



**VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN  
DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

# MEMORIAS





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **MEMORIAS VI JORNADAS DE INVESTIGACIÓN CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- 1) COMUNICACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE PAZ: UNA VISIÓN CRÍTICA DESCRIPTIVA..... 7
- 2) LINEAMIENTOS CURRICULARES PARA LA EDUCACIÓN EN SEXUALIDAD EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR..... 18
- 3) REQUERIMIENTOS EDUCATIVOS EN LAS ORGANIZACIONES PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ..... 29
- 4) GERENCIA EDUCATIVA Y TALENTO HUMANO EN EDUCACIÓN MEDIA GENERAL ..... 39
- 5) PLANIFICACIÓN EDUCATIVA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PRIMARIA ..... 47
- 6) APROPIACIÓN SOCIAL DE LA CULTURA DEL AGUA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL MUNICIPIO DE MALAMBO MEDIANTE EL DISEÑO DE CURRÍCULOS TRANSVERSALES..... 57
- 7) ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL DIRECTIVO EN EDUCACIÓN MEDIA GENERAL ..... 68
- 8) COMUNICACIÓN EFICAZ COMO ELEMENTO CONCILIADOR EN LA DIPLOMACIA ..... 75
- 9) USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC) COMO ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA DEL CONCEPTO DE DERIVADA ..... 83
- 10) CALIDAD DE SERVICIO COMO ESTRATEGIA PARA PROYECTAR LA IMAGEN CORPORATIVA EN LAS UNIVERSIDADES DE GESTIÓN PÚBLICA..... 90
- 11) GESTIÓN DEL DIRECTOR COMO LÍDER COMUNITARIO EN LAS ESCUELAS PRIMARIAS ..... 101
- 12) LA CONSTRUCCIÓN DEL SIGNIFICADO DE INTELIGENCIA PARA MAESTROS EN FORMACIÓN ..... 111
- 13) ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS CONSTRUCTIVISTAS: HERRAMIENTAS PARA PROMOVER LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE ..... 124
- 14) CORRECCIÓN DEL ERROR PARA EL DESARROLLO DE LA DESTREZA ESCRITA EN LENGUA MATERNA ..... 134
- 15) JESÚS MAESTRO DE MAESTROS, TRANSFORMANDO LAS VIDAS ..... 143



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

16) PERSPECTIVAS SOBRE EL ROL DEL DOCENTE EN INSTITUTOS TECNOLÓGICOS UNIVERSITARIOS .....	154
17) PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR DE LAS ESCUELAS ESTADALES DEL MUNICIPIO ROSARIO DE PERIJÁ .....	164
18) EMPOWERMENT Y MANEJO DE CONFLICTOS EN ORGANIZACIONES ESTADALES DE EDUCACION PRIMARIA.....	178
19) FORMACIÓN GERENCIAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA .....	189
20) INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL GERENTE EDUCATIVO Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE LOS DOCENTES EN LAS ESCUELAS DEL NÚCLEO ESCOLAR RURAL 473.....	198
21) EFECTOS DE LOS SISTEMAS REPRESENTATIVOS SOBRE EL APRENDIZAJE MATEMÁTICO EN ALUMNOS DE TERCERA ETAPA DE EDUCACIÓN BÁSICA...	207
22) GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN COMUNITARIA EN EDUCACIÓN PRIMARIA .....	224
23) IMPLEMENTACIÓN DE LA PEDAGOGÍA PROBLÉMICA EN LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE LA REGIÓN CARIBE COLOMBIANA .....	232
24) CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS DOCENTES DE ESCUELAS BOLIVARIANAS DE LA PARROQUIA SAN RAFAEL DEL MUNICIPIO MARA .....	240
25) EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO COMPLEJO COMO EJE TRANSFORMADOR DE LA REALIDAD SOCIAL. UNA VISIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA TRANSDISCIPLINARIEDAD DEL CONOCIMIENTO .....	248
26) PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ANDRAGÓGICA PARA EL DOCENTE DE LA MODALIDAD DE EDUCACIÓN DE ADULTOS DEL LICEO NOCTURNO VILLA DEL ROSARIO .....	266
27) GESTIÓN GERENCIAL DEL SUPERVISOR EDUCATIVO EN ESCUELAS BOLIVARIANAS.....	279
28) CALIDAD Y BUEN USO DEL TIEMPO EN LOS ESPACIOS UNIVERSITARIOS ....	286
29) LA EDUCACIÓN TRIBUTARIA PARA NIVELES MEDIOS EN EL MARCO DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN.....	293
30) INTERPRETACIÓN DE LOS ELEMENTOS MATEMATICOS EN EL CONTEXTO CULTURAL WAYUU.....	303



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

31) INFLUENCIA DE LA ESTRUCTURA DE VALORES SEGÚN EL MODELO DE SCHWARTZ EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE.....	314
32) GESTIÓN DEL CAMBIO TECNOLÓGICO COMO ESTRATEGIA DE PLANIFICACIÓN EN EL LOGRO DE LAS METAS UNIVERSITARIAS.....	326
33) ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS DOCENTES DE EDUCACION PRIMARIA Y MEDIA GENERAL .....	334
34) ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS .....	343
35) A PROPOSITO DE ROLES: MAESTRIA Y ESPECIALIZACION EN VENEZUELA..	351
36) CULTURA ORGANIZACIONAL PARA CONTINUAR EN LA RUTA DE LA EXCELENCIA .....	358
37) CONFLICTOS Y RESILIENCIA EN EL PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	369
38) LA FAMILIA COMO FUNDAMENTO PARA LA EDUCACIÓN EN VALORES .....	383
39) ESTRATEGIAS PARA EL APRENDIZAJE DE LA FÍSICA UNIVERSITARIA .....	393
40) CONDUCTA DEL SUPERVISOR EN LA ADMINISTRACIÓN DE CONFLICTOS EN EDUCACIÓN .....	404
41) LOS PARADIGMAS DE INVESTIGACIÓN.....	415
42) PILARES FUNDAMENTALES PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS BOLIVARIANAS.....	426
43) MODELO DE GESTION EN LA RESOLUCION DE CONFLICTOS EN LA VIOLENCIA ESCOLAR.....	435
44) CONSTRUCCIÓN DE CONOCIMIENTOS EN INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS .....	444
45) NEGOCIACIÓN DEL CONFLICTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.....	455
46) COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL DIRECTOR EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS DEL MUNICIPIO MARA .....	466
47) UNA MIRADA AL PERFIL DE INGRESO DE LOS ESTUDIANTES DE MÚSICA DE LA UNIVERSIDAD CECILIO ACOSTA.....	477
48) LA CONSTRUCCIÓN CONJUNTA DE CONOCIMIENTO ENTRE LA UNIVERSIDAD Y LA EMPRESA DESDE UNA PERSPECTIVA COMPLEJA.....	485
49) LIDERAZGO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN INICIAL.....	496



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

50) FUNDAMENTOS TEÓRICOS, RASGOS Y ATRIBUTOS DE LA CONSTRUCCIÓN DE CONOCIMIENTO ENTRE LA UNIVERSIDAD Y LA EMPRESA.....	506
51) DISEÑO Y APLICABILIDAD DEL PROYECTO EDUCATIVO INTEGRAL COMUNITARIO COMO PROPÓSITO DE INVESTIGACIÓN.....	515
52) LA NEUROCIENCIA ANTE LAS CREENCIAS ESPIRITUALES Y LAS ACCIONES COTIDIANAS INCONGRUENTES LLENAS DE ANTIVALORES.....	523
53) ÉTICA DEL SUPERVISOR Y ADMINISTRACIÓN DE CONFLICTOS EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA.....	533
54) RESILIENCIA COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES.....	546
55) ESTRATEGIAS PARA EL FOMENTO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS A PARTIR DE LA LECTURA.....	555
56) HABILIDADES DIRECTIVAS PARA UNA GESTIÓN EDUCATIVA INTEGRAL.....	565
57) FASES EMOCIONALES EN EL PROCESO DE CAMBIO TECNOLÓGICO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR.....	576
58) ÉTICA ORGANIZACIONAL Y MORAL DEL GERENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS.....	587
59) RECURSOS QUE PUEDE APORTAR LA GLOBALIZACIÓN A LA EDUCACIÓN HUMANIZADORA.....	605
60) PILARES DE LA RESILIENCIA: CIMIENTOS DE LA INNOVACIÓN EDUCATIVA..	617
61) FORMACIÓN EN VALORES DE LOS ESTUDIANTES.....	630
62) LA PLANIFICACIÓN DOCENTE Y LA INVESTIGACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DEL MODELO PEDAGÓGICO CRÍTICO-SOCIAL.....	643
63) CONSIDERACIONES SOBRE LA NOCIÓN DE EPISTEME EN CONTEXTOS EMERGENTES.....	652
64) EXPERIENCIAS DE ROBÓTICA EDUCATIVA EN NIÑOS Y NIÑAS DE 2DO GRADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA.....	659
65) MALTRATO INFANTIL COMO FENOMENO SOCIAL QUE AFECTA LA NIÑEZ: UNA VISION DESDE LA PERSPECTIVA HERMENEUTICA.....	673
66) EL ENSAYO ARGUMENTATIVO, LA ESTRATEGIA ANDRAGÓGICA Y EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS.....	684



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

67) CAMBIO PLANIFICADO PARA LA EFECTIVIDAD DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS .....	696
68) AUTORIDAD Y RELACIONES DE PODER EN LA EDUCACION MEMORÍSTICA Y REPETITIVA FRENTE A LA EDUCACIÓN CRÍTICA, REFLEXIVA Y ARGUMENTATIVA .....	703
69) LIDIANDO CON EL ACOSO ESCOLAR: ESTUDIO EXPLORATORIO Y CUALITATIVO DEL FENÓMENO BULLYING.....	708
70) ASPECTOS ÉTICOS EN LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA.....	718
71) PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR DE LAS ESCUELAS ESTADALES DEL MUNICIPIO ROSARIO DE PERIJÁ .....	728
72) RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA BIOSEGURIDAD ODONTÓLOGICA .....	742
73) ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS.....	754
74) CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES .....	763
75) FORMACIÓN SOBRE MINORÍAS ÉTNICAS INDÍGENAS A ESTUDIANTES DE DERECHO EN LOS PAÍSES DE AMÉRICA .....	775



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **COMUNICACIÓN PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA CULTURA DE PAZ: UNA VISIÓN CRÍTICA DESCRIPTIVA**

**Keila Semprún**

Instituto Nacional de Aprendizaje y Formación Especializada (INAFE)

[keilas\\_234@hotmail.com](mailto:keilas_234@hotmail.com)

**Maritza Ávila**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE

[maritzaavila2008@gmail.com](mailto:maritzaavila2008@gmail.com)

#### **RESUMEN**

La comunicación nace como un paradigma en base a la razón, el poder del conocimiento y la observación en búsqueda del bienestar de las universidades objeto de estudio, en pro de la cultura de paz. El objetivo del estudio fue analizar la comunicación para el fortalecimiento de la cultura de paz en las universidades del municipio Maracaibo, dicho estudio se apoyó en las teorías de Gottero (2009) y para cultura de paz de Garrido(2009), Tuvilla (2002), Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2001), entre otros. El tipo investigación fue descriptivo, con un diseño de investigación no experimental, transaccional y de campo. La población estuvo integrada por 137 sujetos, 11 docentes y 126 alumnos, de 02 instituciones universitarias; la confiabilidad se obtuvo mediante el cálculo del coeficiente Alpha Cronbach, dando como resultado 0,9118 para la variable en estudio, considerándose altamente confiable. Los resultados se analizaron a través de la estadística descriptiva donde la investigación arrojó que los docentes y alumnos, tienen muy desarrolladas la dimensión procesos de la comunicación; sin embargo ambas poblaciones opinaron tener que potenciar las dimensiones restantes, entre las cuales están los ruidos comunicacionales; ya que dentro de las aulas de clase se producen interferencias durante las interacciones entre los pares durante el proceso de enseñanza aprendizaje. Al respecto se formularon lineamientos teóricos para fortalecer la cultura de paz a través de la comunicación, optimizando la comunicación y las conductas en los individuos para el beneficio de las relaciones interpersonales en las instituciones objeto de estudio.

**Palabras clave:** comunicación, cultura de paz, universidades.

#### **INTRODUCCIÓN**

La comunicación forma parte del ser humano en todos los ámbitos de la vida social, como base formadora en principios, saberes, valores y resulta un proceso fundamental. Comunicar, es llegar a compartir con los demás poniéndose en contacto según ideas previas comunes.

El fortalecimiento de la cultura de paz, se trabaja desde hace años. Hoy día, la sociedad está en la búsqueda de la unión a través del habla y el entendimiento, debido a que las sociedades se preocupan ante el desapego de la misma en el ser humano. La paz es una necesidad presente y urgente, cuyas sociedades afectadas buscan vías para estar en plenitud. Al respecto, en las universidades objeto de estudio, se ve reflejado



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

poca práctica de valores y de comunicación efectiva, dando paso a malos entendidos y a la no paz entre alumnos - docentes, quienes deben dar pie a las buenas relaciones como el respeto y entendimiento entre dos o más individuos para dejar atrás las diferencias.

A tal fin, es fundamental la resolución de conflictos y convivencia en las universidades, también formar profesionales que profundicen el cambio y permitan el crecimiento de la convivencia, el diálogo, así como mejorar los métodos educativos para el buen entendimiento entre docente y alumnos.

### **Mecanismos comunicacionales: Más allá de comunicar**

La sociedad cambia constantemente y con rapidez, mostrando la necesidad de la información en todo momento, donde las personas tienen mayor apego a la información es por ello que, según Gottero (2009), los mecanismos comunicacionales consisten en cómo comunicar y cómo organizar una expresión, de manera que no sea contradictoria para con su receptor, haciendo referencia al orden de un discurso para que se entienda lo que el emisor quiso manifestar.

En consideración con lo expresado, siempre habrá un lugar para el malentendido, debido a la existencia de códigos compartidos o no, un contexto social más o menos habitual para usted y la presencia de interlocutores con los que no se coincide, rituales constructores de ese espacio en el que este se presta a múltiples interpretaciones.

Según Chiavenato (2009), la comunicación se debe tratar por dos vías: en primer lugar, se debe mejorar los mensajes, la información que se desea transmitir. En segundo, debe tratar de comprender lo que otras personas intentan comunicar. En suma, mejorar su capacidad para codificar y decodificar solo enfocarse, en ser comprendidos los mensajes emitidos. Atendiendo a mecanismos que pueden mejorar la eficacia. De acuerdo a lo expuesto por Chiavenato (2009), la comunicación se refleja en dos aspectos importantes: mejorar el mensaje que se transmitirá y comprender lo que otros manifiestan, expresan o sienten, de esta manera, será más fácil la comprensión de los mensajes.

Los mecanismos comunicacionales comprenden en el poder de la persuasión, la empatía y la asertividad a continuación es pertinente definir cada uno de los elementos vitales que componen el proceso para resolver conflictos en el ámbito de la comunicación:

### **Persuasión como función apelativa del lenguaje**

Para la buena comunicación es vital tener presente algunos mecanismos comunicacionales que ayudan a reforzarla para hacerla productiva y óptima, es por ello que, hablamos de la persuasión; En este caso, Gottero (2009), expresa que es convencer a los demás a través de las palabras, equivale a obtener el apoyo por otros sin autoritarismo, aflorar las ventajas de su idea y expresar el entusiasmo que estas posibilidades le generan. Al respecto, se entiende mostrarse seguro, confiado y contenido





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

de lo que se propone: no dudar, no indicar que solo va a intentarlo, porque aún no se sabe el resultado.

Asimismo, Fonseca (2005), define la persuasión como la función apelativa del lenguaje, quiere influir, hacer un llamado al pensamiento del oyente para formar alguna idea, provocar un cambio o una actitud o reforzar creencias y valores. Este propósito se dirige al convencimiento racional y emotivo de las personas para que piensen de cierta manera. Ejemplos que manifiesta este propósito de la comunicación oral: son convencer a alguien de que no utiliza los productos adecuados. El proceso persuasivo está altamente vinculado al lenguaje, a lo que se quiere influir, haciendo alusión al pensamiento para la formación de ideas, y reforzar las actitudes de los individuos para un mejor entorno social lleno de creencias y bases firmes.

Al respecto es pertinente expresar que las investigadoras coincide con Fonseca (2005), cuando plantea que la comunicación necesita ser adecuada y asertiva entre las personas en este caso, los alumnos que interactúan en las universidades objeto de estudio en los momentos, en donde se presentan ruidos comunicacionales, el docente debe aplicar la persuasión para propiciar entendimiento y limar asperezas, lo cual facilita la comprensión emisora del receptor.

### **Empatía: Papel fundamental en el comunicador**

Según Fonseca (2005) la empatía es la conducta que puede ser, ya que el comunicador juega papel fundamental en el lugar de la otra persona para comprender, mejorar sus ideas y sentimientos, así como lograr una comunicación efectiva. No es fácil para un comunicador poder ser empáticos, porque la empatía implica capacidad de reproducir en uno mismo los sentimientos y sentir con la otra persona una identificación debido a los factores que influyen en la comunicación, tal conducta no se da fácilmente en todas las interacciones. . De esta manera, una persona empática puede vivenciar la manera en que siente, y se comporta otra persona, lo que conlleva a una mejor comprensión de su comportamiento o de su forma de tomar decisiones a la hora de entablar diversas temáticas. Mediante esta habilidad se comprenden las necesidades, los sentimientos y problemas de los demás.

Al respecto, Chiavenato (2009) expresa que esta forma de comunicación depende mucho de lo que uno sabe acerca del destinatario, la empatía implica que la información debe estar más orientada hacia el destinatario que hacia el emisor y exige que los comunicadores se pongan en el lugar de los destinatarios para darse una idea de cómo será decodificado el mensaje. De igual manera, la forma comunicativa es dependiente de lo que se sabe o el conocimiento que se tiene acerca de ese destino informativo, el proceso empático determina que la información debe tener una mayor orientación hacia el emisor y que el comunicador debe estar en el lugar del destinatario para tener una orientación de cómo será la decodificación de ese mensaje.

Según las definiciones expuestas, la investigadora está de acuerdo con Fonseca (2005), quien plantea que la empatía está referida a la conducta, ya que el comunicador puede colocarse en el lugar de otra persona para comprender mejorar sus ideas y



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

sentimientos, identificar como es el otro para así dar una mejor respuesta en las instituciones educativas.

### **Asertividad: Habilidad dentro de la conducta humana**

Las personas asertivas saben muy bien lo que quieren, saben, se aseguran de ser justos, solicitan lo que desean con claridad, se mantienen calmados, aceptan la crítica y el elogio con ecuanimidad, expresan elogios y afecto abiertamente, ventilan constructivamente sus emociones negativas. La asertividad también permite manifestar las necesidades y sentimientos, se puede entender de mejor forma el comportamiento asertivo si se entiende las maneras de interactuar de los demás, hay que destacar que el comportamiento asertivo no imita a otras personas se basa en el entendimiento y la comprensión.

Según Verderber y Verderber (2005), el comportamiento asertivo significa expresar las experiencias y los derechos personales, respetando al mismo tiempo, las preferencias y los derechos de los demás. La asertividad es una habilidad de revelación importante; ayuda a alcanzar las metas y mantener las relaciones debido a que los mensajes asertivos enseñan la manera en la que deben tratar a los demás. La conducta asertiva consta de tres comportamientos de la siguiente forma: En tanto que una respuesta sumisa o pasiva difunde el mensaje “Yo no soy importante, Tú eres importante”, y la respuesta agresiva transmite el de “Yo soy importante, tú no eres nadie”. Una respuesta asertiva transmite el mensaje “Yo soy importante, tu eres importante, ambos somos importantes” (pág. 5-6).

La asertividad se basa en valorar y tomar en cuenta los derechos individuales y los de los demás, por lo que se dice que los problemas de comunicación surgen cuando las culturas que valoran la asertividad entran en contacto con las que valoran el acuerdo y la armonía, la habilidad de ser asertivos comprende en defender eficazmente las relaciones interpersonales, de forma honesta, y respetuosa mostrando claramente lo que se piensa o siente.

Así como lo expone Berverly (2003), la asertividad no es un rasgo del carácter con el que algunas personas llegan a este mundo y otras no. Se trata de una habilidad de comunicación, y como cualquier otra habilidad puede aprenderse. A fin de aprenderla debe saber qué es, y ser capaz de distinguirla de la agresión y de la no / afirmación, es probable que usted mismo reconozca que en distintos momentos es agresivo, asertivo, y no afirmativo. Al respecto puede expresarse que la asertividad no está en todos los seres y grupos, se adopta para mejorar las relaciones, por lo que es probable que quienes manejan mensajes agresivos pueden estar en malas relaciones siendo estos heridos por el emisor se puede entender mejor las cualidades específicas del comportamiento asertivo si se compara con otras cualidades.

Las investigadoras están de acuerdo con lo expuesto por Verderber y Verderber (2005), quienes consideran que la asertividad es la clave fundamental para la información exitosa en las universidades objeto de estudio e instituciones educativas en general donde se pasan por alto los derechos y no se toma en cuenta el poder de la palabra.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Convivencia: Como elemento de manifestación de cultura de paz**

La falta de atención hacia la norma, que representa las reglas del comportamiento, es una forma o estilo cultural. Según Tuvilla (2002), la cultura de paz, en el ámbito educativo, está estrechamente unida a la educación para la paz, los derechos humanos, la democracia y la tolerancia que constituye en la actualidad el hilo conductor de muchas de las reformas educativas. En este mismo orden de ideas, la convivencia es fundamental en todos los aspectos del día a día vivir en paz y armonía, es la mayor satisfacción del ser, más aun vinculado a la educación y formación de las generaciones futuras, la democracia y la tolerancia son dos aspectos claves que forman al individuo.

Según Garrido (2009), al hablar de espacios abiertos desde un pasillo hasta zonas concretas de esparcimiento, va tanto dentro como fuera de la institución, debido a que los problemas, no solo se dan dentro de los recintos, cualquier grupo humano enfrenta conflictos y actividades de violencia. Es por ello, que la convivencia, es la clave de comprender otras culturas, personas de diferentes pensar, actitudes distintas, sobre todo en las instituciones y los centros de concentración abierto y cerrado.

### **Respeto: como norma básica para el joven de hoy**

Por naturaleza, el ser humano vive en sociedad, precisamente tal ámbito social establecido sobre una variada y compleja variedad de derechos y deberes, eso quiere decir, que el ser humano no es un receptor sino que tiene obligación de hacerse portador de ellas. Según la definición de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2001), la honestidad y la responsabilidad son valores fundamentales para hacer posible las relaciones de convivencia y de comunicación eficaz entre las personas, ya que son condición indispensable para el surgimiento de la confianza en las comunidades sociales, hacer uso del respeto es tener consideración hacia las opciones y acciones de los demás, es el reconocimiento del ser. El valor del respeto propicia una sana convivencia con los demás, nos ayuda a crear amigos, relaciones duraderas, valoración de las cualidades de otros. En la convivencia, el aprendizaje es fundamental de su formación para realizarse como hombre, lo más importante es el respeto que se origina en la personas.

Para Tuvilla (2002), la educación para la paz como educación en valores debe vertebrarse alrededor de dos ejes complementarios: a) El respeto mutuo y el reconocimiento recíproco. b) El aprendizaje en la escucha mutua y el diálogo. Respetar la vida y a los que nos rodean es el presupuesto básico del catálogo de los derechos humanos.

Cabe destacar que el respetar consiste en el conocimiento de los intereses, los sentimientos del otro en una relación. El término en el ámbito social, se refleja en las relaciones personales, entre países y organizaciones. Para hacer del diálogo no sólo la constatación, presencia o existencia de puntos de vistas y de valores, sino una posición directa a favor de la democracia. El diálogo implica respeto a las diferencias como clave esencial de la práctica democrática en la que los actores prestan atención activa con su



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

pensamiento y acción a las diferentes opiniones, creencias y valores que difieren de los propios.

De lo anteriormente establecido según la UNESCO (2001), respeto es la norma básica de la educación en los jóvenes de las instituciones universitarias objeto de estudio para una comunicación eficaz, todas las relaciones sociales se sentirían favorecidas. Es por ello que la reafirmación del valor del respeto en la sociedad es un proceso personal y colectivo.

### **Tolerancia: una virtud que hace posible la paz**

La Paz, es una forma particular en valores que sigue el desarrollo de actitudes iguales en todos los jóvenes del mundo, en la actualidad, en el mundo globalizado y a la vez con necesidad de identidad local o nacional, la tolerancia es la condición esencial de la convivencia, la democrática y la virtud más importante de la vida.

Así como lo presenta la UNESCO (2001), la tolerancia consiste en el respeto, la aceptación, y el aprecio de la rica diversidad de culturas de nuestro mundo, de nuestra forma de expresión y medio de ser humano. La fomentan el conocimiento, la actitud de apertura, la comunicación y libertad de pensamiento, de conciencia y de religión. Es por ello que la UNESCO propicia la Paz.

No solo es un deber moral, sino además, una exigencia política y jurídica. La tolerancia es la virtud que hace posible la paz, contribuye a reemplazar una cultura de guerra por la cultura de paz. Es una actitud de reconocimiento de los derechos humanos universales y las libertades fundamentales de los demás. En ningún caso puede utilizarse para justificar el quebrantamiento de los valores fundamentales de los ciudadanos. La tolerancia han de practicarla los individuos, los grupos y los Estados, todo aquel que quiera vivir en paz.

La tolerancia es respeto, aceptación y el aprecio de la riqueza de las culturas, de nuestras formas de expresión y medios de ser humanos, la fomenta el aprendizaje, conocimiento, la apertura de las ideas, la comunicación y la libertad de conciencia. La tolerancia es la armonía en la diferencia, es también la aceptación de la diversidad de opinión, social, étnica, cultural y religiosa.

Según Tuvilla (2002) la educación para la paz, es una forma particular de educación en valores que persiguen el desarrollo de las actitudes iguales en todos los jóvenes del mundo, de ahí la vocación internacional, ante los valores antitéticos a la cultura de la paz como la obediencia ciega, el conformismo y consumismo, la indiferencia e insolidaridad, la tolerancia y la solidaridad. Las autoras están de acuerdo con lo expuesto por el autor Tuvilla (2002), quien dice que la educación para la paz debe estar formada en valores y buenas costumbres contemplándose dentro de los valores, tolerancia y el saber de la escucha activa, como la clave para la convivencia con los demás.

Sobre la base de las ideas expuestas por UNESCO (2001), considera el tolerar a alguien cuyas creencias y modos de actuar sean diferentes, tiene que ver con soportar lo



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

que no nos resulta grato y es la aceptación consiente, positiva de las diferencias de culturas porque poseen otras formas de pensar y actuar. La tolerancia se inculca a través de la familia, las universidades, escuelas, el respetar las ideas y las formas de ser de los otros y así valorarse como personas, aprendiendo a querer a los demás.

### **Solidaridad y su relación entre los seres humanos**

Solidaridad es ayudar a quien lo necesita sin recibir nada a cambio y sin que nadie se entere. Ser solidario es, en su esencia, ser desinteresado y amable con el prójimo. La solidaridad se mueve sólo por la convicción de justicia e igualdad. Según Tuvilla (2002), el concepto de solidaridad adquiere un significado ético que designa la convicción de que cada persona debe sentirse responsable de todos los demás como requisito que nos ayuda a vivir mejor unos con otros, en un encuentro necesario y libre, en el que cada cual gracias a la cooperación, el desinterés y la generosidad, ofrezca lo mejor de sí para el bien de la comunidad.

La igualdad, une a los humanos debido a que la naturaleza fraterna del ser, deriva de una trama de vinculaciones que obliga y hace al individuo deudor, al mismo tiempo que permite prestarle ayuda. En otro orden, la solidaridad inicia cuando se comparte con el prójimo, en actuar de manera correcta haciéndola verdadera y cierta, con el aporte, el desarrollo de la sociedad.

Así como lo expone García (2006), la solidaridad es la relación entre seres humanos que se derivan de la justicia, e igualdad, enriquecida por la caridad donde se toman por propias las cargas del otro. Según Juan Pablo II (1998), es la determinación firme y perseverante de empeñarse por el bien común; es decir por el bien de todos y cada uno; ya que todos somos verdaderamente responsables de todos. Al respecto, la solidaridad humaniza, ya que el ser humano es un ser socializador que necesita de otros así como otros necesitan de los demás, porque tienen los mismos derechos. La solidaridad es lo que relaciona y une a todo ser humano sin distinción de razas ni de saberes, derivan de la igualdad de condiciones, la justicia plena, los derechos.

De tal manera, Tuvilla (2002) y García (2006), coinciden también con la justicia y la naturaleza del ser humano. De tal manera, es preciso realzar una educación donde se vea reflejada la solidaridad desde los menores niveles de educación hasta la universitaria, para un proceso de formación desde que las personas toman conciencia de lo que hace, lo que se dice entre otros factores.

**Tabla Nº 1. Mecanismos Comunicacionales**

Alternativas de Respuesta	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Media	
	Doc.	Alum	Doc.	Alum	Doc.	Alum	Doc.	Alum	Doc.	Alum	Doc.	Alum
<b>Empatía</b>	59,0	40,8	13,6	31,7	27,3	21,4	0,00	4,7	0,00	1,2	4,31	4,06
<b>Asertividad</b>	42,43	39,4	21,3	35,7	36,4	20,8	0,00	3,4	0,00	0,5	4,06	4,1
<b>Persuasión</b>	30,3	32,5	36,4	34,6	36,3	26,7	0,00	5,2	0,00	1,3	3,97	3,92
<b>Promedio de la Dimensión</b>	43,9	37,5	23,7	34	33,3	22,9	0,00	4,4	0,00	1	4,11	4,02
<b>Categorización de las medias</b>	<b>Docentes: Desarrollada</b>				<b>Alumnos: Desarrollada</b>							

Fuente: elaboración propia

Al percibir los resultados de la tabla 1 en relación a los mecanismos comunicacionales según el indicador empatía, los docentes y alumnos encuestados respondieron 59 % y 40,8 % que siempre y casi siempre estos son empáticos en el aula. Según Fonseca (2005), es la conducta que puede ser; ya que el comunicador juega en el lugar de la otra persona para aprender y mejorar sus ideas y sentimientos, así como lograr una comunicación efectiva.

En cuanto al indicador asertividad 42,4 % de los docentes y 39,4 % de los alumnos están de acuerdo ubicándose en la alternativa siempre que el proceso de asertividad es fundamental entre Docentes-Alumnos para la consolidación eficaz de los objetivos en el proceso de aprendizaje y buenas relaciones. Según Verderber y Verderber (2005), el comportamiento asertivo significa expresar las experiencias y los derechos personales, respetando al mismo tiempo, las preferencias y los derechos de los demás .La asertividad es una habilidad de revelación importante.

Para finalizar en cuanto al indicador persuasión los docentes y alumnos expresaron 36,4% y 34,6% que casi siempre, es utilizada la persuasión. Según Gottero (2009), este mecanismo utiliza vías lógicas para la transmisión de mensajes. En este orden de ideas, la persuasión es aquella habilidad que permite convencer a alguien de algo, estimulándolo a actuar de tal o cual modo aunque ese modo de actuar no haya sido la primera elección de la persona.

Es importante resaltar que 36,3% de los docentes y 26,7% de los alumnos respondieron que a veces se utiliza la persuasión cuyos aspectos son necesarios para la formulación de lineamientos teóricos que permitan fortalecer esta debilidad encontrada en esta dimensión. Es importante reflejar en la dimensión Mecanismos Comunicacionales observándose desde el proceso de la dimensión como los siguientes porcentajes.

**Tabla Nº 2. Convivencia**

Alternativas de Respuesta	Siempre		Casi siempre		A veces		Casi nunca		Nunca		Media	
	Doc.	Alum	Doc.	Alum	Doc.	Alum	Doc.	Alum	Doc.	Alum	Doc.	Alum
<b>Respeto</b>	36,4	36,9	40,9	30,1	36,4	25	0,00	7,5	0,00	0,4	3,86	3,96
<b>Tolerancia</b>	51,5	37,3	21,2	36,5	24,2	21,6	3,0	4,2	0,00	0,2	2,87	4,06
<b>Solidaridad</b>	45,5	35,7	45,5	36,5	9,1	23,8	0,00	4,0	0,00	0,00	4,36	4,04
<b>Promedio de la Dimensión</b>	44,4	36,6	35,8	34,3	23,2	23,4	1	5,2	0,00	0,2	3,69	4,02
<b>Categorización de las medias</b>	<b>Docentes: Desarrollada</b>						<b>Alumnos: Desarrollada</b>					

Fuente: elaboración propia

En relación a los indicadores de la tabla 2 de la dimensión convivencia en cuanto al indicador respeto, los docentes y los alumnos respondieron en un 36,9% y 40,9% que siempre y casi siempre hay respeto durante las actividades en el aula. Para Tuvilla (2002), la educación para la paz como educación en valores debe vertebrarse alrededor de dos ejes complementarios: a) El respeto mutuo y el reconocimiento recíproco. b) El aprendizaje en la escucha mutua y el diálogo. Respetar la vida y a los que nos rodean es el presupuesto básico del catálogo de los derechos humanos.

En cuanto al indicador tolerancia el 51,1% y 37,3% de los docentes y alumnos expresaron que siempre se aplica la tolerancia ante los demás. Según Tuvilla (2002), la educación para la paz es una forma particular de educación en valores que persiguen el desarrollo de las actitudes iguales en todos los jóvenes del mundo, de ahí la vocación internacional, ante los valores antitéticos a la cultura de la paz como la obediencia ciega, el conformismo y consumismo, la indiferencia e insolidaridad, la tolerancia y la solidaridad.

De igual manera en cuanto al indicador solidaridad el 45,5% y 36,5 % de los docentes y alumnos están de acuerdo en que casi siempre y siempre hay solidaridad en las instituciones para con los demás individuos. Así como lo expone García (2006), la solidaridad es la relación entre seres humanos de la cual derivan la justicia, la igualdad, enriquecida por la caridad donde se toman por propias las cargas del otro.

Al respecto de estos indicadores, la investigadora considera importante destacar así mismo lo expresado por un % significativo de docentes-alumnos en la alternativa a veces, observándose que 36,4% de los docentes respondieron que a veces hay respeto durante las actividades que se desarrollan en las instituciones. Así mismo 21,6% de los alumnos consideran que a veces hay tolerancia y solidaridad durante los procesos que se desarrollan en el aula.

Considerando importante atender igualmente estos % para incorporarlos en la formulación de lineamientos teóricos, que permita fortalecer aún más los escenarios de convivencia en las aulas de clase donde se desarrolla el aprendizaje.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En este mismo orden de ideas, la convivencia, es fundamental en todos los aspectos del día a día, vivir en paz y en armonía, es la mayor satisfacción del ser, más aun vinculado a la educación y formación de las generaciones futuras.

Coincide con Garrido (2009), quien plantea que al hablar de espacios abiertos desde un pasillo ,hasta zonas concretas de esparcimiento, va tanto dentro como fuera de la institución, debido a que los problemas, no solo se dan dentro de los recintos, cualquier grupo humano enfrenta conflictos y actividades de violencia día a día. La convivencia es la clave de comprender otra culturas, personas de diferentes formas de pensar, actitudes distintas, sobre todo en las instituciones y centros abiertos y cerrados.

### **CONSIDERACIONES FINALES**

En síntesis, la comunicación para las instituciones universitarias como estilos de vida compartidos se basa en el respeto de los derechos y libertades fundamentales, en la comprensión, en la tolerancia en la coparticipación y la libre circulación de la información, así como en la plena participación y fortalecimiento.

Igualmente, la comunicación y cultura de paz promueven la solidaridad de toda la gente contra las amenazas comunes a su seguridad. En un mundo caracterizado por la diversidad, el conflicto seguirá formando parte de la vida misma.

Con la presente investigación se pretende concientizar desde la raíz a las organizaciones en pro de la paz, y la nueva implementación comunicativa para el entendimiento entre las generaciones con el fin de generar relaciones fuertes entre las partes en conjunto de una buena comunicación exitosa. Saber comunicarnos va más allá de un gesto, es una expresión espontanea del ser con la necesidad de expresarse y retroalimentarse a la vez, compartiendo ideas que adquieren sentido de acuerdo a las experiencias previas comunes.

En cuanto a los ruidos comunicacionales que interfieren en el fortalecimiento de la cultura de paz en las universidades del municipio Maracaibo del estado Zulia, se determinó que los docentes y alumnos encuestados plantearon que los ruidos comunicacionales interfieren en el diálogo y orientación entre docentes y alumnos, afectando así en su interacción durante las actividades en el aula.

Por otro lado en relación a la convivencia entre docentes y alumnos como elementos de manifestación de cultura de paz en universidades del municipio Maracaibo del estado Zulia, se evidenció a través de los resultados de las encuestas que los docentes promueven dentro del aula con los alumnos la integración y práctica de valores tales como: respeto, solidaridad, convivencia; lo cual propicia escenarios de paz y armonía en el aula.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Berverly, J. (2003). **Sea asertivo**. Editorial Gestión 2000. España

Chiavenato, I. (2009). **Comportamiento organizacional**. Segunda edición. Editorial Mc Graw –Hill. México.





## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Fonseca, M. (2005). **Comunicación oral fundamentos y prácticas**. Segunda edición Pearson Educación. México.
- García, F (2006). **Origen de termino solidaridad**. Disponible en <http://congresoempresarioscr.com/wp-content/uploads/2013/11/TEMA-3-LA-SOLIDARIDAD-EN-LA-EMPRESA-COSTA-RICA.pdf>. Consulta: 10-10-2013.
- Garrido. (2009). **Convivencia en los centros educativos**. Ediciones Grao. España.
- Gottero, L (2009). **Guía de oro de la comunicación eficaz**. Ediciones Andrómeda. Primera edición. Argentina.
- Juan Pablo II (1998). Carta encíclica: Sollicitudo reí sociales, 38: AAS 80 -565-566. Disponible en: [http://www.vicariadepastoral.org.mx/8\\_compendio\\_doctrina\\_social/cdsi\\_notas-1.htm](http://www.vicariadepastoral.org.mx/8_compendio_doctrina_social/cdsi_notas-1.htm). Consulta: 12-11-2013
- Tuvilla, R. (2002). **Valores mínimos para crear en la escuela. Espacios de paz**. Documento en línea .Disponible en: [http://recursos.educarex.es/pdf/redes\\_escuela/Val\\_min.pdf](http://recursos.educarex.es/pdf/redes_escuela/Val_min.pdf) Consulta: 15/11/11.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2001). **Integración, intercultural y cultura de paz en época de globalización**. Editoriales. Tecnos. España.
- Verdeber, R. y Verdeber, K. (2005). **¡Comunícate!** Decimoprimer Edición. Editorial Thompson. México.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### LINEAMIENTOS CURRICULARES PARA LA EDUCACIÓN EN SEXUALIDAD EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Jaime César Taminez Hidalgo  
[taminezjaime@gmail.com](mailto:taminezjaime@gmail.com)

Luisa Leonor Cujia Granadillo  
[llgranadillo@gmail.com](mailto:llgranadillo@gmail.com)

Jaqueline Delgado  
[jakiro75@hotmail.com](mailto:jakiro75@hotmail.com)

#### RESUMEN

Los estudiantes de las instituciones de educación de 3<sup>a</sup> nivel y aun los de 4<sup>a</sup> nivel (entiéndase; pregrados y maestrías) están en plena etapa de desarrollo intelectual y en la mayoría de las ocasiones, por su juventud, en etapas de ajuste emocional y en periodos de decisiones de vida trascendentales. Como son jóvenes, la mayoría de ellos, tienen vidas sexuales en la cúspide de su actividad juvenil, es por ello que se hace necesario una educación sexual universitaria que permita a los jóvenes el conocimiento pleno de su cuerpo y el manejo responsable de sus emociones y más cuando estos serán los futuros profesionales sobre quienes descansará el progreso de la nación. Esta investigación tuvo como propósito generar lineamientos teórico-metodológicos sobre la educación sexual a nivel universitario. La metodología empleada fue cualitativa, basada en la indagación documental; su nivel de profundidad de carácter descriptivo y libre en su propósito básico. Se analizaron informes y conceptos de expertos mundialmente reconocidos quienes opinan sobre la salud sexual y reproductiva de los jóvenes universitarios latinoamericanos, de estos conceptos se hicieron inferencias y para concluir se compilan recomendaciones respecto de la educación de la sexualidad en la etapa de la universidad, las cuales se espera, sean recogidas por los lectores y ajustadas a sus entornos socio culturales. Como resultados se destacan en las conclusiones lineamientos teórico-metodológicos.

**Palabras clave:** educación superior, educación sexual, lineamientos, currículo.

#### INTRODUCCIÓN

El constante crecimiento de fallecimientos de jóvenes por patologías asociadas con infecciones de transmisión sexual (ITS), siendo el más grave el contagio del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH,) sin reducir la importancia de otras ITS, junto con la andanada de abortos consentidos terapéuticos o ilegales, además de la deserción académica por embarazos inesperados en estudiantes universitarios, ha caracterizado la primera década de este presente siglo XXI. (ONUSIDA, 2008).

Acerca de ello, expresan Baptista-Hernández (2008) que las implicaciones de carácter económico, social, familiar y de salud pública que acompañan los fenómenos asociados a una sexualidad desordenada e irresponsable entre jóvenes y adultos son de grandes magnitudes y es entonces cuando desde la universidad, acudiendo a su oferta de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

pregrado y postgrado se puede contribuir significativamente a paliar socialmente este mal que históricamente ha acompañado a la sociedad.

Al respecto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2010a) menciona que en la actualidad, son muy pocas las personas jóvenes que reciben una adecuada preparación para la vida sexual. Este hecho los hace potencialmente vulnerables frente a la coerción, el abuso, la explotación, el embarazo no planificado y las infecciones de transmisión sexual (ITS), incluyendo el VIH. Según el Informe Mundial del ONUSIDA sobre la Epidemia del SIDA, sólo el 40% de las personas jóvenes entre las edades de 15 y 24 años reciben conocimientos actualizados sobre las distintas formas de transmisión del VIH ONUSIDA, (2008) Estos conocimientos adquieren carácter de urgente si se considera que éste es precisamente el grupo etario al que puede atribuírsele el 45% de las nuevas infecciones por VIH.

Haciendo un análisis inicial, se deja ver que las cátedras de educación sexual con que vienen de la primaria y secundaria los aspirantes a un título universitario se han basado tan solo en aspectos como, la fisiología de sexo, los métodos tradicionales de planificación familiar y la caracterización de algunas infecciones de transmisión sexual para culminar con la tolerancia de las variaciones de género últimamente en propaganda. Siendo esa la educación en sexualidad con la que llegan los aspirantes a pregrado y postgrado, no es raro entonces hallar respuestas al origen de los problemas descritos en el inicio de esta introducción, tal y como ya lo mencionó Bautista-Hernández (2008).

Siguiendo ese orden de ideas, la realidad de la educación superior muestra que en la generalidad de las instituciones educativas universitarias no se ha implementado actividades educativas formales y sistemáticas o tan solo se han tratado tangencialmente, dentro del currículo de algunas carreras universitarias, que sean útiles para facilitar oportunidades a los jóvenes de guía para la toma de decisiones respecto a la expresión de su sexualidad, tanto con sus compañero(a)s permanentes como con los ocasionales sin distinción de género.

Partiendo de la anterior premisa se realizó este análisis, que permitió conocer las experiencias de expertos internacionales en psicología, salud sexual y reproductiva, así como de las entidades de asociación internacionales y su postura frente a la salud sexual y reproductiva de los jóvenes y adultos universitarios de Latinoamérica y de ello resaltar lo que según los investigadores, sea pertinente para proponer a las autoridades correspondientes la aplicación de las normas educativas en vigencia y la creación o el enriquecimiento de los proyectos de Educación sexual institucionales, a nivel universitario y que si llegasen a existir que al menos se oferten como curso electivo con acreditación, en pregrado y por qué no, también en postgrado.

La investigación fue cualitativa, el diseño de tipo documental; su nivel de profundidad de carácter descriptivo también se considera libre en su propósito básico. El trabajo está estructurado en las siguientes partes: Fundamentación, Orientaciones metodológicas, Resultados (hallazgos, aportes) y Conclusiones



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **FUNDAMENTACIÓN**

#### **CONDUCTAS RIESGOSAS DE LAS ACTIVIDADES SEXUALES DE LOS UNIVERSITARIOS**

La actitud general de muchos jóvenes se encuentra dentro de la zona de riesgo físico, emocional, y aun hasta económico, cuando no tienen certeza del historial sexual de sus parejas actuales; entendiéndose que bajo la reserva de la intimidad no cualquiera va anunciando a su futura pareja cómo y con quien fueron sus episodios de vida sexual.

Según Ribes (1990), los estudiantes universitarios están implicados en fenómenos conocidos en la literatura como ambigüedad, incertidumbre e impredecibilidad. Un ejemplo de dichas situaciones se tiene con la conocida como “tendencia al riesgo”, donde una persona enfrenta condiciones que son estables en la probabilidad y cantidad de las consecuencias al responder o cambiantes e impredecibles, optando por las segundas cuando aparentan consecuencias ventajosas en probabilidad, cantidad o en ambas.

Justificando lo anteriormente expuesto, se expone, “...que una persona tiende a comportarse de manera arriesgada si practica comportamientos sexuales que en lo inmediato suponen la obtención de consecuencias positivas, es decir, placer o gratificación sexuales que aparentarían ser mayores si se les compara con las consecuencias potenciales negativas en el mediano o largo plazo, tal como el diagnóstico de seropositividad al VIH”. (Ribes, 1990).

Por tal motivo, se hace imprescindible trabajar desde el aula de cada claustro, de cualquier disciplina del saber, lineamientos que promuevan hábitos de vida saludable, lineamientos prácticos, que formen al adulto, padre o hermano del joven, que a su vez es amigo o familiar del niño; en concreto a la familia y luego en sus propias instituciones escolares o laborales siendo replicadores de éstos hábitos, permitirse vivir su propia realidad, ser capaces de tomar decisiones en cuanto a su salud sexual, comportándose no solo con independencia sino además siendo responsables. (Pérez y Fernández, 2012)

### **ORIENTACIONES METODOLÓGICAS**

#### **Consideraciones generales y particulares**

En lo referente a la educación superior, Sandoval (2013) citando a Pernas, Ortiz y Menéndez (2002) opina, que dentro del conjunto de principios morales en una sociedad en un momento histórico, están los referidos a la moral profesional y que debe entenderse como el conjunto de facultades y obligaciones que tiene el individuo en virtud de la profesión que ejerce en la sociedad.

En Madrid, España, se reunió en 2011 un grupo internacional de expertos en sexualidad, medicina, ética y de ahí salió un documento: Educación para la sexualidad con bases científicas, documento de consenso y de él se analizan las principales conclusiones atinentes a la educación superior.

Considerando los pronunciamientos de este grupo, se puede resaltar que de la reunión de expertos de Madrid (2011) encuentro de expertos, fue ideado, organizado y



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

convocado por la Asociación Española de Especialistas en Sexología (AEES), la Academia Española de Sexología y Medicina Sexual (AESMES), La Asociación Mundial para la Salud Sexual (WAS), la Federación Latinoamericana de Sociedades de Sexología (FLASSES), el Programa Modular de Salud sexual de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) y el Instituto Español de Psicología, Sexología y Medicina Sexual.

Analizando el propósito de esta comunidad de científicos y sus conclusiones, no solo se trata de prevenir las infecciones de transmisión sexual, sino de una visión más amplia que se relaciona íntimamente con el desarrollo holístico del ser, su felicidad y bienestar físico además de una educación en valores humanos para llevar a la persona a una vida satisfactoria.

El grupo de expertos de Madrid, reconoce que si bien es mucho lo que se ha adelantado en estos años en la educación sexual, también persiste un paradigma conceptual, como si tratar estos temas aun fuese tabú en varios países; por lo tanto persiste la escases de información científicamente apoyada para dar relevancia a temas que son cruciales en la vida de los jóvenes de Latinoamérica.

Teniendo en cuenta las declaraciones anteriores y para avanzar en la temática a nivel latinoamericano es necesario considerar la Declaración Ministerial: "Prevenir con Educación" (México, 2008), suscrita por treinta y dos Ministerios de Salud y veintiséis Ministerios de Educación de América Latina y El Caribe. Dentro de las metas podemos resaltar dos:

- Para el año 2015, reducir en un 75% la brecha del número de escuelas bajo la jurisdicción de los Ministerios de Educación que no han institucionalizado la educación integral en sexualidad;
- Para el año 2015, reducir en un 50% la brecha en el número de adolescentes y jóvenes sin cobertura de servicios de salud que atiendan apropiadamente sus necesidades de salud sexual y reproductiva.

Toda institución de enseñanza que trate con personas, debe incluir una educación integral, incluyendo el ámbito de la sexualidad y comprender esta como un proceso que cubre toda la vida de la persona, adaptando sus contenidos a las necesidades de cada etapa evolutiva. Los contenidos de esta educación para la sexualidad deben ser diseñados teniendo en cuenta además del marco de derechos y la perspectiva de salud y bienestar, los siguientes parámetros:

- La perspectiva de género.
- El respeto a la diversidad.
- La especificidad cultural y de contexto social (incluyendo el trabajo con las comunidades).

La falta de información sobre la situación de la formación docente en educación en sexualidad motivó a la OREALC/UNESCO (2010) en Chile, a realizar un estudio comparativo en varios países de la región. El estudio incluyó un análisis de la situación en Colombia, Cuba, Guatemala, Venezuela y Uruguay. En cada caso se analizó el contexto



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

general de la formación docente, el programa oficial de la educación sexual, el perfil del educador sexual, la educación en sexualidad como área de estudio en la formación inicial, la formación en servicio y la evaluación de los programas de formación docente. Las investigaciones estuvieron a cargo de la organización mexicana Democracia y Sexualidad (DEMYSEX). Las personas a cargo del estudio fueron María Clara Arango, Esther Corona y José Aguilar. Del mencionado estudio respecto a la República Bolivariana de Venezuela se puede destacar:

### **Acerca de la educación sexual en Venezuela**

Algunos esfuerzos por ocuparse de la educación sexual en Venezuela, han estado encaminados a confrontar la desinformación sobre este tema y también como respuesta que permita la prevención de graves problemas de salud pública vinculados con infecciones de transmisión sexual, especialmente lo relacionado con el Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), abortos, y embarazos en adolescentes, entre otros. (Cordero y Rodríguez, 1995)

Inicialmente, Organizaciones no Gubernamentales, tales como: la Asociación Venezolana para una Educación Sexual Alternativa (AVESA), Asociación Venezolana de Orientación familiar y Sexual (AVOFYS), Sociedad Venezolana de Sexología Médica (SVSM), Sociedad Venezolana de Psicología Sexológica (SOVEPSEX), Sociedad Venezolana de Orientadores en Sexología (SOVOS), entre otras, se ocuparon de promover y desarrollar programas de educación sexual de carácter informativo y formativo en su mayoría en niveles no escolarizados de la población venezolana. (Hernández, 1995, citado por Cordero y Rodríguez, 2013)

### **Ejemplo de abordaje del tema en universidad venezolana**

“En la URBE (Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín) en Maracaibo, a través de las charlas se ha enfatizado en la prevención de embarazos y de enfermedades de transmisión sexual, considerando que el estado Zulia está en el primer lugar en cuanto a adolescentes con embarazo precoz y segundo en enfermedades de transmisión sexual, por lo cual se debe tratar de prevenir antes que lamentar” (Salas, 2007). Es bueno recalcar que todo este trabajo ofrecido por las diferentes instituciones educativas del estado ha sido apoyado por la Gobernación del estado Zulia, organismo público interesado en reducir las alarmantes cifras arrojadas por las estadísticas.

El 26 de septiembre de 2009 se celebró en todo el mundo el Día de la Prevención del Embarazo Adolescente, con el objetivo de crear conciencia y reducir los índices de embarazos precoces. En Venezuela, la fecha fue incorporada desde hace varios años y en este sentido, el jueves 24, de septiembre del 2009 la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín (URBE), ofreció en el Salón de Usos Múltiples una charla alusiva al tema. Para abordar la temática, se contó con la presencia de la Doctora Liliana Casanova de Amnistía Internacional, quien explicó que según estadísticas recientes, Venezuela ocupa el primer lugar de Iberoamérica en embarazos precoces; cifra verdaderamente alarmante puesta en comparación con países que tienen elevados índices de pobreza a nivel social y de sus recursos. El embarazo en adolescentes, es considerado un problema de salud pública y por lo tanto amerita prevención educativa y formativa, para que sean los mismos



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

jóvenes quienes orienten a sus amigos a planificar su futuro y escoger el momento adecuado para la llegada de un bebé. (Casanova, 2010)

### **Consideraciones especiales recomendadas para la educación sexual universitaria**

En concordancia con el grupo de científicos de Madrid (2011), a través de su documento y del Factores de Éxito, Estudios de casos de programas nacionales de educación sexual la UNESCO (2010b) se hace un pronunciamiento acertado: “La educación sexual es una cuestión delicada, y las probabilidades de introducirla e implantarla con éxito son mayores si hay suficiente voluntad política para respaldarla.”

En el mismo sentido, expone la UNESCO a través de la UNFPA y de ONUSIDA, que la educación sexual es más que impartición de conocimientos generales relacionados a la sexualidad, definiendo la educación sexual, se toma la conceptualización de la UNESCO (2010a) en sus: “Orientaciones Técnicas Internacionales sobre Educación en Sexualidad” de Junio del 2010: “La educación en sexualidad se ha detenido como un enfoque culturalmente relevante y apropiado a la edad del participante, que enseña sobre el sexo y las relaciones interpersonales a través del uso de información científicamente rigurosa, realista y sin prejuicios de valor. La educación en sexualidad brinda a la persona la oportunidad de explorar sus propios valores y actitudes y desarrollar habilidades de comunicación, toma de decisiones y reducción de riesgos respecto de muchos aspectos de la sexualidad”. (UNESCO 2010a)

Esta es una labor que debieran abordar los docentes universitarios, cualquiera sea su disciplina dentro del conocimiento, esto porque todos los alumnos y profesores sin importar su ocupación, son seres sexuales y los profesores universitarios poseen el privilegio de aportar significativamente a la formación de los estudiantes. Al respecto, mencionan Jara y Molina (2003): “Siendo profesionales de la educación cada docente debe centrarse en obtener el mejor y el más completo conocimiento posible acerca de qué y cómo diversas variables facilitan o no la práctica de aquellos u otros comportamientos sexuales de riesgo”.

En el mismo orden de ideas, respecto a las competencias genéricas docentes que ayudan al docente a abordar temas de orientación sexual, los mismos autores mencionan: “Los docentes universitarios deben adquirir las herramientas informativas y formativas que les ayuden a evitar conductas de riesgo que conduzcan a situaciones conflictivas, para cuyo enfrentamiento y resolución, generalmente no están adecuadamente preparados.” (Jara y Molina, 1993)

En el 9º Congreso de VIH, realizado en la ciudad de Oaxaca, en Diciembre del 2005, la Universidad Veracruzana expuso su proyecto “Universidad por la Salud: Enfoque Psicológico de Promoción y Prevención Sanitaria con Participación Estudiantil” (Cruz, 2005), el cual tiene como finalidad hacer frente a las situaciones encontradas mediante un diagnóstico en las y los universitarios: condiciones de estrés, depresión e intento de suicidio, relaciones sexuales sin protección, inconstancia en el uso de métodos anticonceptivos, consumo de tabaco y alcohol. Este modelo educativo tiene éxito ya que tiene como principal promotor a los propios universitarios.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En el mismo orden, Pérez y Fernández (2012) destacan dentro de los principales conceptos emanados de los mismos alumnos universitarios son relevantes los siguientes asuntos:

- “Pervive la creencia de que los temas relacionados con la sexualidad humana no competen a disciplinas que no sean las ciencias relativas al cuidado de la salud, fortaleciendo el abordaje biomédico tradicional de la misma.
- La ausencia de la pedagogía como una disciplina que favorece la circulación del conocimiento y la puesta en marcha de dispositivos pedagógicos relacionados con la educación para la sexualidad.
- Las diferentes concepciones sobre las cuales se aborda el tema de la sexualidad y la ciudadanía, donde los paradigmas tradicionales tienen mucha fuerza, por ejemplo, la mirada de la bioética, desprendida de la mirada de los derechos sexuales y reproductivos.
- La ausencia de recursos económicos que permitan la reproducción de materiales que se han ido construyendo al interior de las universidades, así como la falta de recursos para los procesos de formación de los docentes”.

### **Conclusiones y recomendaciones**

A modo de conclusión y para acudir a los organismos mundialmente reconocidos se recogen las apreciaciones de “Factores de éxito” de la UNESCO (2010b): “Es un deber implementar la educación sexual, incluso en ambientes social y culturalmente tradicionales, en lo que comúnmente se ha considerado tema prohibido o inmoral, tratar cuestiones de sexualidad”.

Haciendo inferencia los autores de esta investigación, mencionan que antes de implementar un modelo de educación sexual y más en el nivel universitario se deben tener muy en cuenta, la historia, cultura, clasificación socio económica predominante, así como la terminología a usar y más importantes ser inclusivos con las comunidades donde se va a usar cualquier currículo de educación sexual, sin descuidar los contenidos esenciales.

Al respecto la UNFPA (2010) en factores de éxito para la educación sexual, confirma que en virtud de las redes de comunicaciones, se cuenta ya con una considerable información con experiencia internacional en formación del personal docente y elaboración de planes de estudio y materiales didácticos. Los organismos internacionales podrían facilitar el intercambio de dicha experiencia y su aplicación y adaptación a entornos sociales y culturales diversos.

La metodología recomendada por el grupo de Madrid (2011) para el diseño de lineamientos para la educación de la sexualidad debiera, según sus autores, contemplar lo siguiente:

- Garantizar la calidad de los contenidos
- Garantizar la evidencia empírica que sustente los contenidos y los argumentos y por tanto, sus bases científicas





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- La participación de los niños, niñas y adolescentes en el diseño de los programas y sus contenidos
- Incluir el trabajo de prevención del maltrato sexual, trabajando con el niño como posible víctima y como posible agresor
- Brindar en especial al personal del ejercicio docente y de los trabajadores de salud capacitaciones constantes en temas relevantes de la educación en salud sexual y reproductiva.

### **Lineamientos propuestos para promover la educación para la sexualidad en la educación superior**

Dentro de los lineamientos recomendados para promover la educación para la sexualidad por los expertos reunidos en Madrid, a través del documento de consenso de Madrid: "Educación para la sexualidad con bases científicas" (2011), recomiendan los siguientes como especialmente relevantes:

- Los mensajes destinados a los agentes responsables de la toma de decisiones en los distintos ámbitos administrativos universitarios han de diseñarse siguiendo estos criterios fundamentales:
  1. La perspectiva de salud pública, con un enfoque de coste-beneficio y argumentos que sustenten los beneficios de la inversión en educación para la sexualidad.
  2. La educación para la sexualidad no sólo no daña sino que posibilita el desarrollo humano pleno y reduce costes de salud a mediano y largo plazo.
  3. El enfoque de responsabilidad y obligatoriedad del Estado de garantizar la inversión en bienestar y salud individual, más allá de los beneficios institucionales y sociales. Debe jugar un papel en el marco de las relaciones interpersonales, promoviendo la educación en valores y la interiorización de modelos de relación afectivos y no violentos.
  4. El marco de derechos humanos, donde se visibilice el papel del Estado, de las regiones, de las provincias, de las comunidades autónomas, de las entidades federativas, de los departamentos, de los municipios y de cualquier otro estamento gubernamental, como garantes del cumplimiento de los derechos humanos, incluidos los derechos sexuales.
  5. Incluir una educación para la sexualidad con bases científicas en el currículo educativo es una obligación de todos los estados, así como dotar de los medios humanos y económicos suficientes para su implementación.
  6. La perspectiva de justicia social, dado que la educación para la sexualidad contribuye a la igualdad, la no discriminación y el empoderamiento de colectivos vulnerables y desfavorecidos.
  7. Para lograr la implementación eficaz de los programas de educación para la sexualidad, es imprescindible que el sistema educativo y el sistema sanitario trabajen de forma coordinada para lograr una educación para la sexualidad y la promoción de la salud plena.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

La UNESCO ofrece argumentos para que se utilicen en el trabajo de influencia política, con el fin de lograr éxito en esos programas, los cuales deben ser contundentes y basados en evidencias científicas. Debe exigirse el cumplimiento del marco jurídico internacional de los derechos humanos por parte de los Estados. Hay cuatro principios imprescindibles en esos argumentos:

- Los derechos humanos.
- La igualdad de género.
- La autonomía de la persona en su toma de decisiones.
- La aceptación y respeto de la diversidad.

Es necesario identificar errores conceptuales e imprecisiones de las argumentaciones en contra y exponerlos al público general, diferenciando valores de datos científicos y avalando los argumentos a favor de la educación para la sexualidad con evidencia empírica que los sustente.

Aplicar las presentes recomendaciones para la educación sexual en las universidades lleva a que se presenten obstáculos que son más de origen propio de nuestros sistemas político-económicos y de la administración; escasos recursos, fatiga laboral docente, falta de incentivos, falta de preparación docente y desvalorización de la educación sexual frente a otras asignaturas del currículo.

Es de especial atención, que cualquier programa de educación sexual en cualquier nivel se articule con otras disciplinas del saber y que se apoye en las gestiones gerenciales de los administradores de turno, quienes han de rendir cuentas políticamente; esto significa que aunque la educación sexual debe ser una política de gobierno no debiera politizarse, ya que sería excluyente para una gran franja de la población y por consiguiente muchos de los jóvenes (en su mayoría) no recibirían el beneficio de esta educación en sexualidad

Orientaciones Técnicas Internacionales sobre Educación en Sexualidad han sido desarrolladas por UNESCO en colaboración con organizaciones copatrocinadoras del ONUSIDA, en particular, UNFPA OMS, UNICEF y el Secretariado del ONUSIDA, con numerosas personas expertas independientes, así como con aquellos dedicados al fortalecimiento de la educación en sexualidad en todos los países del mundo. Estos esfuerzos son un testimonio del éxito.

Por último, se recomiendan algunos materiales didácticos disponibles en internet, tales como páginas web, blogs y videos que puedan ser usados en la técnica de la enseñanza y aprendizaje de la Física, específicamente a nivel universitario. Dentro de los más destacados están los materiales relacionados con el tema emanado de la ONU y sus dependencias:

- [http://whqlibdoc.who.int/publications/2007/9789243563473\\_spa.pdf](http://whqlibdoc.who.int/publications/2007/9789243563473_spa.pdf)
- [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/103316/1/WHO\\_RHR\\_14.03\\_spa.pdf?ua=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/103316/1/WHO_RHR_14.03_spa.pdf?ua=1)
- <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs110/es/>
- <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs351/es/>



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs360/es/>
- [http://www.conductitlan.net/34\\_educacion\\_sexual\\_en\\_educacion\\_superior.pdf](http://www.conductitlan.net/34_educacion_sexual_en_educacion_superior.pdf)

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bautista-Hernández L. (2008) Conocimientos, actitudes y opiniones de las y los universitarios oaxaqueños respecto a su sexualidad y la importancia de la educación sexual en el nivel de educación superior. **Revista Conductitlan**. Centro Regional de Investigación en Psicología. Volumen 2, Número 1. México. (Pág. 71-84).
- Casanova L. (2010) Coordinación del programa de salud sexual y reproductiva, el Consejo Legislativo del estado Zulia (CLEZ) Pagina web, blog de Activistas de Amnistía Internacional Venezuela, 26 de Marzo del 2010. Creado por Amnistía Internacional. Unidad de Servicios Web.
- Cordero, X.; y Rodriguez, X. (2013). **Reflexiones sobre educación sexual desde una perspectiva holística**. Universidad del Zulia, Venezuela.
- Documento de consenso de Madrid: "Educación para la sexualidad con bases científicas" (2011)
- Fernández Regina. (2012) Igualdad y género. Universidad Católica de Valencia, España.
- Jara, G.; Molina, R. (1993). **Educación Sexual**. Manual para educadores. Impreso en Arancibia Hnos. y Cía. Ltda. Chile.
- ONUSIDA (2008). **Informe sobre la epidemia mundial de sida**. Programa Conjunto de las Naciones Unidas sobre el VIH/sida. Documento en línea. Disponible en: [http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/dataimport/pub/globalreport/2008/jc1510\\_2008globalreport\\_es.pdf](http://www.unaids.org/en/media/unaids/contentassets/dataimport/pub/globalreport/2008/jc1510_2008globalreport_es.pdf).
- OREAL/UNESCO (2010). Declaración ministerial, Prevenir con educación, Primera reunión internacional de ministros de salud y educación para detener el VIH y ETS en Latinoamérica y el caribe. México
- Pérez, A.; y Fernández C. (2012). Programa de educación sexual y construcción de ciudadanía: una herramienta para el fortalecimiento curricular desde la investigación y el quehacer enfermero. **Revista Cultura del Cuidado Enfermería**. Vol. 9 N° 2. Colombia (Pp. 64-74)
- Promoción y prevención con participación estudiantil. En Memorias del 9º congreso nacional sobre VIH-SIDA
- Ribes, D. (1990) **Educación sexual, construcción y descubrimiento del propio sexo**. España.
- Salas, J. Coordinadora Regional del Programa de Educadores de PROSALUD Maracaibo Edo Zulia .Julio 23, 2007. Disponible en [www.urbe.edu.ve](http://www.urbe.edu.ve).



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Sandoval, R. (2006) Actitudes en sexualidad en futuros profesionales de la salud. FES Iztacala UNAM. **Memorias del VI Congreso Nacional de Educación Sexual y Sexología**. México

UNESCO (2010b). **Factores del éxito. Estudios de casos de programas nacionales de educación sexual**. Documento en línea. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001884/188495s.pdf>

UNESCO (2010a). **Orientaciones Técnicas Internacionales sobre Educación en Sexualidad**. Un enfoque basado en evidencia orientado a escuelas, docentes y educadores de la salud. Documento en línea. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0018/001832/183281s.pdf>



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **REQUERIMIENTOS EDUCATIVOS EN LAS ORGANIZACIONES PARA LA INTEGRACIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

**Eliana Brito Ramos**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[elibr03@gmail.com](mailto:elibr03@gmail.com)

**Marianne Casanova**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[casanovamarianne@gmail.com](mailto:casanovamarianne@gmail.com)

**Maoli Moreno**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[lismao.moreno@gmail.com](mailto:lismao.moreno@gmail.com)

#### **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo indagar acerca de los requerimientos educativos presentes en las organizaciones para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad. La investigación fue de tipo cuantitativa, descriptiva, no experimental. Se llevaron a cabo entrevistas estructuradas a veintidós trabajadores de dos empresas, los resultados fueron analizados empleando los aportes de Gore (2005), Quintero (2003), Askvik (2000), Vives (2011), García y Perdiguero (2005), el Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud de la Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial (2011) y la Ley para personas con discapacidad de Venezuela, Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2007). Los hallazgos de la investigación muestran conocimiento insuficiente sobre la ley para personas con discapacidad en cuanto a su inclusión y trato en el área laboral así como de sus sanciones por incumplimiento; confusión sobre el tipo de discapacidad que presentan sus compañeros de trabajo; ausencia de preparación para trabajar con personas con discapacidad e inquietudes en cuanto a las relaciones interpersonales entre empleados regulares y empleados con discapacidad. Se concluye que la empresa como organismo aprendiente, en la era en la que el conocimiento es el principal capital, puede abrir espacios para el aprendizaje en esta área y formarse en los aspectos que componen el trabajo con personas con discapacidad, brindar información sobre las leyes y sanciones para prevenir penosos inconvenientes a todos los integrantes y fortalecer las relaciones interpersonales entre sus empleados, no solo en cuanto al trato con las personas con discapacidad sino entre todos, a fin de mejorar el clima organizacional de la empresa y su sentido de responsabilidad social.

**Palabras clave:** discapacidad, integración laboral, responsabilidad social

#### **INTRODUCCIÓN**

La Organización de las Naciones Unidas conformada por ciento ochenta y nueve países, en sus objetivos de Desarrollo del Milenio, han expuesto ocho propósitos para ser alcanzados hasta el año 2015, uno de estos es brindar mayor apoyo a las personas con discapacidad a fin de disminuir los índices de pobreza ligados al desempleo de este



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

sector de la población que alcanza los mil millones de personas, es decir el 15% de la población del mundo y de los que Venezuela tiene dos millones trescientas mil personas o 10% de su población (OMS y Banco Mundial, 2011).

En Venezuela, la Ley Para Personas con Discapacidad (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2007) en su artículo 28, señala que todas las empresas “deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total”. Esta ley también establece en su artículo 21 que todas las personas con discapacidad podrán recibir formación y capacitación para el trabajo sin que se expongan razones de discapacidad para impedir su ingreso.

Estas disposiciones legales han sido promulgadas para proteger los derechos y garantías de la persona con discapacidad e integrar a esta parte de la población al sector productivo del país y sirven también para dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo del Milenio propuestos por la ONU en el año 2006, pues al ofrecer capacitación y trabajo, se están brindando las herramientas para sacar a este sector de la pobreza.

Ahora bien, “el cambio continuo de circunstancias, que lleva a encontrar nuevos y más desafiantes problemas, está en la esencia misma de las organizaciones” (Gore, 2005, p. 82), y desde la promulgación de dicha ley, un nuevo factor se suma a las fuerzas que actúan para impulsar el cambio en los centros de trabajo nacionales pues requieren de la adaptación y colaboración de todos los que integran el sector educativo y laboral para dar cabida a las personas con discapacidad. Por todo lo anterior, esta investigación tiene como objetivo el indagar acerca de los requerimientos educativos de las organizaciones para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad.

### **ORIENTACIONES METODOLÓGICAS**

Para la fase exploratoria de esta investigación se realizaron entrevistas estructuradas a veintidós trabajadores que tienen entre sus compañeros de trabajo al menos a una persona con discapacidad. Los resultados fueron procesados mediante la metodología cuantitativa, descriptiva, no experimental y analizados empleando diversos enfoques teóricos. Se concluye brindando algunas recomendaciones para la educación sobre discapacidad en las organizaciones.

### **FUNDAMENTACIÓN**

#### **Ley para personas con discapacidad**

La Ley para personas con discapacidad de Venezuela ampara a las personas con discapacidad en sus derechos a la educación y el trabajo. En esta área se consideran importantes el Capítulo III Del trabajo y la capacitación que establece políticas laborales como:

Artículo 26. El ministerio con competencia en materia de trabajo, con la participación del ministerio con competencia en materia de desarrollo social, formulará políticas sobre formación para el trabajo, empleo, inserción y reinserción



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

laboral, readaptación profesional y reorientación ocupacional para personas con discapacidad, y lo que corresponda a los servicios de orientación laboral, promoción de oportunidades de empleo, colocación y conservación de empleo para personas con discapacidad. (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2007, p.30).

Es decir, el Estado a través de políticas laborales garantizará que la persona con discapacidad cuente con la debida preparación para ocupar un puesto de trabajo e insertarse en el sector productivo del país. Otra ley de importancia es la siguiente:

Artículo 28. Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, así como las empresas públicas, privadas o mixtas, deberán incorporar a sus planteles de trabajo no menos de un cinco por ciento (5%) de personas con discapacidad permanente, de su nómina total, sean ellos ejecutivos, ejecutivas, empleados, empleadas, obreros u obreras. (Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, 2007, p.31).

El artículo 28 de la Ley para personas con discapacidad obliga a toda empresa, sea pública o privada, a contratar a un porcentaje de personas con discapacidad para que este sector de la población se integre a la sociedad. Por lo tanto, estudiar la mejor forma de llevar a cabo esta integración que está amparada por las leyes venezolanas resultará positivo para la persona con discapacidad y todos los miembros de la empresa, reflejándose en un mejor clima organizacional.

### **Responsabilidad social**

El recorrido hacia la creación de la responsabilidad social de las empresas no es nuevo, comenzó en la revolución industrial de mediados del siglo XIX cuando se instituye la persona jurídica que crea bienes y servicios de forma colectiva, separando las responsabilidades de los dueños de la empresa de la de sus directivos. El premio Nobel en economía, Milton Friedman (1962), citado por Vives (2011, p.51), acuñó la frase “el negocio de los negocios es hacer negocios”, y eximía a las empresas de tener incluso que disculparse por los efectos negativos que los objetivos empresariales pudieran causar a la sociedad.

Vives (2011, p.51) explica que afortunadamente, con el paso de los años la visión extremista de Friedman cambió “En 1970 Friedman aclaró que la responsabilidad del ejecutivo es manejar los negocios según sus deseos, que generalmente es ganar todo el dinero posible, cumpliendo con las reglas de la sociedad, establecidas en las leyes y en las costumbres éticas”.

García y Perdiguero (2005, p.71), señalan que tras el creciente proceso de globalización se han puesto de relieve los planteamientos de la sociedad y de la propia organización, respecto al aporte hacia aquellas partes de la población que se han quedado rezagadas y al margen en su economía y en la satisfacción de sus necesidades. “La responsabilidad social empresarial se convierte en una herramienta para que la empresa pueda interpretar las situaciones sociales y abordarlas con éxito y para contribuir



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

a la mejora de las condiciones sociales laborales y medioambientales de su entorno” (García y Perdiguero, 2005, p. 72).

Para Vives (2011, p.205), el hecho de que la ley y las regulaciones nacionales impongan la responsabilidad social empresarial es el mínimo no discutible, pero elegir de qué forma será ejercida la responsabilidad social tiene carácter discrecional. La empresa necesita un argumento empresarial para que el ejercicio de la responsabilidad social resulte en rentabilidad para la empresa. No todas las empresas poseen amplios capitales sino que tienen recursos limitados. La responsabilidad social empresarial requiere una inversión, y por lo tanto la empresa buscará que tal inversión resulte en beneficios para la misma.

### **Niveles de responsabilidad social**

García y Perdiguero (2005) indican tres niveles de responsabilidad social, a saber:

El primero correspondería a la responsabilidad en las relaciones con los trabajadores y sobre la organización y calidad del trabajo. En el segundo nivel pueden situarse las responsabilidades que afectan a la calidad, seguridad y utilidad social de los productos y servicios. La implicación comunitaria constituye el tercer nivel de la responsabilidad, en el que, junto a la contribución de la empresa al desarrollo social, deben incluirse los necesarios compromisos empresariales con la creación y mantenimiento de los empleos, así como el exquisito respeto a la legislación sobre la actividad económica. (p. 20)

La inclusión de las personas con discapacidad al área laboral debe cubrir todos los niveles de responsabilidad social, la empresa no puede colocarse al margen de los retos económicos, ambientales y sociales a los que se enfrenta la comunidad pues sociedad y empresa se influyen mutuamente y la empresa tiene como razón de ser, ofrecer un servicio o producto a la sociedad.

### **El aprendizaje en las empresas**

Para Gore (2005, p.11), concebir a la empresa como un ambiente de aprendizaje y a los empleados como aprendices, es una noción básica para el desarrollo de las labores gerenciales destinadas a construir “organizaciones inteligentes”. Desde este enfoque, “la creación, asimilación, transformación y diseminación de conocimiento pasa a ser una estrategia central en la vida organizacional” (Gore, 2005, p. 12).

Quintero (2003, p.130), explica que todos los integrantes de la organización son portadores de conocimiento, algunos adquiridos a través de la vivencia, otros adquiridos antes del ingreso a la empresa y otros conocimientos que se adquirieron a partir del ingreso a la organización. Estos conocimientos “facilitan el desarrollo colectivo propio de la organización, que hace la diferencia con otras similares y es la fuente de ventajas competitivas vitales para su crecimiento y consolidación” (Quintero, 2003, p.131).

Para Gore (2005, p.63), la educación debe superar la barrera del entorno escolar por varios motivos. El primer motivo tiene que ver con los costos, pues sería impagable el





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

coste de una educación permanente para todos los trabajadores durante toda la vida. En segundo lugar, por razones de organización pues las empresas necesitan conocimientos pero también dedicarse al trabajo y la persona necesita tiempo para el desarrollo de su vida personal. Y por último, por razones individuales pues el aprendizaje en las organizaciones enriquece la experiencia laboral de cada integrante de la empresa “para mucha gente, pasar por una organización es renunciar al crecimiento personal. Muchos de ellos sienten que su capacidad es utilizada sólo en muy pequeña medida” (Gore, 2005, p. 64).

### **El estilo de aprendizaje en la empresa**

Gore (2005, p. 31), indica que “la educación ha dejado de ser algo que le sucede a uno cuando es joven”, e indica que es necesario aprender a emplear el potencial educativo de las situaciones reales y procurar que la educación trascienda las barreras de los escenarios escolares. En reiteradas ocasiones se ha mencionado que el mundo ha pasado de una era industrial a la era del conocimiento, en donde el saber constituye el mayor capital del que dispone una empresa y su ventaja competitiva. “El potencial educativo de las organizaciones no se reduce a la capacitación, sino que depende también de la atención prestada a los ciclos de investigación y desarrollo y del management mismo” (Gore, 2005, p. 40).

### **Niveles de aprendizaje**

Hedberg (1981), citado por Askvik (2000, p. 253), hace una distinción entre tres tipos de aprendizaje, a saber:

- a) El aprendizaje de ajuste en el que se realizan cambios que no son demasiado profundos. La organización es estable en sus tareas y las modificaciones se realizan dentro del marco de los procedimientos que la organización ya conoce, son cambios pequeños.
- b) El aprendizaje de renovación conlleva cambios más importantes, pues requiere de la comprensión del entorno para adaptar a la organización a su sociedad a través del planteamiento de nuevas acciones que brinden respuesta a ese entorno.
- c) El aprendizaje de cambio completo requiere cambios radicales en la estructura que define a la organización, sus propósitos, y todas las acciones que lleva a cabo la empresa.

Askvik (2000, p. 254), precisa que la mayoría de las empresas tienen cierta capacidad para el aprendizaje de ajuste, el cual no cambia de forma profunda ni la estructura ni las rutinas, solo realizan arreglos sobre planes que están en marcha sobre la base de imprevistos. En cuanto al aprendizaje de renovación y el aprendizaje de cambio completo, las mismas requieren cambios muy amplios abarcando desde las bases, los valores, hasta la forma de interpretar las situaciones; significan cambios cualitativos de conocimientos y comportamientos.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **RESULTADOS**

#### **CONOCIMIENTO DE LA LEY PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

El 32% de las personas encuestadas expresa no tener conocimiento de las leyes para personas con discapacidad, siendo esta la cifra más alta. Luego, el 27% de los encuestados menciona que esta ley se trata del derecho al trabajo y a la educación de personas con discapacidad, siendo esta información correcta mas no completa, pues también hay disposiciones legales sobre el trato hacia las personas con discapacidad, como el Art. 9, del Trato Social. Mientras, el 23% de las personas encuestadas expresó solo conocer la ley que establece el porcentaje de personas con discapacidad que deben ser contratadas, obviando otras leyes de importancia. Y finalmente, el 18% de los encuestados expresa que se trata de una Ley para garantizar el trato igualitario de las personas con discapacidad, lo cual también es cierto, sin embargo no mencionan ningún otro conocimiento.

Se considera importante recordar que las instituciones legales venezolanas se rigen por el principio *Ignorantia juris non excusat*, es decir, que la ignorancia no exime del cumplimiento de la ley. En cuanto a la Ley para personas con discapacidad, los procesos sancionatorios comprenden tres capítulos. Si bien es cierto que no todos los artículos del proceso sancionatorio corresponden a las sanciones a empresas y trabajadores por incumplimiento de las leyes, se considera de vital importancia que cada trabajador reciba información acerca de las disposiciones legales que le competen, para evitar multas y momentos lamentables tanto por sanciones particulares estipuladas, como por sanciones a la empresa.

#### **PREPARACIÓN DE LA EMPRESA Y EL PERSONAL PARA EL TRABAJO CON PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

En cuanto a si la empresa y el personal han recibido algún tipo de preparación para el trabajo con personas con discapacidad, el 86% de los encuestados expresaron que no han recibido ninguna preparación, y el 14% expresó que no sabía si la empresa había recibido alguna capacitación al respecto. Gore (2005, p.32) indica que la sociedad actual se encuentra en la era del conocimiento, es decir que su principal capital es la información. En este caso, los miembros de la organización indican no tener preparación para el trabajo con personas con discapacidad, lo que representa un déficit en cuanto al capital de información de quienes pertenecen a la empresa.

En términos de responsabilidad social es preciso recordar lo expuesto por García y Perdiguero (2005, p. 71), que explican que la sociedad comienza a poner de relieve sus necesidades, y las organizaciones han adquirido mayor conciencia sobre los sectores de la población que se han quedado atrás en su desarrollo. Tal como luego lo afirmara Friedman (1970), citado por Vives (2011, p.51), aunque el propósito principal de una empresa sea generalmente ganar todo el dinero posible, la organización deberá hacerlo en el marco de las reglas de la sociedad, sus leyes y las costumbres éticas.

Por lo tanto, aunque la empresa tenga como objetivo mantener e incrementar su productividad, hay una responsabilidad social estipulada en las leyes que obliga a la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

integración laboral de las personas con discapacidad, y se considera ético que la misma se haga mediante la preparación de todos los integrantes. Quintero (2003, p. 131), indica que el manejo de información importante se traduce en ventajas competitivas para la empresa. La sociedad venezolana en materia de discapacidad está en un proceso de inclusión de este grupo de personas, por lo tanto adquirir información pertinente respecto a la integración laboral pudiera reportar beneficios en cuanto a conocimiento, conducción adecuada de la situación, y prevención de sanciones legales.

### **EXPERIENCIA LABORAL JUNTO A PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

Respecto a la experiencia de trabajar junto a personas con discapacidad, el 45% de los entrevistados considera que la experiencia es buena, mencionando que sus compañeros con discapacidad tienen disposición para el trabajo, se esfuerzan por hacer bien sus tareas, las describen como personas amables, serviciales, respetuosas y con ganas de ser eficientes.

Por otra parte, 41% de los encuestados califica la experiencia como regular, indicando razones como: “hay que ser un poco más detallado al explicarles las labores y a veces no tengo tiempo o paciencia”; “debo entenderlos pero también quisiera que ellos nos entiendan y toleren”; “a veces es chévere pero a veces es muy sensible”; “es una persona muy servicial pero a veces hay que explicarle las cosas muchas veces”; “es muy bueno en general, pero hay cosas en las que me rendí a que no las va a hacer como es”.

Finalmente, el 14% de los trabajadores indica que la experiencia de trabajar con personas con discapacidad no es buena o fácil, mencionando razones como: “no es fácil trabajar con personas discapacitadas ya que hay que tratarlos con mucha paciencia para que su trabajo lo realice bien”; “ha sido difícil ya que no sé la manera de tratarlos, no causarles una mala impresión o que se puedan llegar a sentir excluidos”; “No ha sido buena porque no sé cuándo ofrecerles mi ayuda y a veces me miran como el metido que cree que ellos no saben hacer las cosas”.

Tanto en el caso de las personas que califican la experiencia como regular como los que la expresan que es difícil o negativa, se considera que requieren preparación al no haber recibido ningún tipo de información sobre la integración de personas con discapacidad al área laboral. Destaca el hecho de que en varias respuestas las personas indicaron no saber cómo tratarlos y/o adaptarse, no mencionaron no desear hacerlo ni prejuicios hacia las personas con discapacidad. En este caso, se estima conveniente el aprendizaje de renovación para realizar cambios que favorezcan la comprensión del entorno.

### **CONOCIMIENTO SOBRE EL TIPO DE DISCAPACIDAD DE SUS COMPAÑEROS**

Sobre el conocimiento de los participantes respecto al tipo de discapacidad que tienen sus compañeros, el 40% de las personas expresó no saber con exactitud qué tipo de discapacidad presentan sus compañeros, pero la describieron mencionando “imposibilidad de flexionar los dedos de la mano”; “uno tiene problemas en el oído, el otro tiene problemas al caminar”; “no lo sé, uno tiene problemas en las manos, siempre tiene



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

la misma posición, el otro no puede ver de un ojo”; “no puede encoger las manos”, entre otras respuestas descriptivas.

El 32% de los participantes respondió que sus compañeros tienen retraso mental y problemas motores. También el 18% respondió “Retraso”. En sus respuestas no se diferencia cuál de sus compañeros presenta discapacidad orgánica y quién discapacidad motora. Por último, 5% de los participantes respondió que sus compañeros tenían “problemas del oído”, mientras que otro 5% contestó que sus compañeros tenían “problemas visuales”.

El término “retraso mental” y/o “retraso” son expresiones en desuso, pues según la Organización Mundial de la Salud (2001) se denomina “Discapacidad Orgánica”, más específicamente “Síndrome de Down”. Las respuestas, al ser tan variadas, demuestran desconocimiento sobre el tipo de discapacidad de sus compañeros, lo que pudiera traducirse en malos entendidos, incomodidad tanto de la persona regular como de la persona con discapacidad, y posibles desajustes en cuanto a la asignación apropiada de cargos o tareas al personal con discapacidad.

### **Información que los trabajadores consideran necesaria sobre discapacidad**

Respecto a la información que los trabajadores creen que deben recibir respecto al trabajo con personas con discapacidad, el 36% desearía obtener conocimientos sobre cómo establecer relaciones interpersonales adecuadas con sus compañeros con discapacidad. El 22% de los participantes cree necesaria la información en cuanto a la ley para personas con discapacidad; de igual forma, otro 22% cree pertinente estar informado sobre la adecuación del puesto de trabajo y la persona con discapacidad. También 22% desea saber cómo ayudar a las personas con discapacidad en la realización de sus funciones. Finalmente, 18% de los entrevistados considera que es necesario conocer qué tipo de discapacidad presentan sus compañeros.

La organización continúa el proceso educativo “el nivel educativo y las habilidades que la gente adquiere en los sistemas formales influyen decisivamente sobre la cultura organizativa”, Gore (2005, p.81). La empresa como grupo aprendiente puede lograr soluciones estables a través de la adquisición de nuevas herramientas que puedan formar parte de la cultura organizativa. La formación para el trabajo con personas con discapacidad requerirá un esfuerzo inicial pero pronto se convertirá en parte de la misma.

### **CONCLUSIONES**

Este estudio exploratorio se planteó como objetivo indagar acerca de los requerimientos educativos de las organizaciones para favorecer la integración laboral de las personas con discapacidad. De esta exploración se derivan las siguientes reflexiones, a saber:

- La integración de la persona con discapacidad está estipulada en las leyes venezolanas, sin embargo el sentido de la responsabilidad social, los valores y la ética de la empresa y sus trabajadores, deben prevalecer y protagonizar esta inclusión más allá de una obligación legal que de no cumplirse genere sanciones. Se sugiere que parte de la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

formación que reciban las personas de la empresa busque fomentar y rescatar la sensibilidad humana requerida para la integración como agente motivador de este aprendizaje, por encima del hecho de que el incumplimiento de la ley sea motivo de castigos.

- Bajo el concepto de la organización como escenario en donde continúa el proceso educativo (Gore, 2005, p.40), se considera pertinente abrir espacios dentro de la empresa para desarrollar un programa educativo basado en el aprendizaje de renovación (Askvik, 2000, p.253), pues es la que facilita la comprensión del entorno para adaptar a la empresa a su sociedad y para que la organización responda al cambio colectivo que ha venido ocurriendo con la integración de las personas con discapacidad a todas las áreas de desarrollo.

- Se estima que el programa educativo a nivel laboral debe basarse en los requerimientos arrojados en la fase de exploración que acaba de ser expuesta y analizada. Este programa debe tratar temas como las leyes para las personas con discapacidad más relevantes para la empresa y sus empleados, información sobre el tipo de discapacidad que presentan sus compañeros y su nombre correcto en vista de las respuestas tan disimiles brindadas por los trabajadores, criterios para adecuar cargo laboral y características de la discapacidad del empleado, conocer en qué situaciones el empleado con discapacidad espera ser ayudado por sus compañeros y que las personas con discapacidad sepan que la ayuda ofrecida no es ofensiva, a fin de fortalecer las relaciones interpersonales asertivas entre empleados regulares y empleados con discapacidad.

Exigir al espacio escolar y universitario la formación completa en todas las áreas de desarrollo de una persona es un ideal que quizás pueda no ser alcanzado. Sin embargo, será a lo largo del ejercicio de la carrera profesional que se presenten cambios en la sociedad que obliguen a modificaciones en la empresa y en la manera en que es realizada la labor profesional. Estos ajustes requieren de constante actualización de aprendizajes, lo que junto al desarrollo de las tareas laborales, representan mayor exigencia a la persona. Las empresas con responsabilidad social, conscientes del cambio constante como realidad, deben asumir su papel de organizaciones en constante aprendizaje, para adaptarse a los cambios y para incrementar el capital de conocimiento.

Aunque deban realizarse inversiones de tiempo, dinero y esfuerzo, al final el beneficio será para todos, pues la empresa aumentará sus ventajas competitivas a través de su capital de información, en este caso sobre el trabajo con personas con discapacidad, podrá humanizar las relaciones interpersonales entre miembros de la empresa, beneficiará a la persona con discapacidad pues su ambiente de trabajo será más agradable, y en el trabajador regular se controlará la sensación de ansiedad causado por el desconocimiento sobre el tema.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. (2007). **Ley Para Personas Para Personas Con Discapacidad** (LPCD). Gaceta oficial 38.598. Venezuela.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Askvik, S. (2000). La gerencia y el aprendizaje organizacional. **Revista Gestión y Política Pública**. Vol.3, 2, (Pp. 249-274). México. Documento en línea. Disponible en [http://gestionypoliticapublica.cide.edu/num\\_anteriores/Vol.VIII\\_No.II\\_2dosem/AS\\_Vol.8\\_No.II\\_2sem.pdf](http://gestionypoliticapublica.cide.edu/num_anteriores/Vol.VIII_No.II_2dosem/AS_Vol.8_No.II_2sem.pdf) Consultado en mayo 2014
- García, A.; Perdiguero, T. (2005). **La responsabilidad social de las empresas y los nuevos desafíos de la gestión empresarial**. Universitat de Valencia. Servei de Publicación. España.
- Gore, E. (2005). **La educación en la empresa. Aprendiendo en contextos organizativos**. Documento en línea. Disponible en <http://www.biblioteca-pdf.com/2013/08/la-educacion-en-la-empresa-education-in.html> Consultado en mayo 2014
- Organización Mundial de la Salud (2001) **Clasificación Internacional de Funcionamiento, Discapacidad y Salud**. Documento en línea. Disponible en: [http://conadis.gob.mx/doc/CIF\\_OMS.pdf](http://conadis.gob.mx/doc/CIF_OMS.pdf). Consultado en mayo 2014
- Organización Mundial de la Salud y Banco Mundial. (2011). **Informe mundial sobre la discapacidad**. Documento en línea. Disponible en [http://www.who.int/disabilities/world\\_report/2011/summary\\_es.pdf](http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf) Consultado en mayo 2014
- Quintero, A. (2003). El aprendizaje en la empresa: la nueva ventaja competitiva. **Revista Educación y Educadores**. Vol. 6, (Pp.127-139). Documento en línea. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83400609> Consultado en mayo de 2014
- Vives, A. (2011). Responsabilidad de la empresa ante la sociedad. En Antonio Vives y Estrella Peinado-Vara (Comps), **La responsabilidad social de la empresa en América Latina**. (Pp. 45-63). Documento en línea. Disponible en [http://www.pwc.com/es\\_CL/cl/publicaciones/assets/la-responsabilidad-social-de-la-empresa-en-america-latina.pdf](http://www.pwc.com/es_CL/cl/publicaciones/assets/la-responsabilidad-social-de-la-empresa-en-america-latina.pdf) Consultado en mayo de 2014



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **GERENCIA EDUCATIVA Y TALENTO HUMANO EN EDUCACIÓN MEDIA GENERAL**

**Nepsy Durán**

**Neobelys Serrudo**

**Katiuska Martínez**

#### **RESUMEN**

El presente trabajo es un avance de la investigación que determina la relación entre Gerencia Educativa y Talento Humano en Instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar Maracaibo 1. La fundamentación teórica se basó en las tendencias de Rodríguez (2008), Dolan (2012) Martínez, Zepeda y Zamora (2007), Drucker (2008), Maldonado (2006). El paradigma epistemológico en esta investigación fue positivista. El tipo de esta investigación es descriptivo correlacional, de campo, con un diseño no experimental transeccional. La población queda conformada por siete (07) miembros del personal directivo y doscientos cuatro (204) docentes a los que fue necesario aplicar la fórmula de Sierra Bravo para obtener una muestra de 67 docentes. El instrumento fue un cuestionario con escala tipo Likert dirigido al personal directivo y docente constituido por 39 ítems y 5 alternativas de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), Casi nunca (3), Algunas Veces (2) y Nunca (1). La validez de contenido se realizará a través de la consideración de expertos y la confiabilidad será obtenida mediante la aplicación de una prueba piloto a cinco (5) directivos y quince (15) docentes, cuyo resultado fue el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,972 para Gerencia Educativa y 0,833 para talento Humano ubicándose en la categoría “altamente confiable”.

**Palabras clave:** Gerencia Educativa, Talento Humano, Educación Media General.

#### **INTRODUCCIÓN**

La historia de la humanidad puede trazarse a través del desarrollo de las organizaciones sociales, cuya evolución ha impulsado el surgimiento de un nuevo tipo de profesionales, quienes a través de su gestión, conducen al personal hacia el logro de las metas de las instituciones. Ahora bien, las diferentes instituciones poseen muchas funciones y actividades laborales, por esta razón, se requiere la consolidación del trabajo desde la gerencia.

En este sentido, la gerencia para Ramírez (2007, p.14), “significa para la real academia administrar. Es decir, hacer diligencias conducentes al logro de unos objetivos”. Dentro de este marco, la gerencia debe ser en esencia, un proceso mediante el cual se integren estos recursos y el administrador es quien coordina e integra las actividades y el trabajo de todos.

Al respecto, Soto (2009, p.37), considera que “las organizaciones contemporáneas requieren que la capacitación, educación y desarrollo promuevan, no limiten, la gestión del talento humano que el entorno”, las estrategias y prioridades de la misma demandan



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

para la transformación de la organización, es un imperativo dinámico y permanente: los procesos de aprendizaje deben sustentarlo.

En relación con estas implicaciones, llama la atención que en numerosas escuelas venezolanas todavía la puesta en práctica de esta forma de trabajo no ha logrado su consolidación, encontrándose que la gestión de los directores tiende a limitarse a las prácticas administrativas, la planeación, organización, dirección, y control, olvidando promover las habilidades teóricas, técnicas y emocionales de la gerencia educativa, para así promover el talento humano.

No obstante, en L.B. Luis Beltrán Ramos, U.E.N. Aurelio Beroes y U.E.N. Alejandro Fuenmayor, adscritas al Municipio Escolar Maracaibo 01, del estado Zulia, según observaciones realizadas pertenecientes a este espacio geográfico, se ha podido detectar que los mismos escasamente promueven el desarrollo las competencias gerenciales, cognitivas y laborales.

Tal situación es causada al parecer porque se hace visible la incidencia de casos donde el directivo muestra debilidad para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria, así como una actuación poco exitosa para comprender, solucionar los problemas e identificar elementos claves en situaciones conflictivas, funcionamiento de máquinas, herramientas y procedimientos de trabajo.

Asimismo, es notorio el escaso conocimiento de la toma de decisiones, solución de conflictos y liderazgo como los componentes de la gestión del talento humano porque muestran debilidades para desarrollar habilidades para manejar eficazmente la gerencia, toman decisiones de manera unilateral y no logran el compromiso de los colaboradores, inspirando su confianza, dando sentido a su trabajo y motivándoles a conseguir sus objetivos.

De igual forma, los dirigentes de estas instituciones educativas poco han enfatizado en esbozar, concretar las funciones del gerente educativo, así como establecer lazos comunicacionales, propiciar el respeto, responsabilidades, tolerancia, inclinación participativa, lealtad e incorporación afectiva como fuentes principales que caracterice a cada institución por separado.

Esta situación ha traído como consecuencia, apatía, desinterés, inasistencia, impuntualidad, bajo rendimiento laboral, entre otros, afectando la participación de los docentes, en las actividades programadas. Dicha situación, produce descontento en el personal, y por tanto, no se genera comunicación eficaz, existe falta de motivación, inadecuadas relaciones interpersonales entre directivos y docentes, lo que crea un clima de tensión, intolerancia, que al no ser canalizados debidamente conduce a la aparición de conflictos.

Por otra parte, la comunicación organizacional no se realiza de forma dinámica, falta de una plena identificación de la estructura, asimismo, se observa falta de comprensión suficiente para que el personal pueda realizar sus tareas eficientemente promoviendo la cooperación, motivación y satisfacción en el cumplimiento de sus actividades o funciones.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

De continuar dicha situación, en cuanto a las debilidades detectadas en la gerencia educativa para la gestión del talento humano, podría incidir de forma negativa el desarrollo normal de las actividades, por cuanto se estaría alejando de las características requeridas para tener el control sobre la base de la eficacia y eficiencia organizacional.

Para contrarrestar esta situación se hace necesario desarrollar el presente estudio para determinar la relación entre la gerencia educativa y gestión de talento humano en directores como elementos invaluableles que le permita desempeñarse satisfactoriamente en situaciones reales de trabajo con el menor de los esfuerzos y bajo un ambiente estable.

En virtud de los planteamientos, se formula la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre Gerencia Educativa y Gestión del talento Humano en directores en Instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar Maracaibo 1 del Estado Zulia? Razón por la cual fue necesario determinar la relación entre Gerencia Educativa y Gestión del talento Humano en directores en Instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar Maracaibo 1; identificar las habilidades del gerente educativo, describir las funciones del gerente educativo, identificar los componentes de la Gestión del Talento Humano, describir las competencias de la Gestión del Talento Humano.

La gerencia en sus actividades debe responder a los propósitos para lo cual se realiza, es decir, dar respuestas a la misma con efectividad mediante la eficacia y la eficiencia, factores que deben ser manejados por el gerente educativo. Al respecto, Santillán (2012, p.36), refiere que “es el conjunto de procesos y sistemas que permiten que el capital intelectual de una organización aumente de forma significativa mediante la gestión de sus capacidades de resolución de problemas de forma eficiente de manera de generar ventajas”.

Las organizaciones en la actualidad, deben hacer frente a una economía global, a los cambios rápidos en la información y en la tecnología de las comunicaciones y a un gran incremento en la competencia. Todas las instituciones enfrentan retos externos e internos y, para sobrevivir, deben hacer frente a ellos con niveles cada vez más altos de productividad.

Por lo tanto, en las instituciones educativas, según Román y Ferrández, (2008, p.15) afirman que “los gerentes educativos deben poseer ciertas habilidades básicas necesarias para desempeñar las funciones administrativas y para desempeñar los roles de gerente de una manera más efectiva”. Aunque se requiere una gran cantidad de habilidades, algunas de las más comunes son: habilidades teóricas, habilidades técnicas y habilidades emocionales.

Las habilidades teóricas son parecidas a las que poseen los buenos estudiantes que son organizados y hacen que las cosas se hagan de una manera eficiente con su desempeño. Según Román y Ferrández (2008, p.15) expresan que las habilidades teóricas son “la capacidad de adquirir, analizar e interpretar la información de una manera lógica”, con esto quiere decir los autores que todos los gerentes o directivos necesitan comprender y más que comprender entender los ambientes laborales en los cuales estos operan o se desarrollan profesionalmente.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Las habilidades técnicas son indispensables en todos los niveles de la gerencia, pero resultan cruciales para la eficacia del gerente de nivel medio. De acuerdo a Payeras (2009, p. 47), “las habilidades técnicas se basan en el saber utilizar conocimientos, procedimientos y recursos específicos para desempeñar el trabajo”. Los gerentes, coordinadores, entre otros, deben tener las mismas habilidades técnicas que las personas a las que dirigen, para poder llevar a cabo su trabajo de dirección.

Estas habilidades se requieren al desempeñar la función de liderazgo porque implican comunicarse con los empleados, motivarlos, dirigirlos, capacitarlos, dotarlos de autoridad y ayudarlos, así como establecer y fortalecer las relaciones con otras personas dentro de las organizaciones. Según Cabero (2009) que cuando las emociones son muy apagadas se crea un estado de aburrimiento y distancia, pero cuando se vuelve extremas, se pierde el control, pueden llegar a convertirse en patológicas, como es la depresión inmovilizante, la ansiedad abrumadora, la furia ardiente o la agitación maníaca.

Las actividades administrativas no se refieren a las ejercidas sobre la materia, sino sobre el personal o elementos sociales para que se cumplan las funciones administrativas de manera eficaz, por consiguiente deben aplicarse ciertos principios referentes sobre todo a la dirección de las personas en el trabajo.

En razón de lo anterior Heliriegel, Jackson, Slocum (2008), el gerente exitoso lleva a cabo en forma capaz cuatro funciones administrativas básicas, sin embargo la cantidad de tiempo que dedica un gerente a cada función depende del nivel particular del trabajo en las organizaciones o instituciones.

Conseguir las metas de la organización requiere de un conjunto de actividades que conlleven a anticipar las acciones adecuadas que se deben ejecutar para tomar decisiones sobre las actividades a desarrollar en la organización, esto se cumple a través de la planeación. Hit, Black, Porter (2008, p. 25), “implica calcular las condiciones y las circunstancias futuras y con base en esas estimaciones tomar decisiones sobre que trabajo debe realizar el administrador y todos aquellos que están bajo su responsabilidad”. Una de las funciones iniciales que garantiza el éxito del director dependerá en gran medida de la capacidad para planificar y ejecutar los planes educativos, por tal motivo, la planificación para Heliriegel, Jackson, Slocum (2008, p. 9), “Es el proceso de definir quienes tomaran las decisiones quien realizara trabajos y tareas y quien le reportara a quien en la compañía”. Es decir, los gerentes son los responsables de asegurar que una organización logre sus objetivos, dentro de sus actividades, después de planificar, deben traducir en realidad estas ideas esbozadas, por tanto resulta esencial que organicen para que puedan coordinar los recursos.

En este sentido, Pérez y Veiga (2008, p.78), consideran que “el control es aquella función que pretende asegurar la consecución de los objetivos y planes prefijados en la fase de la planificación”. De esta evidencia, se infiere que el directivo en cumplimiento de su gestión debe actuar con eficiencia y eficacia para que las actividades escolares coincidan con las planificaciones realizadas.

La escuela es centro o escenario de cambios continuos, es por ello, que requiere de personal acto y capacitado para tal enfrentamiento. Por lo que Martínez, Zepeda y



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Zamora (2007, p. 2) sostiene que la gestión del talento humano “es una estrategia que tiene como objetivo, darle valor al trabajador como persona, para poder llevar a la empresa a un estado de calidad total”. Dicha gestión se lleva a cabo a través de diferentes acciones o actividades que permiten a la empresa, disponer de toda la capacidad y compromiso de los empleados para cumplir con los objetivos de la organización y de esta manera ser competitivas en el mundo actual.

Analizar los componentes que orientan la gestión del talento humano, implica comprometer al personal con una visión de contenido y fortalecimiento de su talento, de acuerdo con el conocimiento aplicado en su desempeño y el cual es respuesta de su crecimiento y desarrollo. Skandia (2009, p. 521), concibe que “los componentes del talento humano sea la posesión de conocimientos, experiencia aplicada, tecnología organizacional, relaciones con clientes y destrezas profesionales que otorgan a las instituciones ventajas sociales competitivas”. Esto representa el conocimiento propio de la organización y el mismo surge en la medida en que es poseído por las personas que van siendo sistematizadas y socializadas por la organización.

La toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las alternativas o formas para resolver diferentes situaciones de la vida, estas se pueden presentar en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental, organizacional, es decir, en todo momento se toman decisiones, la diferencia entre cada una de estas es el proceso o la forma en la cual se llega a ellas. La toma de decisiones según Méndez (2008, p. 96), consiste, básicamente, en “elegir una alternativa entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial”.

Desde este punto de vista, Chiavenato (2009, p. 526) refiere:” la resolución del conflicto es mucho mejor comprendida como una fase del esquema conflicto – operación que como un fin del conflicto o una solución final de éste”. Lo referido por este autor, muestra la necesidad de organizar el contacto y la convivencia entre miembros de grupos diferentes, sobre todo en el caso de las instituciones escolares; por esta razón, se piensa que es una tarea delicada que debe alcanzarse mediante una dirección inteligente y pacífica de los conflictos.

El liderazgo es, según Pérez citado por Cardona (2006, p.84), “la capacidad de lograr el compromiso de los colaboradores, inspirando su confianza, dando sentido a su trabajo y motivándoles a conseguir sus objetivos”. Es por ello, que en toda organización educativa, el papel que ejerce el director debe estar caracterizado por el liderazgo acorde con las situaciones que se presentan en cada momento, tratando de convencer, de energizar a los otros para que realicen sus tareas y contribuyan con el logro de los objetivos. Por ello, se habla de liderazgo como una acción de la organización con la cual fluyen las acciones.

Según Benavides (2007) existen tres tipos de competencias de gestión del talento humano, estas son: competencias gerenciales, cognitivas y laborales. Las mismas pueden ser desarrolladas en el ámbito laboral por cuanto se encuentran relacionada con la estrategias, como también es fundamental que sean reforzadas hacia la consecución de un producto superior en una serie de roles empresariales, técnicos y profesionales.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En este contexto, las competencias gerenciales según Alles (2007), destaca el comportamiento y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Es decir, se entiende como el comportamiento observable relacionado con la optimización del desempeño en el mundo laboral. Esto deja claro, que las competencias se operacionalizan a través de destrezas y valores observables relacionados con acciones exitosas profesionalmente medibles.

En esta perspectiva, Benavides (2008, p.66), establece que “las competencias cognitivas atienden el pensamiento analítico”, por cuanto; el gerente debe poseer la capacidad para comprender y solucionar los problemas descomponiéndolos y analizándolos metódicamente, con un pensamiento conceptual, donde está la capacidad de identificar los diferentes modelos presentes en las diferentes situaciones e identificar elementos claves en situaciones conflictivas.

Según Irigoien y Vargas (2009, p.76), son “aquellas que son referidas al conocimiento instrumental y funcionamiento de máquinas, herramientas y procedimientos de trabajo”. Por tanto, el desempeño debe comenzar por el gerente, siendo la persona líder de su institución quien planifica, dirige, organiza y controla a fin de lograr y conseguir la satisfacción laboral con los objetivos planificados.

### **MARCO METODOLÓGICO**

El paradigma epistemológico en esta investigación fue positivista el cual se lleva a concebir como una actividad neutral en relación a valores, puesto que desde el punto de vista la investigación elimina todo sesgo y pre-concepción, lo investigado no está envuelto en situaciones emocionales o aptitudinales. El tipo de esta investigación, según Arias (2006), es descriptivo correlacional. De esta forma, puede describir, identificar, caracterizar los elementos y los comportamientos que investiga.

Para efectos de esta investigación se obtendrá información relevante y actualizada, en forma directa de la realidad, es decir, en Instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar Maracaibo 1 del estado Zulia, permitiendo alcanzar el objeto de estudio y plantear una serie de conclusiones y recomendaciones con relación a la temática planteada, dando así respuestas a los objetivos del presente estudio.

El diseño de la presente investigación es de tipo no experimental, En este caso, el fenómeno se observó en Instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar Maracaibo 1 del estado Zulia, tal y como se presentan. En cuanto al momento destinado a la recolección de datos, el estudio obedece a un diseño transeccional o transversal, por consiguiente, en un solo momento se recogieron datos para determinar la relación entre Gerencia Educativa y Gestión del talento Humano en Instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar Maracaibo 1.

Igualmente, es considerada como una investigación de campo, se propone recopilar información del personal directivo y docentes de las escuelas básicas primarias del mencionado municipio escolar, quienes con las respuestas dadas al instrumento aportaran sus ideas para conformar el estudio



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

La población queda conformada por siete (07) miembros del personal directivo y doscientos cuatro (204) docentes a los que fue necesario aplicar la fórmula de Sierra Bravo para obtener una muestra de 67 docentes. Para la técnica de recolección de datos utilizada es la encuesta, mediante un cuestionario diseñado por la autora del estudio, con escala tipo Likert dirigido al personal directivo y docente de las Instituciones de Educación Media General del Municipio Escolar Maracaibo 1. En tal sentido, para medir ambas variables se diseñará un cuestionario constituido por 39 ítems y 5 alternativas de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), Casi nunca (3), Algunas Veces (2) y Nunca (1).

Para efectos de esta investigación, se realizó la validez de contenido a través del Juicio de expertos, consultando a cinco especialistas en el área de Gerencia Educativa de la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Para determinar la confiabilidad de los instrumentos diseñados, se aplicará una prueba piloto a 5 miembros del personal directivo y 15 docentes en otras instituciones escolares.

El resultado obtenido en el coeficiente de Alfa de Cronbach fue de 0,972 para Gerencia Educativa y 0,833 para Gestión del talento Humano en Directores, dejando evidencia de que el instrumento es confiable ya que, produce resultados consistentes y coherentes ubicándose en la categoría “altamente confiable”.

La información recolectada a través de los instrumentos diseñados, se procesa y organiza en una matriz de doble entrada, conformada en la parte superior por el número de ítems del instrumento y en el margen izquierdo por el número de sujetos. Cada columna recoge las respuestas por ítems con las siguientes alternativas codificadas de acuerdo a una escala: Siempre (5), Casi siempre (4), Casi nunca (3), Algunas Veces (2) y Nunca (1). La finalidad de esa tabla es presentar en forma visual el resultado obtenido para facilitar su análisis posterior. Para finalizar, se realiza un cuadro para cada variable, donde se mostraran los resultados generales obtenidos, permitiendo ello, ampliar la visión del problema.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. (5° Edición). Editorial Espist. Venezuela.
- Cabero, M. (2009). **El coaching emocional**. Editorial El Ciervo, 96, SA. España.
- Cardona, P. (2006). **Evaluación y Desarrollo de las Competencias Directivas**. Editorial Deusto. España.
- Chiavenato, I. (2009). **Comportamiento Organizacional. La Dinámica del Éxito en las Organizaciones**. Mc. Graw – Hill. México.
- Heliriegel, D.; Jackson, S.; Slocum, J. (2008) **Administración. Un enfoque basado en competencias**. Décima edición Editorial Learning. México.
- Hitt, M.; Black, W.; Y Porter, J.; (2008). **Administración**. Pearson. México.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Irigoin, M.; y Vargas, F. (2009). **Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud**. Enhancing Engagement in Medical Leadership. Uruguay
- Martínez, W.; Zepeda, L.; y Zamora, F. (2007). **El Conflicto**. Trillas. Colombia
- Méndez (2008) **Manual de Participación para Facilitadores**. Bogotá: Editorial Ecoe.
- Payeras, J. (2009). **Coaching y Liderazgo. Para directivos interesados en incrementar sus resultados**. Ediciones Díaz Santos. C.A.España.
- Pérez, J.; y Veiga, C. (2008). **Control de la Gestión Empresarial**. Editorial ESIC. España.
- Ramírez, C. (2007). **Fundamentos de Administración**. Editorial ECOEDICIONES: Colombia.
- Román, J. y Ferrández, M. (2008). **Liderazgo y Coaching**. Editorial Libros en RED. España.
- Santillán, M. (2012). **Gestión del Conocimiento. El modelo de gestión de empresas del siglo XXI**. Editorial Cristina Seco López. España.
- Skandia, P. (2009). **Comportamiento organizacional**. Limusa Willey Venezuela.
- Soto, A. (2009). **Formas y tensiones de los procesos de individualización en el mundo del trabajo**. Psicoperspectivas. Chile.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **PLANIFICACIÓN EDUCATIVA EN DOCENTES DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

**Gutiérrez, Larianny**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín

[lari-andre-guti@hotmail.com](mailto:lari-andre-guti@hotmail.com)

#### **RESUMEN**

El objetivo general de esta investigación fue analizar la planificación educativa en docentes de instituciones de educación primaria en el Municipio Rosario de Perijá estado Zulia. Se apoyó en cuanto al aspecto teórico en los fundamentos de Feroso (1997), Lyanga (2006), Venegas (2004), Saavedra y otros (2001), Díaz (1995), Batiston (2005), Navajo (2009), Sánchez (2008), Mestre (2004), Ruiz (2004), entre otros. El tipo de investigación fue descriptiva; con un diseño no experimental, transeccional y de campo, se aplicó un cuestionario con treinta y nueve (39) ítems y cuatro (4) alternativas de respuesta, utilizando la escala de Likert, validada por cinco (5) expertos. Posterior a ello, se midió la confiabilidad a través de la fórmula de Alfa de Cronbach, dando como valor 0.8161. Los resultados arrojaron que gran parte de los docentes presentan debilidad en las fases que conforman la planificación educativa, ya que son poco adecuadas para llevar a cabo su programación. No cuentan con los recursos disponibles para conseguir las metas fijadas, siendo esto negativo para la ejecución de las actividades. Se recomienda reforzar los indicadores: preparación, ejecución y control para que se planifiquen momentos y tareas dentro de la institución de forma adecuada, asignando actividades a los docentes relacionadas con la producción del conocimiento.

**Palabras clave:** planificación educativa, educación primaria, Rosario de Perijá.

#### **INTRODUCCIÓN**

En la actualidad se ha concebido un trabajo escolar basado en el uso de los saberes de manera significativa, implementando nuevas estrategias dentro de la planificación, logrando responder frente a los cambios sociales y tecnológicos, para mantenerse y adecuarse a los requerimientos de la evolución de la misma, impulsando la modernización en un mundo lleno de certezas mecanizadas, preestablecidas y monótonas.

Asimismo, las dificultades por parte de los docentes al momento de enfrentar las tareas de planificación, están enmarcadas en la elaboración del mismo. Ante esta situación, parece urgente determinar una planificación educativa que permita al menos, construir un futuro tan carente de perspectivas para muchos estudiantes, cuyas características se anticipan por las aceleradas transformaciones que producen los avances tecnológicos.

En este sentido, la UNESCO (2012), menciona que:

...los problemas más señalados en los docentes parten de la elaboración de políticas y planes coherentes, los cuales deben ir acordes fundamentalmente para lograr cambios concretos y sostenibles en los sistemas educativos del



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

mundo entero, asimismo alcanzar los objetivos de la educación para todos, el aumento de la capacidad institucional, la planificación de la enseñanza, la proyección de recursos así como la cooperación para el desarrollo.

Dentro de este orden de ideas, se puede inferir que los docentes en el ámbito mundial, presentan déficit con relación a la construcción de planes educativos innovadores, los cuales deben ir acordes a las necesidades como exigencias de cada alumna o alumno, que permitan llegar al logro significativo y holístico del desarrollo integral del educando.

Según lo establecido por González (2001, p. 195) citando al Seminario Internacional sobre Desarrollo y Efectividad del Aprendizaje (2012), “a nivel mundial las dificultades de aprendizaje del alumno de Educación Básica, son generadas porque los docentes desconocen estrategias didácticas participativas, permitiendo al alumno ser actor de su propio aprendizaje, asimismo, se determinó que las actitudes de los estudiantes hacia el aprendizaje son bajas y que la función mediadora del docente es inadecuada.”

Por otra parte, González (2001, p. 197) expresa, citando al Seminario Internacional sobre Desarrollo y Efectividad del Aprendizaje (2012), que “una de las tareas más significativas del docente de la Escuela Básica, es la práctica pedagógica, esto permite a los alumnos dar respuestas creativas, mantener una disposición positiva hacia el aprendizaje e incrementar el rendimiento académico”.

Sin embargo, continúa afianzando González (2001, p. 197) citando al Seminario Internacional sobre Desarrollo y Efectividad del Aprendizaje que:

...en la actualidad no se cumple la función mediadora del docente porque no se dan respuestas pertinentes sobre satisfacción de necesidades y desarrollo de habilidades, actitudes, destrezas y valores todas en función al análisis de situaciones e investigaciones que favorezcan en los alumnos su pensamiento crítico, fundamentado en actividades activas y no de repetidores de información.

En concordancia con lo anterior, Gyssells (2011, p. 23) expresa que:

...a través de la planificación se busca cambiar estructuras, formas de hacer, concepciones de los actores involucrados, tanto a nivel del sistema educativo o de un centro educativo en particular. Es necesario para ello contar con el consentimiento, aprobación y la detección de esa necesidad o problema por parte de los protagonistas: la comunidad educativa. Esta toma de posición frente al cambio y sobre los actores que lo llevan adelante, ubica en otra posición a la planificación o planeamiento a la hora de implementarlo.

Partiendo de lo expresado anteriormente, la investigación se centró en analizar la planificación educativa en docentes de instituciones de educación primaria en el Municipio Rosario de Perijá, estado Zulia.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **BASES TEÓRICAS**

La investigación se fundamentó en el análisis del comportamiento de la variable planificación educativa, a través de dos dimensiones. La primera dimensión es denominada tipos de planificación educativa y se midió a través de tres indicadores: estratégica, táctica y operativa.

La segunda dimensión corresponde a las fases de la planificación educativa y se midió a través de cuatro indicadores: diagnóstico, preparación, ejecución y control. Todo ello, basándose en los referentes teóricos de Díaz (1995), Feroso (1997), Lyanga (2006), Ruiz (2004), Venegas (2004) entre otros más.

De igual forma, se consideraron una serie de investigaciones previas que sirvieron de aportes de referencia teórico y empírico, con la finalidad de fundamentar este estudio y para ampliar su alcance y significación. Entre estos antecedentes se encuentran los estudios realizados por Martínez (2011), Leal (2010) y Mora (2009).

### **PLANIFICACIÓN EDUCATIVA**

Si bien es cierto que los docentes son el motor que impulsa la educación, como protagonistas principales en el aula escolar y si estos fallan se interrumpe dicho proceso, asimismo se deben romper paradigmas para llegar a una educación acorde a los avances de la sociedad, debido que se amerita un compromiso ético, moral y afectivo, enriqueciendo los conocimientos.

Según Feroso (1997, p. 52) la planificación educativa es un proceso racional sistemático, complejo, interdisciplinar, técnico y prospectivo, donde se cohesionan los elementos intervinientes en el sistema educativo y se incuban posibles decisiones político-económicas y administrativas con el fin de prever las necesidades y soluciones a corto, medio o largo plazo, de modo que la educación se adapte la evolución y contexto sociopolítico de un país.

Sobre la base de las ideas expuestas, la planificación realizada por los docentes busca dar soluciones a las necesidades y debilidades presentadas en el aula de clases, escogiendo el medio más apropiado para el logro de los objetivos planteados y brindando herramientas que contribuyan a generar soluciones para el desarrollo integral de los niños y niñas.

Dentro de este marco, Lyanga (2006, p. 134) acentúa que la planificación educativa es un instrumento por medio del cual se dirige el curso de una sociedad hacia determinados objetivos educativos, es un proceso sistemático, técnico e interdisciplinar, donde se recogen diversos elementos para dar soluciones a corto o largo plazo, la educación se adapta a las necesidades de la realidad social.

De acuerdo con lo expuesto por el autor, la planeación implica un proceso consciente de estudio y selección del mejor escenario para la ejecución de dicho plan, tomando una variedad de alternativas posibles y factibles de acuerdo a los recursos disponibles, para dar como resultado final el fortalecimiento de las debilidades mediante un aprendizaje significativo.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Por otra parte, Venegas (2004, p. 22) resalta que la planificación educativa es un instrumento de la política educacional concebida como un proceso social de carácter continuo y permanente. Que se construye y valida en un proceso participativo, en el que interviene la comunidad, las agrupaciones sociales representativas y los propios actores y agentes de la acción educativa.

En otras palabras, la planificación educativa tiene la finalidad de prever el logro de objetivos y metas anteriormente planteadas. Asimismo, en la elaboración, ejecución y cumplimiento de dichos planes, debe intervenir la comunidad educativa representada por docentes, estudiantes, padres, representantes, directivos, personal administrativo, obrero, y comunidad en general.

En relación a la primera dimensión, Tipos de Planificación educativa, según Saavedra y otros (2001, p. 55) los tipos de planificación hacen referencia al carácter, estilo y rasgos característicos del proceso de planificación, a su vez forma parte de la relación que el sistema de planificación establece con la estructura general de la sociedad y del modo de producción donde este se inserta.

Por ello, se hace necesario comprender que los tipos de planificación utilizados en las instituciones educativas se seleccionan de acuerdo a una serie de aspectos donde el docente escoge de acuerdo al tiempo, duración, ambiente, implementación de estrategias. De este modo se selecciona el tipo de planificación que se ejecutará.

En efecto, Díaz (1995, p. 21) plantea que los tipos de planificación educativa se rigen por la didáctica, los cuales pueden estar a su vez relacionados con los diferentes niveles jerárquicos o de concreción en que se estructura el sistema educativo. Estos están ampliamente aceptados tanto en otros contextos escolares como en diferentes ámbitos de organización y planificación.

Resulta así mismo interesante destacar, que estos tipos de planificación se clasifican según el tiempo que abarcan, ya que el docente fijará la duración que crea necesaria para lograr un aprendizaje determinado y a su vez la selección según el modelo pedagógico que este prefiera implementar.

Por último, Venegas (2004, p. 112) manifiesta que el desarrollo de la planificación educativa ha generado un lenguaje propio. La misma ha surgido según su estilo, siendo clasificada en varios tipos de acuerdo con los criterios de duración, amplitud, ámbitos y características básicas, cada uno corresponde a los tipos de planificación y su significado. Otra forma de contribuir con lo mencionado por el autor, es señalar que los tipos de planificación educativa son reconocidos por las características básicas de cada uno. La estructura puede ser la misma, lo que diferencia a un tipo de otro es la duración y el modelo pedagógico que se utilice.

De estas consideraciones se desprende el primer indicador: Planificación Estratégica, acerca del cual existen múltiples definiciones, las cuales van desde las clásicas y fundamentales, como lo expresado por Navajo (2009, p. 25) quien menciona que la planificación estratégica es la más elevada y habitualmente se refiere a la organización de diferentes acciones y quehaceres donde se fijan estrategias, objetivos y actividades, que



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

puedan llevarse a cabo, en esta también se enuncia el periodo en el que se realiza, tales como tiempo y plazo.

Cabe destacar que la planificación estratégica se encarga de dar orden a diferentes labores y actividades que serán ejecutadas en un periodo de tiempo determinado. Esta planificación es una herramienta que el docente utiliza ya que le permite prepararse de forma anticipada a situaciones que se presentan en un futuro.

Como segundo indicador de esta primera dimensión se consideró la Planificación Táctica. Díaz (1995, p. 22) manifiesta que la planificación táctica surge de la estratégica, puesto que es en forma de programas específicos, los cuales diseñarán la realización de acciones diferentes, secuenciadas y temporalizadas con la utilización de los diferentes recursos asignados. El desarrollo de esta planificación es responsabilidad de los centros docentes y en especial de los equipos de profesores de los mismos.

Este tipo de planificación consiste en formular planes a corto o mediano plazo. Es concebido como un proceso que permite decidir sobre los objetivos planteados y los recursos que serán utilizados ya que es conducida o ejecutada por niveles jerárquicos aunque afronta los mayores niveles de incertidumbre en relación con los otros tipos de planes.

Como último indicador de esta dimensión se encuentra la planificación operativa, ya que según Díaz (1995, p. 23) es la que realiza el profesor de aula, bien sea de forma individual o en grupo y tiene como objetivo principal la explicitación de forma anticipada de las diferentes acciones que se realizarán a corto plazo. Asimismo constituye la programación de las diferentes unidades didácticas o unidades básicas de programación.

Por otro lado, la planificación operativa es un instrumento indispensable de teorización y organización en el cual se deben contemplar todos los detalles para la ejecución de acciones concretas. Por esa razón se debe planificar antes de actuar sobre una situación o problema para poder transformarla.

Como segunda dimensión, se encuentran las Fases de la Planificación Educativa, dentro del ámbito educativo. Feroso (1997, p. 60) expresa que estas fases son detectadas por la evolución y los factores explicativos de las diferencias entre las diversas clases de planificación, son razón suficiente para comprender las posibles variaciones en su secuencia o seriación.

Aunado a esto, las fases de la planificación educativa están estructuradas, cada una, de acuerdo a los rasgos característicos que la definen. Dichas fases llevan un orden específico de seriación, ya que para la implementación del proyecto sería imposible si alguna de las fases llegara a faltar.

Asimismo, Navajo (2009, p. 39) manifiesta que cada autor plantea diferentes fases de planeación educativa, aunque con nombres u orden distintos coinciden de modo global en que son procesos sistemáticos que tienen que desarrollarse en secuencia para la elaboración de alguna planificación. Cabe destacar que las diversas fases de planificación pueden tener nombres y órdenes distintas, pero sin embargo, cada una cumple una



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

función esencial dentro del proceso de planificación y su ejecución debe ser en continuidad una de la otra.

Por último, Venegas (2004, p 119) plantea que las fases de la planificación educativa van estructuradas por procesos en las que los planes deben guiarse para conseguir los objetivos señalados según la priorización entre ellos. Esto implica dejarse llevar por las necesidades racionales a las que se necesita dar respuestas.

Asimismo, las fases de la planificación deben regirse por un proceso continuo y sistematizado, puesto que el orden que se tenga determinará la fluidez del proyecto que se va a ejecutar y de igual manera, alcanzar las metas planteadas y dar respuestas a las debilidades o problemas presentados previamente.

Dentro de las fases de la planificación educativa se encuentra como primer indicador, el diagnóstico. Según Fermoso (1997, p. 60) el diagnóstico o también llamado por otros autores el preámbulo. Comprende la formación del equipo planificador, la distribución del trabajo entre los miembros del equipo, la recolecta de datos o rasgos específicos sobre el desarrollo socioeconómico, cultural y personal de los estudiantes para que sean previsibles a corto plazo.

El diagnóstico es la primera etapa de toda planificación donde se evalúa el entorno bien sea externo (la comunidad) e interno (el personal docente, administrativo y obrero), con el fin de determinar los puntos fuertes y débiles que serán atacados a través de la implementación de estrategias.

Como segunda fase de la planificación educativa se estableció determinar la preparación de la planificación y por consiguiente Fermoso (1997, p 60) expresa que ésta principalmente debe iniciar por contar los medios disponibles para conseguir las metas fijadas en dicho plan y los recursos más adecuados para ello. En esta fase, los docentes determinarán los detalles del plan, las prioridades y las dificultades que puedan surgir.

Asimismo la fase de preparación es también llamada como fase de programación, ya que se encarga de organizar las maneras de ir elaborando una serie de recursos, actividades y estrategias que permitan alcanzar los objetivos planteados que se han propuesto a través de la evaluación de las necesidades.

Otro indicador de esta dimensión es la fase de ejecución. En cuanto a esto, Fermoso (1997) expresa que la tercera fase de la planificación educativa es la acción que será producida una vez que el plan esté finalizado, al docente le corresponderá establecer la práctica. Esta fase permite al maestro controlar lo planteado anteriormente y preocuparse por su ejecución satisfactoria. Aunado a lo anteriormente expuesto, la ejecución proporcionará el cumplimiento de lo anteriormente proyectado. Esta fase es de mucha importancia en todo plan, puesto que la práctica de la teoría brinda enseñanzas significativas ya que cada niño y niña construye su propio aprendizaje de acuerdo a sus necesidades.

Por otra parte, Ruiz (2004) plantea que el objetivo principal de esta fase es la puesta en práctica de la información recabada anteriormente, sobre la que se desarrollará dicho



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

plan. La ejecución es el eje esencial de todo estudio de mayor o menor rigor y de la manera que se ejecuten todos sus pasos, dependerá la fiabilidad y veracidad de la información y consecuentemente el alcance de objetivos esperados.

Asimismo, esta fase se refiere esencialmente a la acción de las estrategias, ya que es fundamental para toda planificación, para así lograr un aprendizaje. Esta es la etapa en la que se mide la autenticidad y veracidad de la planificación y es aquí donde se observa si las metas se alcanzarán satisfactoriamente.

Como último indicador está la fase de control. Según Feroso (1997, p. 61) el control es también llamado seguimiento, evaluación y corrección, ya que en todo proceso se impone la observación de cómo se cumple lo proyectado y de cómo se ajusta. El docente, con dichos datos reunidos, empieza a evaluar con imparcialidad y objetividad para así determinar si el proyecto se cumplió y si los objetivos fueron alcanzados.

Sobre la validez de lo anteriormente expuesto, el control o seguimiento permite al docente asegurarse de que todos los recursos están siendo utilizados de la manera más efectiva posible en función al logro de los objetivos del proyecto. Controlar implica medir y corregir las actividades y procedimientos que se realizan.

Por último Mestre (2004, p. 103) plantea que durante la planificación se lleva a cabo el control de la misma. Esta juega un papel muy importante ya que puede llevar un registro de los acontecimientos y novedades durante la ejecución, asimismo observar los resultados obtenidos para determinar el alcance de las metas.

La afirmación anterior permite refrescar que el control lleva al maestro a explorar, de manera exhaustiva, las acciones que se ejecutan para evidenciar si la puesta en práctica de la planificación está fluyendo de manera exitosa y observar las debilidades que se presenten para reforzarlas.

### **METODOLOGÍA**

La metodología utilizada fue descriptiva, con diseño no experimental, transeccional y de campo, la población de esta investigación fue de 30 docentes (distribuidos en tres instituciones educativas ubicadas en el municipio Rosario de Perijá, estado Zulia); asimismo se aplicó el censo poblacional debido al reducido tamaño de la población. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento para la recolección de datos se utilizó un cuestionario dirigido a los docentes, el cual estuvo estructurado por veintiún (21) ítems y cuatro (4) alternativas de respuesta: Siempre, Casi siempre, Casi Nunca y Nunca, el cual fue validado por 5 expertos.

### **RESULTADOS OBTENIDOS**

Una vez analizados los datos recolectados en relación a la población en estudio, se obtuvieron los siguientes resultados, los cuales se refieren en las tablas N° 1 y 2, donde cada una de ellas resume las dimensiones consideradas para la Variable de estudio Planificación educativa y su posterior descripción:

**Tabla Nº 1. Tabla general de la Variable Planificación Educativa con su primera dimensión e indicadores**

<b>Dimensión 1: Tipos de Planificación Educativa</b>				
<b>Indicador</b>	<b>Moda</b>	<b>Media</b>	<b>%</b>	<b>Categoría</b>
Estratégica	2	1.69	18.2	Muy Baja
Táctica	3	2.55	40.3	Alta
Operativa	3	2.63	41.5	Alta

Fuente: elaboración propia

Se observa con respecto al análisis de la dimensión Tipos de Planificación, de la variable Planificación Educativa, que arrojó como resultado que los docentes que laboran en las instituciones educativas de Educación primaria en el municipio Rosario de Perijá estado Zulia, se posicionan en un 41.5% como predominante el modelo Operativo, seguidamente con el 40.3% el tipo Táctico. Estos tipos de planificación se caracterizan por sus tareas operativas sumamente rutinarias y tienen como propósito la explicitación de forma anticipada de las diferentes acciones que se llevarán a cabo a corto plazo. Sin embargo, se observa una moderada debilidad en el indicador Estratégica con un 18.2% al momento de generar planificaciones estratégicas dentro de su salón de clases.

**Tabla Nº 2. Tabla general de la Variable Planificación Educativa con su segunda dimensión e indicadores**

<b>Dimensión 2: Fases de la Planificación Educativa</b>				
<b>Indicador</b>	<b>Moda</b>	<b>Media</b>	<b>%</b>	<b>Categoría</b>
Diagnostico	3	2.63	27.9	Alta
Preparación	2	2.48	25.5	Baja
Ejecución	2	2.46	24.9	Baja
Control	2	2.34	21.7	Baja

Fuente: elaboración propia

Según la mayoría de los docentes se presenta un bajo nivel en las fases que conforman la planificación educativa, catalogando en un 25.5% la preparación, el 24.9% la ejecución y el 21.7% el control, designando dichas fases como poco adecuadas para llevar a cabo su planificación ya que no cuentan con los recursos disponibles para conseguir las metas fijadas, siendo esto negativo para la ejecución de las planificaciones establecidas, mientras que el 27.9% del personal docente manifiesta el poder realizar un diagnóstico al inicio de la preparación de la planificación.

### **CONCLUSIONES**

La planificación educativa es un proceso interdisciplinar que implementa acciones y actividades específicas para lograr el desarrollo pedagógico deseado. Este resultado debe ser parte del plan educativo y a su vez, estar integrado al desarrollo económico y social del país. De esta forma se puede decir, que el docente es el punto de partida para lograr fines generales de la institución.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Asimismo, se presentó incertidumbre debido a las contradicciones de los sistemas curriculares que hacen vida activa y que por lo cual, el ejercicio de la planificación se ve afectado por la alta improvisación de los docentes al momento de preparar dicho plan.

Con respecto a la planificación, surgen diversos tipos como la estratégica, táctica y operativa, afirmándose que cada uno de ellos responde al tiempo previsto para su ejecución. Asimismo consideran que las fases de la planificación educativa inician mediante el diagnóstico, luego la preparación del plan, para pasar a su ejecución y por último medir el control.

Aunado a esto, se identificó predominante entre los tipos de planificación educativa el modelo operativo y táctico. Estos tipos se caracterizan por sus tareas operativas sumamente rutinarias y tienen como propósito la explicitación de forma anticipada de las diferentes acciones que se llevarán a cabo a corto plazo.

Por otra parte, las fases que conforman la planificación educativa se establecieron como poco adecuadas ya que los docentes no cuentan con los recursos disponibles para conseguir las metas fijadas, siendo esto destrucción para la ejecución de las actividades.

Por último, las dificultades de aprendizaje son producto de múltiples factores por lo que el docente debe basar sus planificaciones en un diagnóstico participativo e integral donde se indague y se tome en cuenta la fase biológica, psicológica y social del alumno, con la intención de determinar los aspectos que interfieran en el aprendizaje e intervenir directamente sobre ellos. De esta forma se garantizará efectividad en la atención brindada.

### **RECOMENDACIONES**

De las evidencias anteriores se desprende como recomendación mejorar el aspecto referente a la planificación, en el sentido que la educación sea más un elemento de interacción que de simple transmisión de información.

Se recomienda establecer equipos de trabajo integrados por directivos y docentes para diseñar programas por niveles jerárquicos y orden de importancia, tomando en cuenta los diferentes contextos, asimismo decidir los medios y recursos para utilizar en las clases y proyectos que se realizan. Esto permite crear equipos para el logro de los objetivos establecidos.

De igual forma, se recomienda reforzar los indicadores preparación, ejecución y control para que se planifiquen momentos y tareas dentro de la institución de forma adecuada, asignando actividades a los docentes relacionadas con la producción del conocimiento. Por último, se recomienda que el docente establezca planes de acción específicos para el logro del aprendizaje de los estudiantes.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Batiston, V. (2005). **Plan educativo institucional**. Novedades educativas. Argentina.

Díaz, J. (1995). **Reforma educativa**. Caspe. España



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Fermoso, P. (1997). **Manual de economía de la educación**, Narcea. España.
- Gyssells, S. (2011) **Planificar para el cambio**. Disponible en: [http://www.fevalegria.org/images/acrobat/PlanificarParaElCambio\\_SylvanaGyssels\\_2011.pdf](http://www.fevalegria.org/images/acrobat/PlanificarParaElCambio_SylvanaGyssels_2011.pdf) Consulta: 18/07/2013.
- Leal, A. (2010). **Planificación educativa y evaluación de la gestión docente en educación media diversificada**. Tesis de Maestría. Maracaibo Estado Zulia, Universidad del Zulia. Venezuela
- Lyanga, A. (2006). **Política educativa: naturaleza, historia y componentes actuales**. : Nau Libres. España.
- Martínez, Y. (2011). **Estrategias del docente en la planificación de aprendizajes del nivel de educación primaria**. Tesis de Maestría. Maracaibo Estado Zulia, Universidad del Zulia. Venezuela
- Mestre, J. (2004). **Planificación**, INDE publicaciones. España.
- Mora, S. (2009). **Planificación gerencial y resistencia al cambio del currículo en organizaciones educativas**. Tesis de Maestría. Maracaibo Estado Zulia, Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín. Venezuela
- Navajo, P. (2009). **Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas**. Narcea. España.
- Ruiz, J. (2004). **Cómo hacer una evaluación de centros educativos**. Narcea. España.
- Saavedra, R. y otros. (2001). **Planificación del desarrollo**. Fundación Universidad de Bogotá. Colombia.
- Sánchez, G. (2008). **Cuantificación de valor en la cadena de suministro extendida**, Editorial: Del Blanco. México.
- González, R. (2001). **Factores que inciden en la aplicación de estrategias docentes para el aprendizaje significativo del alumno de Educación Básica**, Revista Telos Vol. 3 (2) 193-210. Universidad Rafael Belloso Chacín, Venezuela. Disponible en: <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telos/article/viewFile/1212/2503>. Consulta: 26/05/14
- Organización para la Educación, la Ciencia y la Cultura de las Naciones Unidas (UNESCO) (2012) **La formación de docentes: Una clave para la mejora educativa**. Disponible en: [http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/modelos\\_innovadores\\_formacion\\_inicial\\_docente.pdf](http://www.oei.es/docentes/publicaciones/docentes/modelos_innovadores_formacion_inicial_docente.pdf) Consulta: 24/05/2013
- Venegas, P. (2004). **Planificación educativa**. Universidad Estatal a Distancia. Costa Rica.





## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### PROPIACIÓN SOCIAL DE LA CULTURA DEL AGUA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL MUNICIPIO DE MALAMBO MEDIANTE EL DISEÑO DE CURRÍCULOS TRANSVERSALES

Rafael Oyaga Martínez  
[royaga@cuc.edu.co](mailto:royaga@cuc.edu.co)

#### RESUMEN

Se reporta el trabajo de investigación desarrollado desde la facultad de Ciencias Ambientales de la Universidad de la Costa, CUC con instituciones educativas del Municipio de Malambo (Atlántico) entorno a la situación ambiental de la Ciénaga Grande de Malambo, se construyeron Unidades didácticas o centros de interés con la participación activa de las comunidades educativas de los Colegios La Candelaria y Juan XXIII con el fin de incorporarlos dentro de la estructura curricular. Se realizó un análisis de los componentes macro curriculares, meso curriculares y micro curriculares con el fin de determinar el grado de inclusión del concepto del agua dentro de los programas educativos en Colombia. Esto solamente se ve reflejado en los grados séptimos y la única área del conocimiento que toca el tema del agua son las ciencias naturales (Biología, Química). Se reportaron dificultades en el compromiso del cuerpo de docentes para integrar la estructura curricular en su trabajo cotidiano, poco interés y falta de compromiso por parte de las autoridades educativas del municipio para la implementación de la novedosa estructura curricular en las instituciones educativas del municipio.

**Palabras clave:** cultura del agua, educación, medio ambiente, percepciones

#### INTRODUCCIÓN

En torno al agua desde tiempos inmemoriales diversas e importantes culturas han afincado su desarrollo y evolución en torno a este importante recurso, culturas como la egipcia, los asirios, los babilónicos, los romanos nacieron y alcanzaron su mayor esplendor siempre con la fortaleza que significaba la cercanía a un cuerpo de agua. Colombia es considerado un país privilegiado por tener varias cuencas hidrográficas y numerosos cuerpos de agua que abastecen a un número significativo de la población, sin embargo en las últimas décadas la relación de las comunidades con las fuentes de agua se ha convertido en una situación de alarma ambiental debido a la pérdida cada vez más frecuente de cuerpos de agua, muchas veces debido a acciones antropogénico.

Dada la importancia del agua para la vida, las instituciones educativas y los entes territoriales en general han venido desarrollando estrategias educativas para generar una cultura en torno al agua, sin embargo, estas campañas no han generado un impacto en el comportamiento de las comunidades por lo cual este proyecto busca establecer unos criterios curriculares que permitan transversalizar el concepto del agua y cambiar los comportamientos comunitarios en torno al recurso.

El recurso hídrico ha representado a través de la historia destacados factores de gran importancia para el desarrollo humano y económico de las comunidades. Siendo un importante foco de florecimiento en cuanto a todas las posibilidades de uso u explotación,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

siendo el agua materia prima de muchas actividades de producción, transporte, limpieza y consumo humano entre otras propiedades y cualidades que hacen que el agua sea considerada un recurso vital para el sostenimiento de la vida misma en la tierra.

El departamento del Atlántico es considerado uno de los que mayor disponibilidad tiene de cuerpos de agua en el país, por lo que no es de extrañarse que en el florecieran importantes comunidades; Barranquilla es considerada Distrito especial, Industrial y Portuario por poseer características que hacen a esta ciudad especial frente a otras. Por lo que se ha desarrollado este proyecto con el fin de servir de apoyo para las instituciones educativas en la elaboración de sus Proyectos Educativos Institucionales (PEI) con el fin de abordar el tema del agua dentro de los currículos académicos, dándoles la importancia que este tema exige, para el desarrollo social y académico del estudiantado.

### **DESARROLLO**

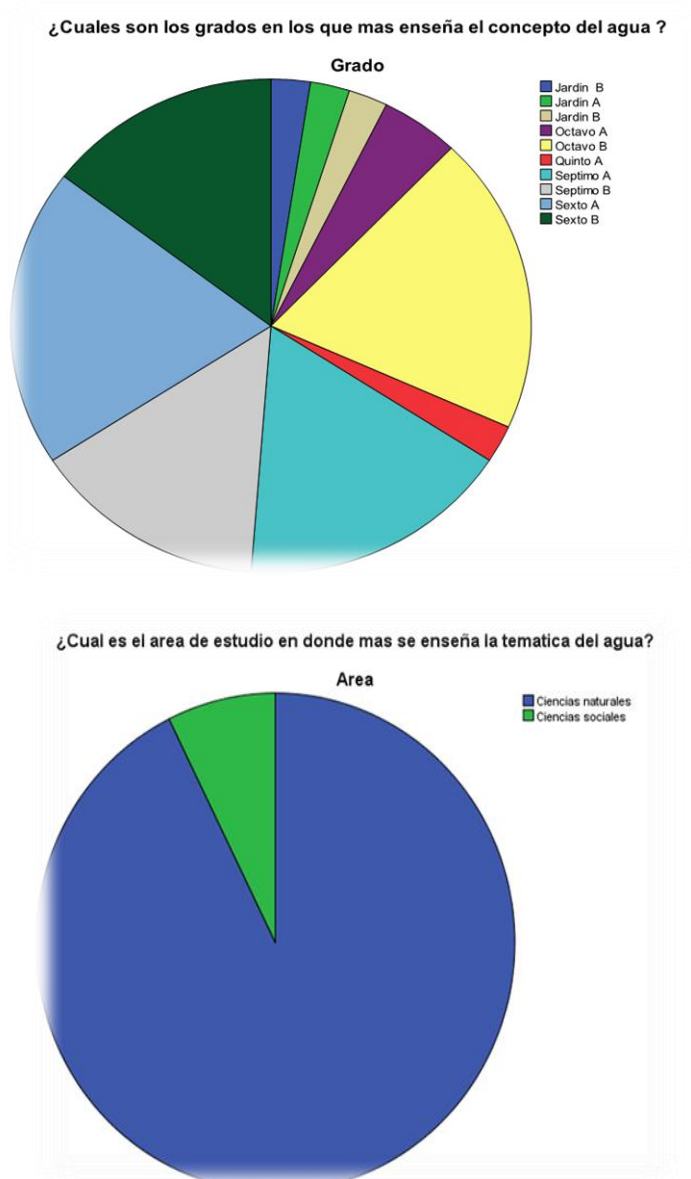
En el municipio Malambo no se tiene información a ciencia cierta sobre el uso del agua, ni de cómo es abordado este tema en los currículos académicos de las escuelas, lo cual hace necesario que se realicen estudios y se creen políticas y estrategias que sirvan de base para solucionar problemas culturales en torno a la relación comunitaria y cultural con respecto al recurso lo cual repercutirá probablemente en mejoras en aspectos tales como el suministro de agua en la comunidad, a la vez que se crea conciencia sobre la importancia del correcto uso del agua en todos los aspectos de la vida, ya sea como individuos, o como personas pertenecientes a una familia, a una escuela y a una sociedad; para una aprovechamiento adecuado de las aguas en el departamento y en el país en general.

En un estudio realizado en el Municipio de Malambo (Oyaga, 2011) con jóvenes cuyas edades oscilan entre once, diez y siete años se reportó que la representación social del agua de los grupos encuestados se ubica en un plano socio afectivo, donde se carece por parte de los estudiantes de la investigación de una verdadera construcción de una cultura entorno al concepto del agua, Malambo es un municipio con una importante laguna pero esta situación refleja falta de compromiso con la realidad ambiental del mismo para su preservación y recuperación, estos comportamientos también se ven reflejados en el uso diario del recurso en cuanto a las actividades que la comunidad desarrolla.

Esta situación se intentó por años afrontarla a través de la construcción de (PRAES) que son proyectos que incorporan la problemática ambiental local al quehacer de las instituciones educativas, teniendo en cuenta su dinámica natural y socio-cultural de contexto. Dicha incorporación tiene el carácter transversal e interdisciplinario propio de las necesidades de la comprensión de la visión sistémica del ambiente y de la formación integral requerida para la comprensión y la participación en la transformación de realidades ambientales locales, regionales y/o nacionales (Torres Maritza) sin embargo los resultados no han sido óptimos y se carece de una cultura ambiental en las comunidades aledañas a los cuerpos de agua.

En trabajos desarrollados con las instituciones educativas de la candelaria y Juan XXIII se encontró lo siguiente:

**Gráfica 1. Institución Educativa La Candelaria**



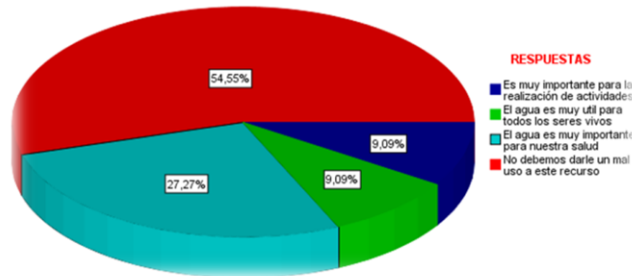
Fuente: elaboración propia

En las gráficas se aprecia que en los grados sexto y séptimo, de alguna forma se toca el tema del agua, siendo las ciencias naturales donde se presenta el desarrollo de temáticas sobre el concepto del agua, centrado fundamentalmente en el ciclo del recurso desde el punto de vista ecológico.

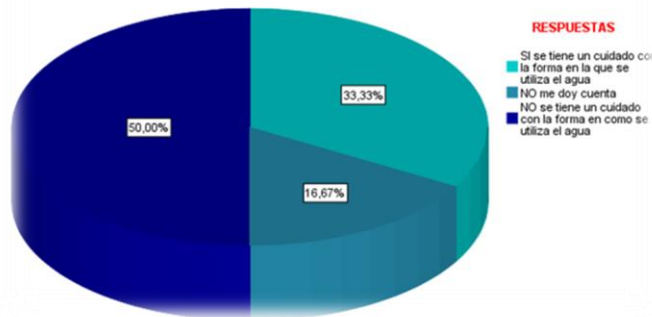
Para la institución educativa Juan XXIII se reporta:

**Gráfica 2: Institución Educativa Juan XXIII**

¿Cual es la concepcion institucional en relacion con el agua?



¿Se tiene una conciencia con respecto al cuidado agua en la institución?

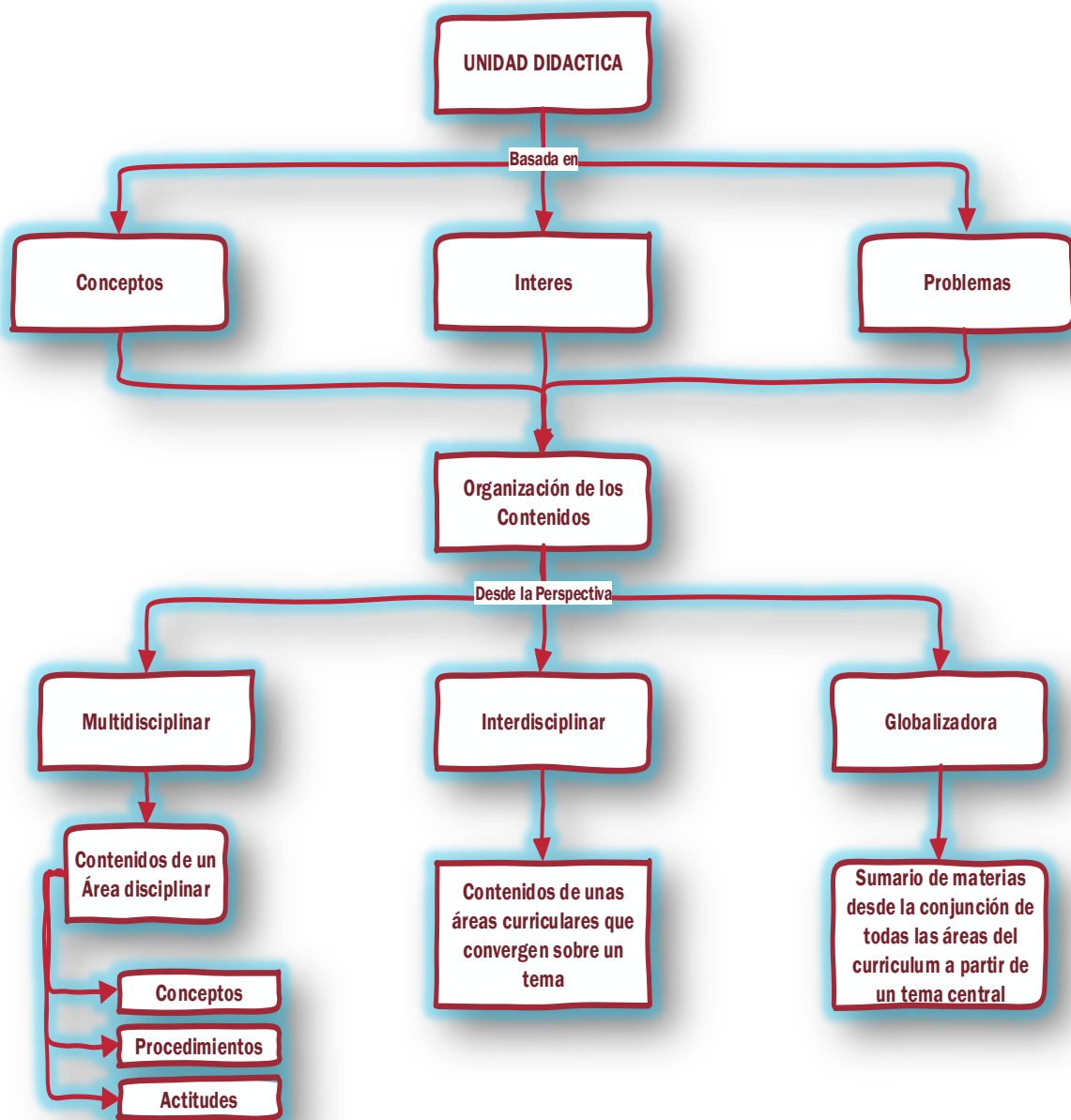


Fuente: elaboración propia

En las gráficas se reporta un interés generalizado por el tema del agua, pero esto no se ve reflejado en propuestas curriculares y actividades desde la educación ambiental relacionadas con el tema. Por tal motivo, se propuso desarrollar una propuesta basada en la construcción de unidades didácticas o centros de interés que son definidos como la construcción de programas curriculares que involucren las cuestiones de mayor importancia social y técnica del momento, las que sirven de base para articular los contenidos, como puede ser la contaminación, la deforestación, etc. El tratamiento de estos temas se sale del ámbito de una sola disciplina y debe ser tratado desde el campo económico, político e incluso ético.

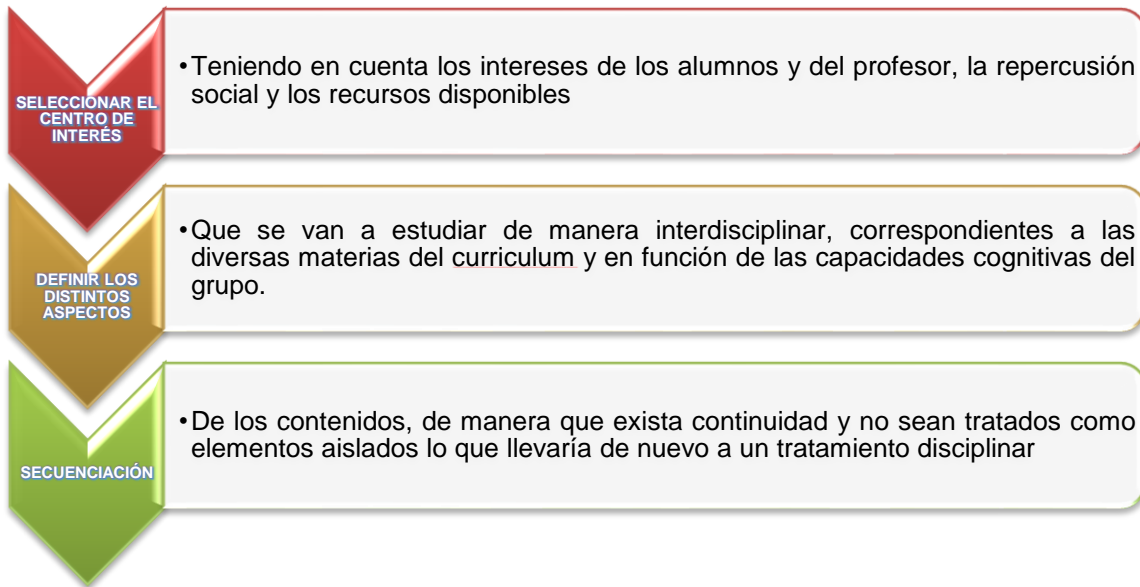
Para la construcción de una unidad didáctica o centro de interés se debe tener en cuenta los conceptos que sobre el agua han venido construyéndose en las instituciones educativas, si es un tema realmente de interés entre las comunidades con las cuales se está desarrollando el programa y si el concepto de la conservación de la Ciénaga Grande de Malambo es referenciado por sus habitantes como un problema. Una vez establecidos estos criterios se procede a organizar los contenidos desde perspectivas multidisciplinar, interdisciplinar y globalizadora.

**Grafica 3: Estructura de organización y planeación de una unidad didáctica**

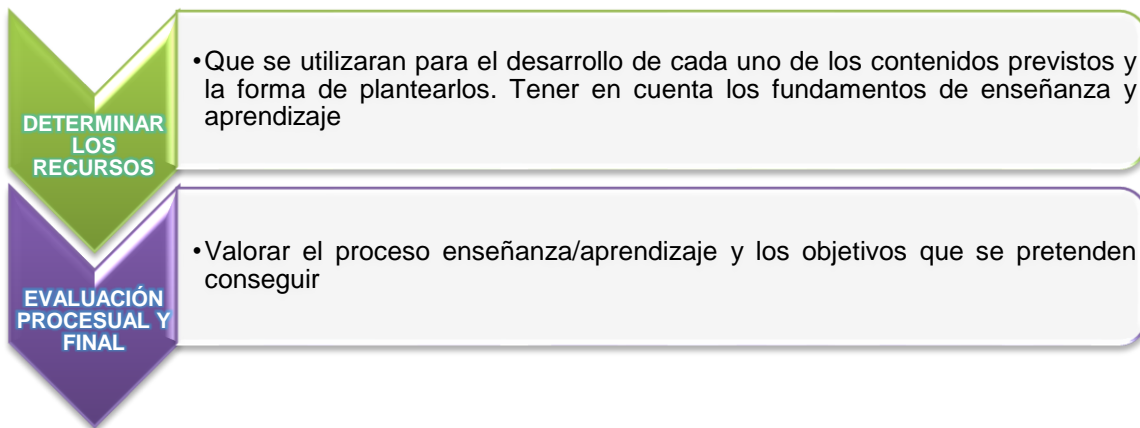


Fuente: García y Nando (2000) Adaptación propia

En el proceso de la construcción de las unidades didácticas para las instituciones educativas de Malambo (Juan XXXIII y La Candelaria) se trabajaron las siguientes etapas:



Para corroborar que el tema de la Ciénaga Grande de Malambo realmente era un centro de interés para las comunidades educativas de las instituciones educativas intervenidas en el Municipio de Malambo se aplicó el siguiente esquema



Para verificar que la situación de la Ciénaga de Malambo realmente era de interés para las comunidades de las instituciones educativas intervenidas curricularmente se aplicó el siguiente esquema de trabajo.

### CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

#### UNIDADES DIDÁCTICAS PROPUESTAS PARA MALAMBO

A continuación se relacionan las unidades didácticas propuestas para las instituciones educativas en el Municipio de Malambo, institución educativa Juan XXIII e institución educativa La Candelaria.

**Gráfica 4: Unidades Didácticas**

HISTÓRICOS	Los residuos a lo largo de la historia Variaciones en la composición con el tiempo
SOCIOECONÓMICOS	Costos del servicio según su uso Calidad y cantidad
ECOLÓGICOS	Los residuos que se aportan al agua Ciclos en la naturaleza Cambios Microbiológicos Especies resistentes Impactos paisajísticos
TECNOLÓGICOS	Sistemas de tratamiento de aguas residuales Aporte a su cuidado desde el hogar
FISICOQUÍMICOS	Contaminación Físico-química
EDUCATIVOS	Actitudes para Cuidar y preservar el recurso

Fuente: elaboración propia

Esta gráfica nos muestra cómo quedan construidas y cómo se deberán abordar los contenidos en torno al agua, dependiendo de la asignatura, igualmente el docente desarrollará los programas según el nivel de desarrollo de los estudiantes.

**Gráfica 5: Vertebración de contenidos**

CÓMO SE GENERAN	Historia del agua Ecología(Ciclo del agua) Según el nivel económico
TIPOS	Consumo Sectores( Agrícola, industria, servicios )
A DÓNDE VAN	Costes Ubicación Transporte Decisiones político-administrativos
CONSECUENCIAS	Contaminación Especies resistentes Sociales Políticas Impacto paisaje
SOLUCIONES	Recogida selectiva Educación ambiental Recuperación Planta de tratamiento

Fuente: elaboración propia



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

La gráfica seis (6) muestra la disgregación de los contenidos en cuanto a la forma y el alcance como deben ser estudiados en las asignaturas.

**Gráfica 6: Temas que se deben desarrollar en el curriculum de las instituciones educativas del municipio de malambo.**

PREESCOLAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cuánta agua hay en los seres vivos?</li> <li>¿Qué funciones desempeña el agua en el cuerpo humano?</li> <li>¿Qué cantidad de agua necesita una persona para vivir?</li> <li>¿Consecuencias por el consumo de agua contaminada?</li> </ul>
IMPORTANCIA DEL AGUA PARA LAS ACTIVIDADES DIARIAS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Importancia del agua en el organismo.</li> <li>Importancia del agua en la vida.</li> <li>Importancia del agua en seres vivos.</li> <li>Importancia del agua en la alimentación.</li> </ul>
GRADO PRIMERO DE PRIMARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>El ciclo del agua en la naturaleza.</li> <li>Dibujar el ciclo del agua en la naturaleza.</li> <li>Cómo funciona el ciclo del agua en la naturaleza.</li> <li>Importancia del ciclo del agua en la naturaleza.</li> </ul>
GRADO SEGUNDO DE PRIMARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Intercambio de sustancias en el ciclo del agua de la naturaleza.</li> <li>Fases del ciclo del agua.</li> <li>Importancia del ciclo del agua en la naturaleza</li> </ul>
GRADO TERCERO DE PRIMARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>Donde se encuentra el ciclo del agua en nuestro entorno.</li> <li>Evaporación.</li> <li>Condensación.</li> <li>Transporte.</li> <li>Precipitación.</li> <li>Aguas superficiales y subterráneas.</li> </ul>
GRADO CUARTO DE PRIMARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿De qué está compuesta el agua?</li> <li>¿Qué es una solución?</li> <li>Importancia del agua en una solución.</li> <li>Ejemplos de las soluciones más conocidas.</li> </ul>
GRADO QUINTO DE PRIMARIA	<ul style="list-style-type: none"> <li>¿Cómo se salaron las aguas?</li> <li>Proceso de salinización.</li> <li>Ecosistemas de agua salada.</li> <li>Importancia de los ecosistemas de agua salada.</li> <li>Agua dulce.</li> <li>Ecosistemas de agua dulce.</li> <li>Importancia de los ecosistemas de agua dulce.</li> </ul>
GRADO SEXTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>El ciclo del agua en la naturaleza.</li> <li>Dibujar el ciclo del agua en la naturaleza.</li> <li>Cómo funciona el ciclo del agua en la naturaleza.</li> <li>Importancia del ciclo del agua en la naturaleza.</li> </ul>





## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

GRADO SÉPTIMO	<p>Distribución del agua en el planeta.          ¿Qué es agua disponible?          ¿Quién está cuidando nuestras fuentes de agua dulce?          ¿Cómo podemos cuidar el agua?          Actividades para sintetizar el tema del agua en Colombia</p>
GRADO OCTAVO	<p>¿Es acaso fija la cantidad de agua que hay en el planeta tierra?          De nuevo al ciclo del agua en la naturaleza.          Equilibrio en el ciclo del agua en la naturaleza.          ¿Qué le sucede al agua en el ciclo del agua en la naturaleza?</p>
GRADO NOVENO	<p>Transición del océano a la atmósfera.          ¿Cómo se evapora el agua en la naturaleza?          ¿Se evapora el agua en frío?          Fuerzas de atracción que actúan entre las moléculas del agua.          ¿De qué están hechas las nubes?</p>
GRADO DÉCIMO	<p>Las plantas como movilizadoras de agua en la atmosfera.          ¿Pierden agua las plantas?          ¿Por dónde pierden agua las plantas?          ¿De dónde absorbe agua la planta.          ¿Cómo llega el agua desde las raíces hasta las hojas?          ¿Cómo sube el agua por el tallo de la planta?          Experimento.          Capilaridad del suelo.          ¿Cómo influye el proceso de transpiración en el sistema de aguas subterráneas?          Las plantas como conductoras de agua hacia la atmosfera.          El agua que nosotros bebemos.          ¿Qué le sucede al agua después que la utilizamos?          ¿Qué se hace con el agua?          El ciclo del agua en mi ambiente más cercano.</p>
GRADO UNDÉCIMO	<p>¿Cómo sabemos si el agua que bebemos es apta para ser bebida?          Ciencia y tecnología: purificación del agua por medio del carbón activado.          Calidad del agua para beber en el país.          ¿Qué se sabe en el medio sobre la calidad del agua en el país?          ¿Qué influye Sobre la calidad del agua que tomamos?          ¿Acaso la contaminación industrial es invencible?          Formulación de preguntas.          Hacer un mapa conceptual con la información obtenida.</p>

Fuente: elaboración propia



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Del proceso con los colegios intervenidos se puede concluir:

1. En la construcción de las Unidades didácticas se requirió la revisión de los estándares curriculares con el fin de establecer los criterios conceptuales establecidos por el Ministerio de educación para tratar el tema del agua dentro de los contenidos curriculares.

2. En la selección de los centros de interés se presentaron dificultades al interior de las comunidades educativas, debido a que los programas administrativos de la Alcaldía no tiene en cuenta la Ciénaga grande de Malambo y se centran en manejo de residuos sólidos.

3. Se presentaron dificultades en la aceptación por parte de los docentes en la inclusión de unidades didácticas dentro de los programas académicos, probablemente por la creencia que aumentan los contenidos a desarrollar en los grados.

4. Las comunidades educativas con que se trabajó carecen en un alto porcentaje de formación en torno a la Ciénaga grande de Malambo, en cuanto a su ecología, estructura, importancia ecológica lo que implica un trabajo de capacitación y empoderamiento en cuanto al cuerpo de agua.

5. Para la implementación de las Unidades Didácticas en las Instituciones educativas del Municipio se debe comprometer a la secretaria de educación del Municipio para convertirla en un indicador de gestión para las instituciones educativas.

6. Se debe mejorar la coordinación y la comunicación dentro de la alcaldía entre la secretaría de educación y la oficina del medio ambiente del Municipio de Malambo.

7. El trece por ciento de las instituciones educativas del municipio de Malambo (Institución educativa JUAN XXIII, La Candelaria) fueron las que se comprometieron en el trabajo en la construcción de las Unidades Didácticas, probablemente a la dificultad en las convocatorias al trabajo porque solo se realizaba de parte de la oficina del medio ambiente.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Abric, J. (2001). *Prácticas y Representaciones Sociales*. México: Ediciones Coyoacán.
- Arcury, T. y Quandt, S. (1998). *Qualitative Methods in arthritis research: sampling and data analysis*. Qualitative Methods
- Banchs, A.M. (2000). *Aproximaciones procesuales y estructurales al estudio de las representaciones sociales*. Papers on social representations
- Carrillo, J. (2004). *Degradada la calidad ambiental en la área metropolitana de Guadalajara*. Gaceta Universitaria , 4(347), México.
- Doise, W.; Clemence, A. y Lorenzi-Cioldi, F. (2005). *Representaciones Sociales y análisis de los datos*. México: Instituto Mora. Flores, J.I.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Foro del agua de Málaga (2003). Declaración del Foro de Málaga. Fundación Nueva Cultura. Recuperado el 1 de septiembre de 2004. España.
- Geertz, C. (1991). El surgimiento de la Antropología Posmoderna Barcelona: Gedisa.
- Grynszpan, D. (1999). Educação em saúde e educação ambiental: uma experiência integradora. Cadernos de Saúde Pública, 15(29), 133-138.
- Ibáñez, T. (1994). Psicología Social Construccinista. Guadalajara: Universidad de Guadalajara. México.
- Jacobi, P. (2003). Educação ambiental, cidadania e sustentabilidade. Cadernos de Pesquisa , 118, 189-205. Brasil.
- Jodelet, D. (1993). La representación social: fenómenos, concepto y teoría. En Moscovici, S. (Coord.), Psicología Social II (pp. 469-494). Barcelona: Paidós.
- Presentación. En Doise, W., Clemence, A. & Lorenzi-Cioldi, F. (Coords.), Representaciones Sociales y análisis de los datos (pp. 9-18). México: Instituto Mora.
- Vida, fresca y limpieza: Representaciones sociales del agua desde el punto de vista de adolescentes y de padres de familia (2008) Medio Ambient. Comport. um.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL DIRECTIVO EN EDUCACIÓN MEDIA GENERAL**

**Katiuska Martínez**

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosos Chacín, URBE, Venezuela  
[kaikta@hotmail.com](mailto:kaikta@hotmail.com)

**Carolina, Suarez**

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosos Chacín, URBE, Venezuela  
[carolinavito0071@gmail.com](mailto:carolinavito0071@gmail.com)

### **RESUMEN**

Esta ponencia se presentan los resultados del estudio cuyo propósito fue describir las estrategias de gestión del directivo en educación media general del municipio Jesús Enrique Lossada. El mismo, se apoyó en los criterios que se encuentra teóricamente en conceptualizaciones de Chiavenato (2009), Goodstein, Nolan y Pfeiffer (2009), Ivancevich, Konopaske y Matteson (2009), Alles (2009), entre otros. El nivel de investigación fue descriptivo, con diseño no experimental, transversal y de campo. La población en estudio estuvo constituida por los directivos y docentes del Liceo Nacional Ana María Campos, U.E.N Carmelo Urdaneta y la Básica Ramón Espinoza. Se recolectó la información utilizando como técnica la encuesta y un instrumento cuestionario dirigidos a directivos y docentes con cuatro alternativas de respuestas (Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces y Nunca). El tratamiento estadístico fue de naturaleza descriptivo. Se obtuvo como resultado que los directivos casi siempre realizan las estrategias de gestión de acuerdo a los requerimientos establecidos e igualmente trabajan con la ejecución de acciones administrativas al supervisar el trabajo del personal. Se recomienda auto gestionar los recursos para mejorar los planteles y el desarrollo del recurso humano, aunado a las relaciones comunitarias.

**Palabras clave:** estrategias de gestión del directivo, trabajo en equipo

### **INTRODUCCIÓN**

En el ambiente laboral de las organizaciones educativas, los directores tiene un papel importante dado su rol protagónico como agentes de gestión del proceso y al mismo tiempo, deben ser capaces de impulsar las acciones transformadoras en la institución, acorde con las necesidades comunitarias y las políticas del Ministerio del Poder Popular para la Educación, logrando con ello ejecutar la formulación de estrategias como mapas de entorno, intención de la estrategia y definición de objetivos en forma exitosa. Es así como, en la medida que estas estrategias sean adecuadas a la realidad, podrán llevar a cabo la tarea de conducir eficientemente con planificaciones de adaptación, autónoma e integrales para el trabajo en equipo en las instituciones en las cuales prestan sus servicios.

La presente investigación estuvo orientada a analizar la aplicación, formulación y planificación de estrategias utilizadas por los directivos, indispensables para adecuar una sistematización acorde al mejoramiento de la calidad educativa, guiada mediante



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

procesos de revisión, orientados a mejorar la comprensión del ser humano. Estas razones revelan un cambio básico en la manera de planificar del director para el progreso de la institución.

Este tipo de gestión permite el compromiso y la participación de todos los miembros de la comunidad ante las demandas cambiantes del sistema e integrarlas para corregir cualquier desviación con respecto a la planificación educativa, y así lograr transformaciones en un orden personal satisfactorio, propiciándose un ambiente efectivo y un clima favorable para el logro de los objetivos pedagógicos e institucionales. Todo ello a través de la conformación dentro del sistema educativo de diferentes tipos de equipos de trabajo, con el fin de prevenir que los docentes se acorralen en cada una de las aulas de clase y así poder corregir los inconvenientes presentados en los planteles educativos.

Es por ello, que la implementación de la planificación de estrategias de adaptación, autónoma e integral, permiten ver su cohesión con la realidad para lograr la participación del grupo de interés. Sobre este parecer, Goodstein, Nolan y Pfeiffer (2009), plantean que el modelo de estrategias de gestión es aquel proceso donde se establece la formulación que incluyen los mapas de entorno, intención de la estrategia y definición de objetivo. Igualmente aclaran, que estos deben estar fortalecidos por la ejecución de la planificación de estrategias de adaptación, autónoma e integral.

De acuerdo con lo anterior, la teoría de las estrategias de gestión, genera aportes para orientar el esfuerzo de la labor de los directores al cumplir con la finalidad del sistema educativo, en especial en la educación media general, espacios fundamentales para el desarrollo, formación o capacitación de los ciudadanos creativos, participativos y democráticos que requiere el país. De igual manera, es importante tener en cuenta las características propias de cada situación para estar conscientes de generar un conjunto de acciones innovadoras para su desarrollo.

Con apoyo en lo expresado anteriormente, la presente investigación se centró en abordar las Estrategias de Gestión del Directivo en Educación Media General de la Parroquia La Concepción del Municipio Jesús Enrique Lossada, describiendo la Formulación de Estrategias e identificando la Planificación de Estrategias de Gestión del director.

### **BASES TEÓRICAS**

La presente investigación analizó el comportamiento de la variable: Estrategias de Gestión del directivo, a través de los autores Goodstein, Nolan y Pfeiffer (2009) quienes plantean el modelo de estrategias de gestión “como aquel proceso donde se establecen la formulación que incluyen los mapas de entorno, intención de la estrategia y definición de objetivo”. Igualmente, aclaran que éstos, deben estar fortalecidos por la ejecución de la planificación de estrategias adaptación, autónoma e integral.

Chiavenato (2009), define las estrategias de gestión como “un instrumento eficaz para orientar el proceso de reformas estructurales en el sentido de proveer y hacer viable la ejecución de formulación y planificación de estrategias para un proceso de desarrollo”. De la misma manera expone, que las estrategias de gestión es el proceso regulador del



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

esfuerzo de una organización, entendida de la misma forma como la “conciencia del desarrollo” de la institución, como es el caso de las instituciones de educación media general.

En este sentido, las bases teóricas permitieron desarrollar una serie de postulados, conceptualizaciones y supuestos que sirven como fundamento a la variable objeto de estudio. Para tal efecto, se consideraron los referentes teóricos de Chiavenato (2009), Goodstein, Nola y Pfeiffer (2009), Mosley, Magginson y Pietri (2009), para la variable Estrategias de Gestión del Directivo.

Los directores utilizan las estrategias de gestión para mostrar capacidades y llevar a cabo la formulación de estrategias, como son mapas de entorno, intención de la estrategia y definición de objetivo, así como una serie de planificación de estrategias de gestión centradas en la adaptación, intensivas e integral para lograr conducir todo lo que esté a su cargo, pudiendo comprobarse fácilmente por medio de acompañamientos durante la gestión que promuevan el trabajo en equipo, con la finalidad de asegurar el éxito de los mismos.

La educación media general, permite conjugar el trabajo de las personas, distribuir las tareas, asesorar o guiar el trabajo, que facilitan el cumplir con los mapas de entorno, intención de la estrategia y la definición de objetivo establecidos en la institución. También implica la implementación de la planificación de estrategias adaptación, autónoma e integral, con la finalidad de ver su cohesión con la realidad para lograr la participación del grupo de interés. Goodstein, Nolan y Pfeiffer (2009) plantean el modelo de estrategias de gestión “como aquel proceso donde se establecen la formulación que incluyen los mapas de entorno, intención de la estrategia y definición de objetivo”.

De acuerdo con lo anterior, la teoría de las estrategias de gestión, genera aportes para orientar el esfuerzo de la labor de los directores al cumplir con la finalidad del sistema educativo, en especial en la educación media general, espacios fundamentales para el desarrollo, formación o capacitación de los ciudadanos creativos, participativos y democráticos que requiere el país. De igual manera, es importante tener en cuenta las características propias de cada situación para estar conscientes de generar un conjunto de acciones innovadoras para su desarrollo de la variable Estrategias de Gestión, pues las mismas se encuentran dirigidas a optimizar la labor del personal directivo y docente de las instituciones de educación media general. De modo que, al desarrollarlas se estará contribuyendo con el mejoramiento de la vinculación de saberes en el alumnado y su pertinencia con la educación del país.

En un sentido amplio, cuando se trabaja con la formulación de estrategias, se trata de conformar equipos o grupos que presenten empatías entre sí, es decir, formar estilos estratégicos que faciliten la unión de criterios en el logro de las acciones con la guía del director. En el caso de las instituciones de educación media general, corresponde a los directores, subdirectores y coordinadores el gerencial las actividades; de tal forma que todo el personal, alumnado y comunidad participen en el alcance de los objetivos con la finalidad de abarcar cualquier situación producida durante la ejecución de las acciones.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

La investigación se centró en determinar las estrategias de gestión del directivo en educación media general de la Parroquia La Concepción del municipio Jesús Enrique Lossada.

### **ORIENTACIÓN METODOLÓGICA**

Atendiendo a los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010), la metodología utilizada fue descriptiva. El diseño utilizado fue no experimental, de campo y en cuanto al momento de recolección de los datos, transaccional. La población se conformó, especificando la ubicación de cada institución educativa y la asignación de cargos, quedando constituida por nueve (9) directores y subdirectores, junto a sesenta y seis (66) docentes todos licenciados en educación de las unidades educativas nacionales L.N. Ana María Campos, L.N. Carmelo Urdaneta y L.N. Ramón Espinoza; las cuales pertenecen a la parroquia La Concepción del Municipio Jesús Enrique Lossada. Se realizó un censo poblacional, pues la población en su conjunto era finita y accesible.

El proceso de recolección de datos utilizado fue la observación mediante encuesta y como instrumento un cuestionario tipo escala, con un nivel de medición ordinal, con cuatro opciones de respuesta: Siempre(S), Casi siempre (CS), Algunas Veces (AV) y Nunca (N), validado por expertos y con un valor de confiabilidad alto, obtenido a partir de la aplicación de Alfa de Cronbach de 0,98. La encuesta quedó constituida por dieciocho (18) ítems, donde cada uno cubre los objetivos específicos del estudio.

Una vez tabulados los valores del cuestionario, en función de cada indicador, , empleando para ello la estadística descriptiva con el uso de distribución de frecuencias y medidas de tendencia central, se propone destacar el análisis de los puntajes más altos y contrastando con las valoraciones bajas obtenidas, confrontando seguidamente con las teorías que sustentan la investigación. Para orientar el análisis de los datos, se consideró la construcción de un baremo que muestra el rango, cualificación y categorías de análisis seleccionadas, a objeto de ubicar los resultados de la aplicación del instrumento a la población docente y directiva de las instituciones educativas seleccionadas.

Los resultados del coeficiente de correlación  $r$  (rho) de Spearman de 0,891 que según la escala de valoración establecida por Hernández y otros (2008) es una correlación a nivel de significación de 0,01, lo cual indica que hay una relación alta en la variable estrategias de Gestión.

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

A continuación se presentan los resultados de la investigación para cada una de las dimensiones:

**Variable:** Estrategias de Gestión del Director

**Dimensión:** Formulación de Estrategias

**Tabla Nº 1. Distribución de Frecuencias para la dimensión**

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Media	
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
<b>Indicadores</b>										
<b>Mapa de entorno</b>	33,3	37,9	44,30	47	22,40	10,6	0	4,5	2,7	3,2
<b>Intención de la Estrategias</b>	27,75	31,3	37	43,95	35,25	21,73	0	3,02	2,74	3,04
<b>Definición de Objetivo</b>	25,7	26,76	40,7	44,43	33,2	33,2	10,4	4,08	2,8	2,94
<b>Promedio Dimensión</b>	28,91	31,98	40,6	45,12	30,28	21,84	3,46	3,86	2,74	3,06
<b>%</b>	30,44		42,86		26,06		3,66			
<b>Categorización del Baremo</b>	Directivos: Medianamente Evidente									
—	Docentes: Medianamente Evidente									

Fuente: elaboración propia.

Los porcentajes obtenidos por cada una de las alternativas de respuesta permiten observar que el 42% del personal directivo y docente Casi Siempre formulan las Estrategias de Gestión. La alternativa de respuesta Siempre obtuvo un 30,44%, algunas veces 26,06% y Nunca el 3,66%. Se pudo observar que los indicadores con más debilidades fueron mapa de entorno e intención de las estrategias.

La formulación de estrategias, se considera fundamental identificarlas, para encaminar el proceso educativo hacia bases sólidas que permitan lograr la calidad de la misma. De acuerdo con Goodstein, Nolan y Pfeiffer (2009), existe “una labor dada por la formulación que se encuentran centradas en los mapas del entorno, intención de la estrategia y definición de objetivo”, las cuales conducen a resolver un sinnúmero de preguntas y tomar varias decisiones, siendo muy importantes para el éxito o fracaso de todo el proceso. La formulación de estrategias, se trata de conformar equipos o grupos que presenten empatías entre sí, es decir, formar estilos estratégicos que faciliten la unión de criterios en el logro de las acciones con la guía del director.

Se utiliza la formulación de mapas de entorno, donde se pone en práctica la relación de los directores con los docentes y demás miembros del personal que integran la escuela, midiendo a la vez las tareas desarrolladas y los riesgos de dispersión más posibles. Ahora bien, sobre este punto Goodstein, Nolan y Pfeiffer (2009), definen la formulación de mapas de entorno como aquella que “mide el alcance de los proyectos en función de los objetivos propuestos con anterioridad”.

**Variable:** Estrategias de Gestión del Director

**Dimensión:** Planificación de Estrategias de Gestión



**Tabla Nº 2. Distribución de Frecuencias para la Dimensión**

Alternativas	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Nunca		Media	
	Dir.	Doc.	Dir.	Doc.	Dir.	Doc.	Dir.	Doc.	Dir	Doc
<b>Indicadores</b>										
<b>Adaptación</b>	16,65	25,76	55,6	54,03	27,75	18,7	0	1,51	3,03	3,04
<b>Intensivas</b>	27,75	26,26	44,4	53,06	22,2	17,16	5,65	3,52	2,88	3,02
<b>Integral</b>	22,2	19,2	51,8	56,06	22,2	20,7	3,8	4,04	3,03	2,98
<b>Promedio</b>										
<b>Dimensión</b>	22,2	23,74	50,6	54,38	24,05	18,85	3,15	3,02	2,98	3,01
<b>%</b>	22,97		52,49		10,45		3,08			
<b>Categorización del Baremo</b>	Directivos: Medianamente Evidente									
	Docentes: Medianamente Evidente									

Fuente: elaboración propia

Los porcentajes por cada una de la alternativas de respuesta en la dimensión Planificación de Estrategias de Gestión fueron los siguientes: el 52,49% del personal directivo y docente expresó que Casi Siempre planifica las Estrategias de Gestión, mientras que la alternativa Siempre obtuvo un 22,97%; algunas veces lo manifestó el 10,45% y Nunca el 3,08 %. Se puede observar entonces que en esta dimensión los resultados son positivos.

Según Ivancevich, Konopaske y Matteson (2008), estas son estrategias que “se basan en la reeducación para mejorar el funcionamiento de la organización e implican un conjunto particular de actividades y prácticas adaptadas al cambio de una gerencia participativa y tecnológica”.

Según lo expuesto por los autores, puede decirse que el objetivo primordial consiste en establecer compromisos entre los miembros del personal, incluyendo desde del director, docentes, alumnado, obreros y comunidad en general, para lograr la expansión geográfica a otras regiones e incrementar el protagonismo gerencial del director con proyección de la institución de educación media general fuera del contexto donde está ubicada la organización.

El indicador con más debilidades fue la Adaptación. Tobón (2006), expone que la adaptación hace referencia a que “se realizan acorde con las planificaciones del plan de vida de una determinada organización”. Según este autor, se necesita implementar planificaciones flexibles que permitan manejar los procesos de cambios inesperados, así como modificar los planes y proyectos establecidos cada vez que sea necesario, con la finalidad de mejorar el proceso y solventar las deficiencias detectadas durante el proceso”.

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Puede concluirse que los directivos y docentes encuestados casi siempre aplican la formulación de estrategias de gestión para introducir cognitivamente con otros métodos las actividades, al igual presentan habilidades para ejecutar las tareas concernientes al cargo y en ocasiones motivan al personal por medio de los valores.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Existe en la población descrita un criterio medianamente positivo porque casi siempre realizan las estrategias de gestión de acuerdo a los requerimientos del cargo e igualmente trabajan con la ejecución de acciones administrativas al supervisar el trabajo del personal; En tal sentido, se recomienda auto gestionar los recursos para mejorar los planteles y el desarrollo del recurso humano, aunado a las relaciones comunitarias. Además, se sugiere a los directivos de media general mejoren las habilidades y destrezas por medio de la actualización de las teorías y aplicación de procesos de gestión de gerencia, con la finalidad de organizar las acciones y ejecutar las tareas dentro de los más altos valores de respeto y consideración para con las demás personas con quienes comparten el proceso educativo.

Se recomienda también a los entes de la jefatura municipal, promover talleres que abarquen las formas de ejecutar actividades pedagógicas, administrativas y de autogestión, buscando con ello desarrollar herramientas factibles de utilizar para integrar, tanto al personal del plantel como la comunidad del entorno y así obtener las metas establecidas en cada institución.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Chiavenato, I. (2009). **Elementos de la Administración**. México. McGraw Hill.
- Goodstein, L. Nolan, T. y Pfeiffer, J. (2009). **Planeación Estratégica Aplicada**. México. Mc. Graw Hill.
- Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P (2010), **Metodología de la Investigación**. Colombia. McGraw Hill Internacional.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2009). **Comportamiento de las organizaciones**. México. McGraw Hill.
- Mosley, D., Megginson, L., y Pietri, P. (2009). **Supervisión. La práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación**. México. Editorial Thomson.
- Palomo, M. (2008). **El perfil competencial del puesto del director/a de marketing en las organizaciones de la comunidad de Madrid**. España. Editorial ESIC.
- Tobón, S. (2006) **Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica**. Colombia. Ediciones ECOE.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **COMUNICACIÓN EFICAZ COMO ELEMENTO CONCILIADOR EN LA DIPLOMACIA**

**Paola Virginia Albornoz Fernández**

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín, URBE, Venezuela

#### **RESUMEN**

El propósito de este estudio fue establecer la comunicación eficaz como un elemento conciliador en la diplomacia, basado en los postulados de Robbins (2004) Scout y Mitchell (1997), Fisher y Ury (2003) Llacuna y Pujol (2008), entre otros. La investigación se tipificó descriptiva y se diseñó de manera documental. Los resultados del estudio demuestran que la comunicación eficaz es un elemento conciliador en negociaciones y en la resolución de conflictos, sobre todo cuando la función del diplomático ha cobrado una nueva dimensión bajo efectos de la globalización. Se recomienda que antes de establecer una relación binacional con otro país, manejar las posibles barreras psicológicas, físicas, administrativas y culturales que pudieran entorpecer la comunicación eficaz.

**Palabras clave:** comunicación eficaz, conciliador, diplomacia, entropías

#### **INTRODUCCIÓN**

Desde los tiempos prehistóricos los hombres necesitaron comunicarse para transmitir información, ideas y sentimientos que ayudaran la cooperación entre unos y otros, convirtiéndolo en un proceso vital para la supervivencia.

Gran parte de los problemas que enfrenta el mundo actual desde el ámbito -intra e interpersonal-, en grupos, organizaciones hasta el nivel macro, es el momento de relacionarse entre sí, donde la falta de escucha, mala elaboración del mensaje, uso de canales inadecuados y la tergiversación, se convierten en casos de grandes conflictos.

Es allí donde entra al campo de estudio, la comunicación eficaz definida por Ramos (1996) como “el acto de darse a entender correctamente, combinado con gestos corporales adecuados. La idea es que el receptor del mensaje comprenda el significado y la intención de lo que se está comunicando”, debido a que en toda forma de comunicación se pierde algo del significado al transmitir el mensaje de un emisor a un receptor, y la comunicación efectiva busca eliminar o minimizar dicha "fuga".

Esa fuga de información, no solo se puede encontrar en relaciones directas entre personas, en una visión más amplia se podría llevar al área de la política exterior, específicamente a la diplomacia, definida por Nicolson (1955) como “el manejo de las relaciones mediante la negociación, el método merced al cual se ajustan y manejan esas relaciones por medio de embajadores y enviados del oficio diplomático”

Bajo tales perspectivas, la presente investigación pretende establecer la comunicación eficaz como elemento conciliador en la diplomacia, tanto para prevenir como solventar conflictos internacionales.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

La comunicación eficaz gestiona a las personas con necesidades específicas oportunidades de conectar socialmente, de adquirir habilidades con el fin de utilizar la comunicación como medio de influir y generar respuestas intencionales.

#### **La comunicación eficaz**

Comunicarse de manera adecuada es una destreza a la que se atribuye la facilidad de expresarse acertadamente y hacerlo no se limita al proceso donde un emisor envía un mensaje con cierto código, por un canal a un receptor, existen otros factores como el tono de la voz y el lenguaje corporal que ayudan ser efectivo la intencionalidad del mensaje pues, de no existir la respuesta deseada se podría decir que no fue más que un desperdicio de energía.

Scout y Mitchell (1997) plantean la comunicación eficaz como “un mecanismo fundamental que permite a sus miembros manifestar sus frustraciones y sentimientos de satisfacción y se convierte en una puerta de expresión emocional de sentimientos y de realización de las necesidades sociales. Mediante la transmisión de datos para identificar y evaluar las posibles opciones, proporciona la información que necesitan las personas y los grupos para tomar decisiones”.

Por su parte, García (2008) desde un aspecto más amplio, la define como “el uso adecuado de los signos lingüístico, con la finalidad de que el mensaje aterrice en el logro de su propósito. Este proceso atiende a un orden lógico donde los elementos que lo forman tienen un comportamiento horizontal y a la vez vertical. Presentando a la vez un momento reversible donde el receptor puede pasar a ocupar el lugar del emisor y viceversa. Y para que esto suceda ambos deben de tener el mismo código. Esta acción de reversibilidad no puede ser realizada por los demás componentes”

En función a lo anteriormente expuesto, se puede definir la comunicación eficaz como el proceso donde los miembros del acto comunicativo transmiten datos que permitan identificar y evaluar opciones en posibles tomas de decisiones, a través del uso adecuado de los signos lingüístico, con la finalidad de que el mensaje aterrice en el logro de su propósito, sólo podrá llamarse efectiva si logra producir en el receptor cambios o reacciones deseadas, sin importar la manera de realizarse, de forma lingüística escrita, lingüística oral, no lingüística visual, no lingüística gestual o auditiva o sonora.

#### **Requisitos para una comunicación eficaz**

Los autores Llacuna y Pujol (2008) establecieron que para lograr una comunicación efectiva se deben considerar los siguientes elementos:

**Claridad:** Para ello el lenguaje (código) que se exprese y la manera de transmitirla (canal), deben ser accesibles y entendibles para quien va dirigida. La claridad implica la utilización de términos sencillos que no pretendan ser, ni técnicos, ni sofisticados.

**Integración:** Debe estar enfocada a servir como lazo integrador entre los miembros para lograr la cooperación para la realización de objetivos.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

**Aprovechamiento de la organización informal:** La comunicación es más efectiva cuando se utiliza la organización informal para suplir canales de información formal. Esto no quiere decir que deba sustituirse la comunicación informal sino más bien aprovechar al máximo los beneficios que pudieran obtenerse por su flexibilidad.

**Equilibrio:** Todo plan de acción debe acompañarse del plan de comunicación para quienes intervienen. • Moderación. Estrictamente necesaria y concisa posible.

**Evaluación:** Los sistemas y canales de comunicación deben revisarse en forma periódica. Ya que el entorno globalizado y la diversidad laboral o cultural exigen constantes readecuaciones y la comunicación no es la excepción.

En este punto no solo es válido conocer y analizar los requisitos para una comunicación eficiente, sino saber que existen obstáculos que impiden la eficiencia en la comunicación como: las barreras psicológicas formadas por valores, emociones, percepciones, las barreras físicas por el ruido; barreras semánticas, por los significados de las palabras y las barreras administrativas por falta de planificación, buenas estrategias y metodologías.

### La Diplomacia

La diplomacia es una de las artes más antiguas del mundo. De hecho se atribuyen sus inicios a los actos rudimentarios realizados en la antigua India, China o Egipto, pero fue en 1961, cuando en la Conferencia de Viena sobre intercambio de inmunidades diplomáticas, se firmó un vasto acuerdo sobre todos los aspectos que tienen que ver con la actividad diplomática.

El autor Deutsch (2000) estableció que “ningún país puede mantener vivo a su pueblo sin la ayuda de otro ya que entre ambos buscan el desarrollo a través de la táctica ganar-ganar”.

De esta forma Satow, citado por Deslile y Woodsworth (2005) define la diplomacia como “la conducta entre los Estados por medios pacíficos” Mientras que Martens, citado en Canto (2006) afirma que es “la ciencia de las relaciones y de los intereses representativos de los Estados, o el arte de conciliar los interés de los pueblos entre sí y en sentido más determinado, la ciencia o el arte las negociaciones”

En ambos postulados se expone el papel de la negociación como una de las tres funciones de las misiones diplomáticas, definida por Hajek (1981) como: “El arte de llegar a una mutua comprensión, a través de discusiones sobre los puntos esenciales de un contrato, tales como entrega, especificaciones, precios o términos. Dada la interrelación de dichos factores entre sí, se trata de un arte que requiere juicio y sentido común”. En tal sentido, la negociación diplomática supone la transmisión de mensajes entre los ministros extranjeros del Estado remitente y el Estado huésped.

Es importante resaltar que uno de los aspectos a precisar es la solución y posible prevención de conflictos, a través de la comunicación eficaz como elemento conciliador, al conceptualizar lo que realmente es un conflicto, Robbins (2004) señala que “es el proceso



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

que se inicia cuando una parte percibe que otra la ha afectado de manera negativa, o está a punto de afectar de manera negativa, algunos de sus intereses.”, como consecuencia, para que exista un conflicto debe ser percibido por alguna de las parte. Con relación a la solución de conflictos, la Carta de las Naciones Unidas establece que todos los Estados arreglarán sus controversias internacionales por medios pacíficos de tal manera que no se pongan en peligro ni la paz, la justicia o la seguridad internacional.

De este modo, es interesante, conocer el modelo de negociación desarrollado en la Universidad de Harvard por Fisher y Ury (2003) para producir resultados en forma eficiente y amistosa, dicho estudio define siete pasos:

1.- Comunicación: en una negociación, las partes se benefician de la creación y mantenimiento de un clima de comunicación que sea claro y entendible en ambos sentidos.

En este punto, se puede mencionar que una de las barreras más comunes dentro de comunicación a efectos de negociación en las relaciones internacionales es la cultural, pues elementos simples que no sepan ser manejados pueden crear grandes consecuencias –conflictos- o simplemente dar por culminada la relación.

2.- Relaciones: una buena relación es aquella en la que las partes trabajan con el fin de desarrollar entendimiento, confianza y respeto mutuo, a pesar de las diferencias.

3.- Intereses: es el término que se utiliza para definir lo que alguien quiere o pretende. Siempre una negociación debe centrarse en los intereses y no en las posiciones, pues ello aumenta las posibilidades de obtener un buen resultado; es decir, detrás de la presentación que cada parte hace de su solución (posición), existen ciertas necesidades, deseos e inquietudes (intereses) que, si son comunicados, permiten que la negociación sea exitosa.

4.- Opciones: se identifica toda la gama de posibilidades en que las partes pudieran llegar a un acuerdo. Son todas aquellas posibles soluciones que las partes pueden establecer para satisfacer conjuntamente sus intereses.

5.- Criterios de legitimidad o justicia: un acuerdo es mejor en la medida en que a cada parte le parece justo. Ser justos, en comparación con alguna referencia externa, criterio o principio que vaya más allá de la simple voluntad de cualquiera de las partes.

6.- Alternativas: conjunto de acciones que cada parte por separado puede seguir para encontrar una respuesta a sus problemas.

7.- Compromisos: son planteamientos verbales o escritos que especifican los acuerdos, cada una de las partes puede o no hacerlo existente.

### **Modelos diplomáticos**

Ante esto, Azpiroz (2012) se basa de distintos autores para plantear cinco modelos diplomáticos.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

**Público:** “Es el arte de cultivar la opinión pública para alcanzar los objetivos de la política exterior, se podría decir que es la acción que se desarrolla para favorecer la comprensión sobre valores y principios”

Para que este modelo logre su aplicación, James E. Gruning afirma que existen dos factores determinantes:

La relaciones simbólicas (basadas en la comunicación) que buscan persuadir y lograr adhesión –conformidad.

Relaciones de comportamiento (basada en acciones y hechos)

**Cultural:** Milton Cuning, la define como “la actividad llevada a cabo entre Estados y personas que persiguen el entendimiento mutuo y utilizan el intercambio de información, ideas artes y otros aspectos de la cultura”.

**Mediática:** Por un lado, Joseph Nye y Mark Leonard la establecen como la diplomacia pública que funciona a corto y mediano plazo, los agentes explican sus decisiones políticas a través de eventos mediáticos, actividades informativas, discursos, conferencias de prensa, declaraciones y entrevistas. Por otro, Gilboa añade el concepto de diplomacia de los agentes mediáticos donde los periodistas asumen temporalmente el papel de diplomáticos y sirven como mediadores internacionales.

En este punto, se establece la importancia de los medios como factor elemental en la transmisión de a visión política para dar un alcance internacional.

4.- Marca-País: Allí se trata de vender una imagen de una marca de un específico país región o ciudad a un determinado mercado con el objetivo de que resulte atractivo y atraigan personas negocios y recursos.

5.- De Nicho: Se encarga de concentrar recursos en áreas específicas capaces de generar beneficios que mereciesen la pena, más que en tratar de cubrir el terreno.

Cabe destacar que las grandes potencias no tienen la necesidad de o el incentivo para practicar la diplomacia de nicho, ya que pueden ejercer su influencia sin necesidad de especializarse en áreas funcionales y/o estratégicas.

### **Venezuela: Amigo-Enemigo**

En el caso de Venezuela, su política exterior se establece en la Carta Magna, pero una de las características presentes en las últimas décadas es su ambivalencia de Amigo-Enemigo, pues muy bien lo explica, Schmitt (1932), por un lado, se agrupa un “nosotros” a todos aquellos que conviven políticamente, en base a la solidaridad, de forma sincrónica (entre los miembros de la comunidad en el mismo tiempo), o diacrónica (entre las generaciones pasadas, presentes y futuras). Y por otro, excluyente al imponer un “los otros”, con quien tendrá una relación cerrada y son por eso mismo enemigos efectivos o virtuales, en concreto o al menos en potencia.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Esta característica diferencia a Venezuela del resto de países latinoamericanos pues como bloque los asemeja su modelo conciliador diplomático, como ejemplo se pueden citar los gobiernos de Lula da Silva en Brasil, Juan Manuel Santos en Colombia y Michelle Bachelet en Chile.

En este punto, el ejemplo más claro es la relación de amistad entre Venezuela y el que en este momento es su mayor aliado, China, quienes en los últimos años se han compenetrado a nivel económico e industrial con acuerdos de varias décadas, asimismo se pueden mencionar los acuerdos en materia de salud, deporte, cultura e integración con países miembros de la Alianza Bolivariana para los pueblos de Nuestra América (Alba) Ecuador, Bolivia, Cuba y Nicaragua, mientras que en contraposición se establece la relación con Estados Unidos que por más de una década han dejado sus relaciones diplomáticas y comerciales en el mínimo correspondiente.

### **METODOLOGÍA**

La investigación se catalogó como descriptiva, bajo la modalidad de campo, debido a que se estudiaron sus variables “comunicación eficaz” y “diplomacia” caracterizando su desenvolvimiento en la realidad mediante la obtención de datos directamente de fuentes primarias conformadas por expertos en el área.

De esta manera, los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006) indican que las investigaciones descriptivas miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos conceptos o variables, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

El diseño de investigación utilizado fue tipificado como documental definida por Avendaño (2005) como “un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica, e interpretación de los datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas”.

El proceso de recolección de datos en esta investigación se realizó a través de la técnica documental. Según lo expone Sabino (1992) la misma consiste en la recopilación de datos inherentes a la investigación, que suelen encontrar plasmados en libros, manuales, folletos entre otros.

Luego de la recolección de datos, la información fue analizada de manera cualitativa, procediendo a identificar las principales tendencias en la investigación. Pulido, Ballén y Zúñiga, (2007, pág. 27) precisan que el análisis cualitativo se ubica en un plano que no es la renuncia a lo numérico o cuantitativo, “sino la reivindicación de lo subjetivo, lo intersubjetivo, lo significativo y lo particular como prioridades de análisis para la comprensión de la realidad social”.

### **CONCLUSIONES**

Esta investigación ha permitido la formulación de las siguientes conclusiones:

La comunicación eficaz, es un elemento conciliador en negociaciones y en la resolución de conflictos, sobre todo en la actualidad, cuando la función del diplomático ha





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

cochado una nueva dimensión, en vista de que el proceso de globalización ha avanzado y las relaciones binacionales han dejado de ser “herméticas”.

La relación entre información, comunicación y conocimiento es de vital envergadura dentro de la efectividad comunicacional en la aplicación de la diplomacia como sistema a merced, para el establecimiento de acuerdos entre las naciones.

En Venezuela, el modelo diplomático aplicado es el público-mediático, donde se limita a informar el desarrollo de la política exterior del país, pero no incluye su trasfondo de interés de sólo establecer relaciones de beneficios con un grupo, considerados “amigos”.

### **RECOMENDACIONES**

Las conclusiones previamente señaladas permiten la enunciación de las siguientes recomendaciones:

Antes de establecer una relación diplomática con otro país, se debe manejar las posibles barreras psicológicas, físicas, administrativas y culturales que pudieran entorpecer la comunicación eficaz.

El uso del modelo de negociación desarrollado en la Universidad de Harvard por Fisher y Ury, por ser considerado eficiente y destaca la importancia de la relación de amistad en dicho procedimiento.

A los países en general, instaurar el modelo conciliador (basado en la comunicación eficaz) para relaciones binacionales sanas y provechosas.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Avendaño (2005) **Introducción a la investigación Bioantropológica**. Universidad Central de Venezuela. Venezuela

Azpiroz, M. (2012) **Diplomacia Pública “El caso de la Guerra contra el temor”**. Editorial Uoc. España.

Delisle, J; Woodsworth (2005) **Los traductores en la historia**. Editorial Hermes. Colombia

Deutsch, K (2000) **Análisis de las relaciones Internacionales**. Editorial Paidós. Buenos Aires.

Fisher R; Ury, W. (2003) **Cómo negociar sin ceder**. Editorial Norma. Colombia

García, B (2008) **Redacción**. Editorial Surco. República Dominicana

Hajek, V. (1981) **Ingeniería de Proyectos**. Editorial Urmo. España

Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P. (2006) **Metodología de la Investigación**. **Pearsons** Educación. México.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Llacuna J. y Pujol L. (2008) **La comunicación en las organizaciones**. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales. España. Disponible: [http://www.insth.es/insthweb/contenidos/documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp\\_685.pdf](http://www.insth.es/insthweb/contenidos/documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_685.pdf)
- Nicolson, H. (1955) **La Diplomacia**. Editorial Atlántida. Buenos Aires
- Pulido R; Ballén M. y Zuñiga F. (2007) **Abordaje hermenéutico de la investigación cualitativa**. Editorial Universidad Cooperativa de Colombia (Educc). Colombia.
- Ramos Marcano, E. (1996) **La Importancia de la comunicación efectiva**. México. El Nuevo Día. P. 15.
- Robbins, S. (2004) **El Comportamiento Organizacional**. Editorial Pearson Education. México.
- Sabino, C. (1992) **El Proceso de la Investigación**. Editorial Panapo. Venezuela.
- Schmitt, C. (1932) **El concepto de lo político**. Alianza Editorial.
- Scout W. y Mitchell T (1997) Organization Theory: A Structural and Behavioral. Revista de Psicología Organizacional. SAGE. Estados Unidos. Disponible: [http://scheller.gatech.edu/directory/faculty/marr/pubs/Moon\\_Quigley\\_Marr\\_2012\\_OPR.pdf](http://scheller.gatech.edu/directory/faculty/marr/pubs/Moon_Quigley_Marr_2012_OPR.pdf) (Consulta: octubre, 2013)



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC) COMO ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA DEL CONCEPTO DE DERIVADA

**José Delgado**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE

[joseramondf@gmail.com](mailto:joseramondf@gmail.com)

#### RESUMEN

Este artículo científico es un avance de una investigación que tiene como objetivo general desarrollar una estrategia de enseñanza-aprendizaje utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como herramientas de apoyo para el aprendizaje significativo del concepto de derivadas en estudiantes de Ingeniería. Se fundamentó, teóricamente, en González (1998), Ausubel (1978), Díaz, Barriga y Hernández (2002), Campos (2000) y Pimienta (2012), entre otros. Se enmarcó en el enfoque positivista y se utilizó una metodología cuantitativa, se clasificó como descriptivo, con un diseño no experimental y transversal de campo. La población se consideró finita, aplicando censo poblacional para el caso de los siete (7) docentes para diagnosticar el tipo de estrategia de enseñanza empleada y una muestra de 46 estudiantes de las tres secciones para el momento de la Unidad III del programa de la cátedra Cálculo I de la Facultad de Ingeniería de La Universidad del Zulia. Como técnica de recolección de datos se usó la encuesta, empleando en un primer momento, un instrumento Escala tipo Likert compuesto por 42 ítems aplicado a los docentes para determinar las estrategias utilizadas por ellos y una prueba objetiva (instrumento pre-test) a los estudiantes, constituida por ocho (8) situaciones problemáticas relacionadas directamente con los conocimientos previos al concepto de derivada de una función y sus formas de representar. La confiabilidad se determinará a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach. El análisis de datos se someterá a los procedimientos básicos de la estadística descriptiva con el cálculo de distribución de frecuencias absolutas y relativas, además del coeficiente de correlación de Pearson. Los resultados se determinarán una vez que se procesen los datos derivados de la aplicación del instrumento.

**Palabras clave:** aprendizaje significativo, enseñanza-aprendizaje y tecnología de la información y comunicación.

#### INTRODUCCIÓN

Las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), el aprendizaje significativo y las derivadas, en el ámbito educativo y en su universo pertinente, constituyen una triada determinante, circunstancial y trascendental, para optimizar la comprensión de las aristas de sus denotaciones, connotaciones y lograr una mejor transmisión de conocimientos.

Es deber de los docentes y derechos de los discentes estar preparados, en conocimientos y habilidades, para utilizarlas en función de mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje, en todos los niveles de la educación formal.

Las TIC son herramientas que permiten un manejo, procesamiento, sintetización, recuperación, creación, modificación, almacenamiento y protección de información.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Aunque novedosas y permanentemente actualizadas con los constantes avances tecnológicos de la sociedad de la información, estos instrumentos no son nada nuevos. Desde los inventos del telégrafo, el teléfono, la televisión, el internet y los dispositivos móviles, han determinado la globalización de las comunicaciones y de la educación desde hace centurias.

Sus aportes en el área educativa han sido superlativos, han masificado el conocimiento, lo han hecho accesible a los lugares más remotos del planeta, abarcan e inciden en todas las áreas del saber, han roto la brecha profesor-alumno e impulsado la educación a distancia, han generalizado el uso de redes de comunicación e inteligencia artificial, han gestado una nueva concepción del aprendizaje, muchos autores las vinculan con un nuevo paradigma de civilización y han permitido la masificación del aprendizaje significativo.

El psicólogo David Paul Ausubel es el pionero del aprendizaje significativo. Lo plantea como un proceso de aprendizaje en el cual el estudiante debe tener una cantidad básica de información sobre lo que pretende aprender y la cual será la base para el nuevo conocimiento.

En el año 1986 rompió los parámetros de la educación tradicional al afirmar que “los conocimientos no se encuentran arbitrariamente colocados en el intelecto humano. En la mente hay una red orgánica de ideas, conceptos, relaciones, informaciones vinculadas entre sí. Cuando llega una nueva información, esta puede ser asimilada en la medida en que se ajuste bien a la estructura conceptual preexistente, la cual, sin embargo, resultará modificada como resultado del proceso de asimilación”.

La sumatoria entre los conocimientos preexistentes y los adquiridos, por el educando, hacen una totalidad más completa en función de un conocimiento holístico y estructurado en la vinculación de ambos estados del saber, los cuales al relacionarse forman una nueva y más completa trama de conocimientos y aprendizaje.

Ahora bien, en este nuevo concepto de la relación docente-discente, el rol del educador es determinante para que los estudiantes entiendan, a cabalidad lo que están aprendiendo

El autor Juan E. León plantea que el aprendizaje significativo es un proceso relacional. El sentido lo da la relación del nuevo conocimiento con conocimientos anteriores, con situaciones cotidianas, con la propia experiencia y con situaciones reales.

En el caso de la enseñanza de la matemática en general y de la derivada en particular, el concepto anteriormente planteado, adquiere una connotación superlativa. Las estadísticas avalan la teoría de que la matemática es una de las cátedras con la que los estudiantes tienen más problemas. Incidentes que vinculan un alto número de repitientes, desertores, poca cantidad de profesores y un elevado número de aplazados confirman esta hipótesis.

El aprendizaje de la derivada es primordial para la comprensión de esta ciencia. La enseñanza de esta medida de la rapidez con la que cambia el valor de una función



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

matemática según cambie el valor de su variable independiente es uno de los grandes retos de los profesores.

Desde los griegos hasta Kepler, Cavalieri, Newton, Perge, Fermat, Leibniz han desarrollado cálculo infinitesimal, tangente de una curva, teorema de los extremos, cálculo diferencial, áreas y volúmenes hasta las derivadas e integral, desarrollando la ciencia de los números y el cálculo.

La matemática y sus ciencias vinculadas han determinado el desarrollo y evolución de la especie humana. En los países desarrollados, las TIC, el aprendizaje significativo y el estudio de la matemática han incidido radicalmente en el desarrollo de una educación de primer nivel.

En el caso de América Latina, solamente algunos países como Brasil, Argentina y México utilizan las TIC y el aprendizaje significativo como elementos banderas en sus sistemas educativos.

En el caso venezolano, las nuevas tecnologías de la información y comunicación se están empleando en los primeros niveles de educación y el aprendizaje significativo se está empleando en algunas universidades autónomas y privadas.

En función de lo antes expuesto, se consideró necesario realizar esta investigación, con el objetivo general de desarrollar una estrategia de enseñanza-aprendizaje utilizando las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) como herramientas de apoyo para el aprendizaje significativo del concepto de derivada en estudiantes de Ingeniería.

### **PROBLEMÁTICA**

Actualmente, los blogs ocupan un lugar destacado en el sector educativo, debido a su capacidad para publicar contenido e integrar recursos de diversas procedencias, especialmente aquellos derivados de los servicios de la denominada Web 2.0 o web social: audio, vídeo, animaciones, documentos, presentaciones, mapas, encuestas, líneas de tiempo, mapas conceptuales, ejercicios interactivos, entre otros.

Además, considerados como uno de los recursos de publicación en línea más fáciles de utilizar por parte de un usuario con una mínima experiencia en la navegación por Internet. Incluso, según sus publicaciones, se pueden distinguir dos tipos de blogs educativos o edublogs: blogs docentes, creados por profesores que dan cuenta a través de ellos de su práctica educativa, y blogs de aula, que son vehículo y escenario de las actividades didácticas protagonizadas por los alumnos.

Estos blogs representan para el profesor una herramienta gratuita que le permite comunicarse con toda la comunidad educativa; también le da facilidades para crear, visualizar, actualizar y compartir con otros colegas su propio banco de proyectos de clase y de actividades. Sin embargo, los profesores deben formular claramente los objetivos de aprendizaje que pretenden alcanzar con actividades que involucren su utilización, y planear detalladamente las actividades que se llevarán a cabo.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En el caso de la Facultad de Ingeniería de la Universidad del Zulia, el cual cuenta con un ciclo básico común a todas las carreras de Ingeniería, como entidad administrativa y docente que sirve de apoyo a todas las escuelas de la Facultad, donde su función principal es propiciar los conocimientos básicos fundamentales para el desarrollo de las herramientas conceptuales de las Ciencias de la Ingeniería, que permitan dar respuestas científicas a los problemas prácticos de la región.

En la misma, se han desarrollado esfuerzos por actualizar y dinamizar los programas de las materias que dicta, para que se adecuen a las necesidades de desarrollo de las escuelas que conforman la Facultad de Ingeniería. En un esfuerzo de adecuar sus planes de investigación básica y de tecnología propia en conjunto con otras escuelas y facultades.

Muy a pesar de ello, por lo general, las clases de Cálculo son magistrales; es decir, el conocimiento es transmitido mediante el profesor en clases tradicionales presenciales. Por tanto, a pesar de que el profesor posea una gran destreza comunicativa, es poco probable que todos los estudiantes reciban los mensajes e interioricen los conceptos.

En tal sentido y en la búsqueda de revertir esta situación, sería conveniente establecer una estrategia de enseñanza, empleando las herramientas tecnológicas como los blogs educativos, que permita a los estudiantes lograr un aprendizaje significativo. De este modo, resulta de fácil comprensión lo que Camarena (2010) plantea con respecto a la diversidad de factores que intervienen en el aprendizaje y enseñanza del cálculo para ingeniería, haciendo del aprendizaje del cálculo un elemento crítico, advirtiendo que al realizar de forma incorrecta el proceso de aprendizaje de las matemáticas, en general, y del cálculo, en particular, dificultará el desarrollo profesional del futuro ingeniero.

Representa una alarma, para la comunidad universitaria, observar los resultados de investigaciones nacionales e internacionales en cuanto al bajo rendimiento de los estudiantes de ingeniería en la asignatura de Cálculo Diferencial; incluso en la consideración de los resultados y rendimiento de los estudiantes en el área matemática, donde a nivel nacional, son bajos en todos los niveles educativos.

Donde se evidencia un deficiente razonamiento lógico matemático que en opinión de los docentes es demostrado en la poca agilidad mental al resolver problemas cotidianos, lo que dificulta los procesos y demora el avance de aprendizajes planificados. Esta situación se observa desde los niveles educativos más bajos afectando no solo a las áreas de las matemáticas sino a todas las áreas del saber.

Bajo este contexto, el rendimiento estudiantil de la unidad curricular Cálculo I en la Facultad de Ingeniería de la Universidad del Zulia, exhibe resultados poco deseados, pues se distingue un alto índice de alumnos aplazados y desertores, comprobándose en el porcentaje de alumnos aprobados, aplazados y sin información que se han obtenido en los últimos dos años, según información suministrada por el Departamento de Matemática del Ciclo Básico de dicha facultad y que se resume en el siguiente cuadro:



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

**Cuadro 1. Porcentajes de aprobados, aplazados y sin información por periodos académicos en la unidad curricular Cálculo I**

Periodo	Aprobados (%)	Aplazados (%)	Sin información (%)
2009 II	35,8	50,42	13,78
2010 I	42,09	43,86	14,05
2010 II	30,05	49,9	20,05
2011 I	37,03	48,19	14,78
2011 II	29,8	47,6	22,6

Fuente: Departamento de Matemáticas. Facultad de ingeniería de LUZ. (2012)

Al respecto, la falta de habilidades y destrezas para la matemática en los alumnos del primer semestre de Ingeniería, evidencia la necesidad urgente de realizar acciones que ayude a todos los actores del sistema educativo venezolano a optimizar el rendimiento en sus actividades, y por ende, contribuir en la obtención de resultados satisfactorios en el área de matemática y específicamente, en el área del cálculo, donde el uso y aplicación del concepto de la derivada a lo largo de la formación general y profesional, es de importancia fundamental para el futuro egresado.

De hecho, Artigue (1995) plantea que aun cuando se puede enseñar a los alumnos a realizar de manera más o menos mecánica algunos cálculos de derivadas y a resolver algunos problemas estándar, existen dificultades para que los jóvenes de edades entre 16 y 20 años logren una comprensión satisfactoria de los conceptos y métodos de pensamiento que conforman el centro del análisis matemático. Se observa así el caso de algunos estudiantes que son capaces de resolver los ejercicios que se les proponen con la aplicación correcta de las reglas de derivación; sin embargo, tienen dificultades cuando necesitan manejar el significado de la noción de derivada, ya sea a través de su expresión analítica, como límite del cociente incremental, o en su interpretación geométrica, como pendiente de la recta tangente.

En consecuencia, se deduce que los alumnos no han construido un significado adecuado del concepto de derivada. La construcción de un significado, parcial, del conocimiento durante los primeros años el cual puede generar dificultades en su desempeño en los cursos de cálculo. Además, las concepciones previas de los estudiantes pueden tener aspectos contradictorios, que se manifiestan, según las situaciones y son resistentes al cambio.

### CONCLUSIÓN

Partiendo de la premisa que para vivir, aprender y trabajar con éxito en una sociedad cada vez más compleja, rica de información y basada en el conocimiento, es importante que se incorporen elementos motivadores que logren captar la atención de los estudiantes y más aún si es una de las asignaturas que se torne difícil y complicada como suelen caracterizar las matemáticas. En este sentido se desarrolló este estudio y en función de los objetivos propuestos y al análisis de los resultados obtenidos se establecen las siguientes conclusiones:



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

La aplicación del instrumentos a los alumnos de Cálculo I de la Facultad de Ingeniería de La Universidad del Zulia, permitió evidenciar las debilidades que poseen dichos alumnos en los contenidos previos a la definición de derivada.

En cuanto al uso de las TIC por parte de los estudiantes objeto de estudio, se constató que la mayoría de los estudiantes encuestados poseen equipos computarizados y más importante aún tienen dominio del uso de las tecnologías.

Para la caracterización de los blogs como objeto de aprendizaje se procedió a verificar las ventajas y desventajas que poseían consigo la aplicación de ellos según las necesidades de la población encuestada. Dando como resultado que el tipo de blogs o edublogs más encuestado fue el blogs de gestión proyectos colectivos al alumno.

Partiendo de las indagaciones realizadas, se procedió a incorporar los recursos tecnológicos que resultaran efectivos como estrategias innovadoras y fortalecedoras para el aprendizaje de los contenidos matemáticos. Posteriormente se procedió al diseño de los lineamientos prácticos necesarios para crear y usar el edublogs.

Por último se recomienda a los docentes utilizar diferentes tipos de Tic, así como los edublogs para fortalecer contenidos matemáticos en los que se evidencian bajo rendimiento.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Artigue, Michéle (1995). La enseñanza de los principios del cálculo: problemas epistemológicos, cognitivos y didácticos. En: **Ingeniería Didáctica en Educación Matemática. Un esquema para la investigación y la innovación en la enseñanza y el aprendizaje de las matemáticas**, compilado por Pedro Gómez (1995). Primera edición. Bogotá, Colombia. Grupo Editorial Iberoamérica. Además disponible en: <http://funes.uniandes.edu.co/676/1/Artigueetal195.pdf> (Pp. 97-140)

Aulablog (2005) **Un uso colaborativo sobre el uso de las TIC en el aula**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.aulablog.com> Consulta: 20/10/13.

Ausubel-Novak-HANESIAN (1983) **Psicología Educativa: un punto de vista cognoscitivo**. Editorial Trillas. México. Disponible en: [http://delegacion233.bligoo.com.mx/media/users/20/1002571/files/240726/Aprendizaje\\_significativo.pdf](http://delegacion233.bligoo.com.mx/media/users/20/1002571/files/240726/Aprendizaje_significativo.pdf).

Camarena, P. (2010). **La modelación matemática en la formación del ingeniero**. Instituto Politécnico Nacional, México. Documento en línea. Disponible en: [www.m2real.org/IMG/pdf\\_Patricia\\_Camarena\\_Gallardo-II.pdf](http://www.m2real.org/IMG/pdf_Patricia_Camarena_Gallardo-II.pdf)

Campos, Y. (2000). **Estrategias de enseñanza Aprendizaje**. Campos del Conocimiento. Documento en línea. Disponible en: <http://www.camposc.net/0repositorio/ensayos/00estrategiasenseaprendizaje.pdf>

Díaz-Barriga, F., Hernández, G. (2002). **Estrategias para el aprendizaje significativo: Fundamentos, adquisición y modelos de intervención**. México. Mc Graw Hill.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

González, F. (1997). **La enseñanza de la Matemática: Propositiones Didácticas**. Impreupel. Maracay, Venezuela.

Pimienta, J. (2012). **Estrategias de enseñanza-aprendizaje. Docencia universitaria basada en competencias**. Primera edición. Pearson Educación, México.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### CALIDAD DE SERVICIO COMO ESTRATEGIA PARA PROYECTAR LA IMAGEN CORPORATIVA EN LAS UNIVERSIDADES DE GESTIÓN PÚBLICA

**Roberto Gutiérrez**

Ministerio del Poder popular para la Educación, Venezuela  
[gutierrezrobertoluz@hotmail.com](mailto:gutierrezrobertoluz@hotmail.com)

**Mary Romero**

Ministerio del Poder popular para la Educación, Venezuela  
[prizka@hotmail.com](mailto:prizka@hotmail.com)

#### RESUMEN

La presente investigación tuvo como objeto analizar la calidad de servicio como estrategia para proyectar la imagen corporativa en las universidades de gestión públicas del municipio Maracaibo. Sus bases teóricas se sustentaron con autores como: Maslow citado por Koontz y Weihrich (2004), Stanton, Etzel y Walker (2004), Van Riel (2006), entre otros. El estudio fue de tipo descriptivo, diseño no experimental de campo, transeccional. La población fue de 619 docentes universitarios, la muestra estratificada quedó conformada por 116 profesores de los cuales 39 pertenecen a LUZ, 49 a la UNERMB y 28 a la UPEL. Para recolectar los datos se utilizó un cuestionario de 63 ítems, con escala tipo Likert y cinco (05) alternativas de respuesta. La validación del instrumento fue mediante el juicio de siete (07) expertos y para la confiabilidad se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach obteniendo un resultado confiable de 0,607. Los resultados fueron procesados mediante la estadística descriptiva encontrando deficiencias que limitan alcanzar la excelencia educativa mediante una buena calidad de servicio, de igual manera, ocurre con la proyección de la imagen corporativa y cómo es percibida con el entorno. Se recomendó implementar programas de reforzamiento de calidad de servicio que motiven a todo el personal docente universitario a desarrollarse culturalmente con la calidad exigida por los entes universitarios. Asimismo, se propuso elaborar lineamientos estratégicos direccionados al fortalecimiento de la calidad de servicio como herramienta gerencial para proyectar la imagen corporativa en las universidades públicas del municipio Maracaibo.

**Palabras clave:** calidad de servicio, imagen corporativa, estrategias de calidad, educación superior.

#### INTRODUCCIÓN

Por mucho tiempo, las instituciones públicas universitarias venezolanas se han desarrollado mediante la inercia propia de un mercado poco competitivo, entendiéndose la competitividad universitaria como la capacidad que tiene la misma para desarrollar y mantener sistemáticamente unas ventajas competitivas que le permitan disfrutar y sostener una posición destacada tanto en calidad como imagen en el entorno socioeconómico en que actúa.

De tal manera, que una ventaja competitiva de dichas organizaciones educativas viene siendo aquella habilidad, recurso, conocimiento, atributo, entre otros factores, de los cuales dispone y de los que carezcan sus competidores, lo cual hace posible la obtención



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

de unos rendimientos superiores. Sin embargo, la situación que deben afrontar las mismas en la actualidad, es que el sistema venezolano enfrenta la misma problemática que presentan las universidades públicas latinoamericanas, el deterioro de su imagen corporativa debido a la baja calidad del servicio que prestan.

Esta realidad, es palpada diariamente por los estudiantes y egresados de dichas casas de estudios sin ser oídos ni estimadas sus opiniones. Muchas de estas razones conllevan a la falta de una actualización que responda a una demanda exigente, con propuestas innovadoras, ajustadas a las necesidades del mercado nacional y regional al cual dirigen sus ofertas educativas.

Es probable que exista en la actualidad un crecimiento en las instituciones educativas universitarias, que les permita crecer en actividad altamente profesional, donde se acentúa debido al incremento de la oferta educativa privada y las políticas gubernamentales que estimulan al estudio profesional mediante becas de estudio o baja inscripción debido a dificultades económicas.

Es por ello, que se justifica la necesidad de analizar la calidad de servicio y la proyección de imagen corporativa que presentan las universidades de gestión públicas en beneficio de sus egresados y de sí misma. En este sentido, la presente investigación busca proponer estrategias competitivas que permitan el mejoramiento continuo en la calidad del servicio al estudiante en universidades públicas para proyectar la imagen corporativa

### **Calidad del Servicio**

Atendiendo a lo expuesto por Stanton, Etzel y Walker (2004), la calidad del servicio es difícil de definir, medir, controlar y comunicar, sin embargo ciertos aspectos son decisivos para el éxito de cualquier institución educativa. En consecuencia, la calidad del servicio según estos autores es el grado en el que una oferta intangible reúne las expectativas del cliente (alumno, padre o representante), se relaciona con la percepción de éste acerca de la misma y se sustenta en mantener la consistencia en la calidad del servicio, en la experiencia con relación a las promesas realizadas por el vendedor (ente educativo); considerando esto, el proveedor del servicio debe investigar y adaptarse a las necesidades del cliente.

En ese sentido, Kotler y Armstrong (2002) señalan que un servicio eficaz consiste en adaptarse a las especificaciones del cliente, en consecuencia, la calidad del servicio afecta la satisfacción de los clientes y su intención de comprar, por lo cual las empresas han descubierto que brindar servicios excelentes les ofrece una fuerte ventaja competitiva, que conduce a un mejor desempeño de las ventas y por ende en las utilidades.

Al analizar las opiniones de los autores sobre la calidad del servicio, se obtiene que Stanton, Etzel y Walker (2004), visualizan la misma como el grado en el cual una oferta intangible reúne las expectativas del cliente, se relaciona con la percepción de éste y se sustenta en mantener la consistencia en la calidad del servicio; para Kotler y Armstrong



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

(2002), la calidad del servicio afecta la satisfacción de los clientes y por tanto la intención de comprar.

Para quien realiza este estudio, la calidad la define el cliente; es un juicio u opinión que los usuarios se forman respecto a los bienes o servicios que obtienen y este juicio u opinión será positiva o negativa dependiendo del grado de expectativas que el cliente posea. La calidad no es solo un requisito técnico, es una gestión que las empresas deberían preocuparse por perfeccionar día a día.

Para Pride y Ferrell (2004), un servicio es un producto intangible que comprende una acción, una ejecución o un esfuerzo que no puede poseerse físicamente. Para el autor, los servicios como productos no deben confundirse con el servicio al cliente; el último involucra cualquier actividad humana que agregue valor al producto. Según Horovitz (2002), el servicio es el conjunto de prestaciones que el cliente espera que se ofrezcan en adición al producto o servicio básico, aspiración que se fundamenta en el precio, la imagen y la reputación de éstos.

La calidad de servicio según Horovitz (2002), se ha convertido en un factor fundamental en la decisión de compra. En todos los campos, desde el turismo a la informática, la competencia es cada vez mayor y atrae al cliente mediante una gama cada vez mayor de servicios. En tales condiciones, la empresa exitosa será aquella que ofrezca el mejor servicio y para ser competitiva deberá adoptar criterios de calidad, además de seguir de cerca lo que se hace en otras empresas.

Por otra parte, la actitud del cliente con respecto a la calidad del servicio cambia a medida que va conociendo mejor el producto, su nivel de vida, y aumentando su nivel de exigencia, esta se manifiesta en el cliente cuando el mismo desea lo mejor. La calidad es pues, primordial en la comunicación de las ventajas comparativas del nuevo producto o servicio y todo debe contribuir a reducir el riesgo percibido por el cliente.

A tales efectos, se hace necesario vigilar con frecuencia la calidad del servicio prestado y optimizarlo aún más, tomando en cuenta que los clientes reaccionan positivamente cuando perciben un servicio mejorado y son ellos los motores indicadores del éxito de una empresa. De igual forma, se han considerado características para ayudar a distinguir bienes y servicios. Es la combinación de estas la que crea el contexto específico en que debe desarrollar sus políticas de marketing una organización de servicios.

Por su lado, Stanton, Etzel, Walker (2004) consideran que en algunos aspectos la planeación de los servicios es más difícil que la de los productos, constituyendo una verdadera meta para la industria de los servicios, algunas de estas características (el uso de marcas y la administración de la calidad). El uso de marcas de servicios es un problema porque no es fácil mantener uniformidad en cuanto a la calidad, además su intangibilidad significa que una marca no puede incorporarse físicamente a una etiqueta ni al servicio, su meta debería ser crear una buena imagen de marca.

En consecuencia, puede ser en determinado momento una ventaja, porque se puede adaptar fácilmente a las necesidades de cada consumidor, pero puede resultar un

verdadero obstáculo a la hora de lograr una calidad constante en su desempeño, por otra parte su caducidad hace que al no realizarse el servicio, no se puede almacenar para futuras situaciones, ya que se produce y se consume al mismo tiempo.

### **Necesidades del docente**

Existen diversas definiciones sobre las necesidades del docente, sin embargo, todas coinciden en sus apreciaciones fundamentales. Al respecto, Arellano (2003) explica que la necesidad es el proceso donde interviene el deseo del individuo de cubrir la brecha entre lo que tiene y lo quisiera tener, y en consecuencia, son aspectos vinculados directamente con las carencias, pero aparecen de forma diferenciada en cada persona o grupo de personas, según las características de cada una. Por tanto, las necesidades se podrían definir como el estado interno, el cual hace que estas parezcan atractivas.

En este marco, es pertinente explicar la Teoría de la Pirámide de las Necesidades del psicólogo norteamericano Maslow (1954, citado por Koontz y Weihrich 2004), quien identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una jerarquía piramidal; en la que las necesidades básicas se encuentran debajo y las superiores o racionales arriba, según se representa en la figura 1. Dicha jerarquía, intenta expresar las necesidades básicas las cuales resultan decisivas con respecto a las superiores, las que no constituirían auténticos motivadores mientras las inferiores se mantengan insatisfechas.

A su vez, según el enfoque de Maslow, cuando un tipo de necesidad queda satisfecha, deja de motivar comportamiento respecto de ese nivel, liberando energía orientando al individuo para la resolución de una instancia superior de necesidades respecto de la satisfecha. Por consiguiente, si la persona viera amenazada la satisfacción de un nivel inferior, se dedicaría prioritariamente a éste, postergando la superior.

**Figura 1. Jerarquía de las Necesidades Humanas Según Maslow**



Fuente: Koontz y Weihrich (2004)

Arellano (2004), explica que la necesidad es el proceso donde interviene el deseo del individuo de cubrir la brecha entre lo que tiene y lo quisiera tener. Las necesidades son



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

aspectos vinculados directamente con las carencias, pero aparecen de forma diferenciada en cada persona o grupo de personas, según las características de cada una.

### **Expectativas del docente**

De acuerdo a lo planteado por Boscán y Acosta (2004) las expectativas juegan un papel importante en cuanto a juzgar la calidad del servicio que ofrece una empresa, de manera que los clientes evalúan la calidad del servicio mediante la comparación de las expectativas deseadas o adecuadas y los que ello perciben. La manera de gerenciar eficazmente las expectativas del cliente es haciendo énfasis en las promesas que se hacen, prestar de manera confiable el servicio y lograr una estrecha comunicación con los clientes.

En la medida en que se gestione adecuadamente las expectativas de los clientes, se les podrá ofrecer un servicio de calidad, entendiendo la calidad del servicio, desde la perspectiva del cliente como las diferencias que resultan de las expectativas de los clientes y sus percepciones. Los clientes no solo evalúan el resultado final de la calidad de un servicio, sino también el proceso de prestación del mismo. La calidad de un servicio para un cliente, va a ser mayor si las empresas son capaces de exceder constantemente los deseos de los clientes en la prestación del servicio.

### **Percepción del docente**

Es de suma importancia entender la percepción de los clientes, pues en base a estos criterios la realidad objetiva es interpretada por el perceptor de manera individual, muy particular y subjetiva lo que implica la situación en cuanto a la prestación de servicio. De acuerdo a lo señalado por Arellano (2003), la percepción es el proceso mediante el cual un individuo selecciona, organiza e interpreta estímulos para entender el mundo en forma coherente y con un significado. Por supuesto, esta interpretación ocurre a través del mencionado proceso que ayuda a construir una realidad propia de cada individuo, donde prevalece la subjetividad, considerándose ésta la forma cómo el autor denomina su forma de ver el mundo.

Al respecto Gutiérrez (2009), indica que la evaluación final de la calidad se da en el corazón y en la mente del cliente. Lo que en realidad cuenta no es lo sabido, sino lo percibido por el cliente. La percepción del cliente lo es todo y, como antes se comentó, la clave para una buena percepción de la calidad está en averiguar lo deseado por él y en superar sus expectativas.

Según Shiffman y Lazar (2005), la percepción es el proceso por el cual los individuos seleccionan, organizan e interpretan los estímulos en una visión del mundo significativa y coherente. Esta tiene implicaciones estratégicas para los mercadólogos, porque los consumidores toman decisiones basadas en lo que perciben, más que sobre la base de la realidad objetiva.

Para estos autores, la percepción es un proceso altamente individualizado, mediante el cual el individuo organiza, selecciona e interpreta los estímulos para integrar una visión del mundo, basándose en las necesidades, valores y expectativas personales de cada



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

individuo. Lo que un cliente perciba de manera innata, una vez que ha probado un servicio o producto representa un hecho de gran validez para la toda organización.

Sobre la base de lo expuesto, es evidente que todos los autores coinciden en que la percepción es el proceso con el cual un individuo selecciona, organiza e interpreta diversos estímulos para así comprender el mundo que lo rodea. De tal manera, los autores anteriores convergen en una misma tendencia, con lo cual queda por sentado que todos ellos aportarán ideas claras sobre las expectativas, de manera de obtener una idea más precisa a la hora de efectuar dicha evaluación en la presente investigación.

La percepción entra en un proceso desglosado en diferentes áreas, esto con el objeto de brindar mayor comprensión sobre una variable de tanta importancia a la hora de captar y mantener clientes. Dentro de las definiciones del proceso perceptivo se encuentra la emanada por Kotler y Armstrong (2002), el cual plantea que las personas reciben los mismos estímulos de diferentes maneras debido a tres procesos de percepción: atención selectiva, distorsión selectiva y retención selectiva.

### **Proyección de la imagen corporativa**

Toda organización, grande, mediana o pequeña presenta ante la sociedad una apariencia con característica que lo representa y la distingue de las otras, por lo cual, se habla de imagen corporativa cuando se trata de elementos que permiten tener una personalidad e identidad específica. Es evidente que la imagen positiva cimentada ante los inversionistas, los proveedores de bienes y servicios, las agencias gubernamentales y el sistema financiero representa un factor clave de éxito, porque simboliza la llave que abre las compuertas del endeudamiento, de la capitalización, del abastecimiento sustentado en pautas favorables de plazos y descuentos y de la adjudicación de contratos particulares a las licitaciones del gobierno.

Según Indrigo (2001) la imagen corporativa, no es más que la que un determinado público percibe sobre una organización a través de la acumulación de todos los mensajes que haya recibido. Por lo general cualquier organización entiende que solo comunica algo cuando quiere hacerlo, pero, desgraciadamente, el fracaso de muchas empresas en el control de sus comunicaciones da lugar a la generación de imágenes confusas de sí misma. Además destaca el autor, que la imagen corporativa se produce al ser recibida.

De igual manera, una organización puede transmitir un anuncio sobre sí misma a sus empleados, a sus clientes y a todo su público, dentro y fuera de la misma. Es posible que desee transmitir una imagen especial sobre sí misma; pero lo importante es la recepción de dicho mensaje. Por otra parte, Scheinsohn (2000) define a la imagen corporativa como, la percepción que tiene una persona con respecto a una empresa, la cual genera un conjunto de mensajes significativos que son sintetizados mentalmente por el receptor.

Asegura el autor antes citado, que la empresa debe procurar que su imagen guarde una fuerte relación y congruente con la realidad de su personalidad. Cualquier intento contrario puede traer ciertas dificultades operativas. Por su parte Van Riel (2005), define a la imagen corporativa, como el conjunto de significados por los que se llega a conocer un objeto y a través del cual las personas lo describen, recuerdan y relacionan. Es el



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

resultado de la interacción de creencias, ideas, sentimientos e impresiones que sobre un objeto tiene una persona, Asimismo, señala que la imagen corporativa refleja, en parte la identidad de una organización. La buena o mala reputación se determina, en gran parte, por las señales que emite sobre su naturaleza. Por muy francas y abiertas que sean dichas señales, no hay garantía de que vayan a crear una imagen positiva en las mentes de la mayoría de los miembros de un grupo objetivo.

Sin embargo para Pizzolante (2002), la imagen corporativa es analizada como una visión global de la empresa de cómo es vista por el resto del mundo exterior que le rodea. De acuerdo a lo planteado por los autores anteriormente, es de hacer notar que todos coinciden al momento de dar una opinión o teoría de imagen corporativa, denominándola básicamente como un retrato de opinión pública; que esta imagen que el público tiene de la empresa no solo se genera por la gestión y actuación de dicha empresa, sino que también se forma por el conjunto de comunicaciones emitidas por la misma y por el comportamiento hacia determinado público.

Para el investigador, la imagen corporativa es una fotografía generalmente aceptada de lo que una compañía significa. Es decir, es el conjunto de los aspectos gráficos, señalíticos y sígnicos que dan comunicación de la identidad de la marca de las instituciones educativas en todas sus manifestaciones.

### **VALORES ORGANIZACIONALES**

Luego de conocer los elementos motivacionales para una excelente proyección de la imagen corporativa universitaria en la gestión pública, se señala la importancia dada a los valores, Koontz y Weihrich (2004), refieren que son vistos como la base de los miembros de una organización para juzgar situaciones, actos, objetos y personas; formando así, la médula de la cultura organizacional. Para efectos de la presente investigación se toman en cuenta algunos de los valores más importantes que debe tener el ser humano y en especial aquellos que se dedican a administrar educación como son: tolerancia, responsabilidad, justicia, respeto, solidaridad y honestidad.

### **Identidad Corporativa**

Los medios de identidad corporativa, son las formas externas de expresión, mientras que la personalidad es el elemento más profundo que se encuentra tras ellos. En resumen, la identidad corporativa es una percepción que tiene una organización de sí misma, difundiendo la información a través de distintas herramientas que son sus formas de expresión.

Para Van Riel (2006), la identidad corporativa es la autopresentación de una organización; consiste en la información de las señales que ofrece la empresa sobre sí misma por medio del comportamiento, la comunicación y el simbolismo, que son sus formas de expresión. Destaca el autor antes citado que, el comportamiento humano y el simbolismo de una empresa son, de hecho, las formas concretas dentro de las cuales se cristaliza la personalidad de la misma.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Por su parte Scheinsohn (2000) plantea que, la identidad corporativa es en parte con lo que la empresa ha nacido, en parte en lo que ella se ha convertido, pero por sobre todo es aquello que ella decide ser. Esta decisión constituirá su discurso de identidad. Agrega el autor que, la identidad es lo único e idéntico a sí mismo (indiferenciación), pero también es la distinción frente a lo otro, lo diferente a sí, a la propia naturaleza (diferenciación).

No obstante, Indrigo (2001) define a la identidad de una organización como la percepción que tiene sobre ella misma, algo muy parecido al sentido que una persona tiene de su propia identidad. Asegura de igual forma que, la identidad corporativa es algo único que incluye el historial de una organización, sus creencias y su filosofía, el tipo de tecnología que utiliza, sus propietarios, la gente que en ella trabaja, la personalidad de sus dirigentes, sus valores éticos, culturales y sus estrategias.

Pizzolante (2002) explica que, la importancia de la identidad corporativa radica en que no es una cualidad que la empresa posee, sino más bien el resultado de un esfuerzo que consiste en descubrir sus potencialidades mediante operaciones de auto evaluación y definición de la singularidad empresarial, que ayuda a lograr la identificación de los empleados con la organización.

Según Van Riel (2006), la autopresentación de una empresa se desarrolla de tres formas diferentes, es decir, los medios que puede utilizar la dirección para transmitir la identidad corporativa son de tres tipos, que según el mencionado autor, son los siguientes: comportamiento, comunicación y simbolismo.

En síntesis, una identidad corporativa favorable implica un sin número de ventajas que tendrá una organización en un entorno tan competitivo como el actual. En tal sentido, una fuerte identidad corporativa lograría un aumento en la motivación de los empleados que los llevaría a dar lo mejor de sí para la empresa; esto a su vez inspiraría una mayor confianza para los clientes externos, que justifican la existencia de la organización.

### **METODOLOGÍA**

El estudio se cataloga de tipo descriptivo, el cual tiene como propósito especificar las propiedades importantes en el manejo de la calidad de servicio y la proyección de la imagen corporativa, describiendo los datos disponibles en el sector en estudio y así dar solución al problema que se detecte. En consecuencia, para Hernández, Fernández y Baptista (2006), los estudios descriptivos son aquellos en los cuales se especifican las propiedades importantes de personas, grupos u otro fenómeno que sea sometido a análisis, es decir, miden diferentes aspectos, dimensiones o elementos del fenómeno o fenómenos a investigar; tal como se llevó a cabo en el presente caso donde se detalló y describió las características relacionadas con la calidad de servicio e imagen corporativa ofrecida por las instituciones de educación superior.

La población estuvo constituida por las mediciones del análisis de la calidad de servicio y la proyección de la imagen corporativa de las instituciones de educación superior más relevantes en el municipio Maracaibo, las cuales se destacan la Universidad del Zulia (LUZ), la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB) y la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). Por lo tanto, para esta



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

investigación la población estuvo constituida por 619 docentes que laboran en las instituciones de nivel superior del municipio Maracaibo.

**Cuadro 1. Caracterización de la Población**

Instituciones de Educación Superior	Cantidad de Docentes
Universidad del Zulia (LUZ)	210
Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB)	261
Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)	148
<b>Total</b>	<b>619</b>

Fuente: Universidad del Zulia, Secretaría Docente (2008)

**Cuadro 2. Caracterización de la Muestra Estratificada**

Instituciones de Educación Superior	Cantidad de Docentes
Universidad del Zulia (LUZ)	39
Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB)	49
Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL)	28
<b>Total</b>	<b>116</b>

Fuente: Gutiérrez (2009)

### CONCLUSIONES

En función de dar respuesta al objetivo se presentan las conclusiones más relevantes, derivadas del cumplimiento de los objetivos específicos de la investigación.

Entre las necesidades, las instituciones universitarias cuentan algunas de ellas instalaciones propias donde mantienen medianamente alto los servicios de cafeterías, espacios para el esparcimiento, de igual forma, poseen baños medianamente aptos para su uso. Hay que aclarar que algunos resultados obtenidos no concuerdan con la realidad palpada directamente de lo observado como es el caso de la UPEL la cual carece de sede propia e imparten las clases en diferentes instituciones educativas donde no tienen los servicios mínimos de aseo ni ambientales para dar clases.

También, se concluye que el resultado no cubre las expectativas del docente sobre lo que significa la calidad de servicio. De igual manera, las expectativas juegan un papel importante en cuanto a juzgar la calidad del servicio que ofrecen las universidades, de tal manera los docentes evaluaron la calidad del servicio mediante la comparación de las expectativas deseadas o adecuadas a sus necesidades. Sin embargo aunque los resultados muestran que las tres universidades presentan una evaluación por parte de los docentes medianamente alta, la realidad muestra que necesitan mantener y desarrollar mejores expectativas que se reflejen en la calidad de servicio, esto permitirá mantener eficazmente las expectativas del docente y el estudiantado en general.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Se determinó que los resultados obtenidos mostraron que los docentes universitarios mantienen una percepción medianamente adecuada con respecto a la calidad de servicio. Por tanto, los resultados señalan al ser analizados, que la percepción es la parte de la calidad de servicio, la cual es captada por los docentes quienes percibieron un valor apenas catalogado como medianamente aceptable. Sin embargo, la universidad del Zulia LUZ alcanzó un nivel de percepción alto en comparación al resto de las universidades.

Asimismo, en cuanto a los valores corporativos, se evidenció que existe una notable congruencia ente la justicia y la honestidad, lo cual hace pensar que todas las respuestas no fueron honestamente contestadas. Sin embargo, la visión que proyectan las universidades de su imagen corporativa está prejuzgada para ser atractiva al público cumpliendo así lineamientos político-administrativos que entorpecen claramente la imagen real como instituciones educativas universitarias.

Por otra parte, explicar la identidad corporativa existente en las universidades públicas del municipio Maracaibo, se aprecia que tanto la UNERMB y la UPEL presenta un nivel medio, esto puede ser debido a carencias derivadas de la identidad corporativa que impiden la proyección de una imagen excelentemente alta. Sin embargo, con respecto, LUZ mantiene aunque con algunas observaciones como son los factores socio-políticos-administrativos que le impiden lograr la excelencia dentro del nivel alto.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Arellano, R. (2003). **Comportamiento del Consumidor y Marketing**. Editorial Harla, S. A. México.
- Boscán, C. y Acosta, L. (2004). Cadena de Valor en las Empresas. **Revista Venezolana de Gerencia**. RVG, Jun. 2004, Vol.9 No.26. (Pp. 336-353.)
- Gutiérrez, R. (2009). **Calidad de Servicio e Imagen Corporativa en Instituciones Públicas de Educación Superior**. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín.
- Hernández, R.; Fernández, C.; y Baptista, P. (2006) **Metodología de la investigación**. Editorial Mc Graw Hill Interamericana. México
- Horovitz, J. (2002). **La satisfacción total del cliente**. Editorial McGraw-Hill Interamericana. México
- Indrigo, D. (2001) **Comportamiento Organizacional**. Octava Edición. Prentice Hall. México.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). **Administración. Una perspectiva global**. 12va. Edición. McGraw -Hill México.
- Kotler, P. y Armstrong, G. (2002). **Marketing. Versión para América Latina**. Editorial Prentice - Hall. México.
- Pizzolante, M. (2002). **Imagen corporativa en instituciones educativas**. Editorial Trillas. México.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Pride, W. y Ferrel (2004). **Marketing. Conceptos y Estrategias**. 9na. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

Scheinson, D. (2000). Marketing de los Servicios. Prentice-Hall. México.

Schiffman, L. y Lazar, L. (2005). **Comportamiento del Consumidor**. Editorial Prentice - Hall Hispanoamericana, S. A. México

Stanton, W.; Etzel, M. y Walker, B. (2004). **Fundamentos de Marketing**. McGraw Hill Interamericana. México.

Universidad del Zulia, (2008). Facultad de Cs. Económicas y sociales, Secretaría Docente. Maracaibo Venezuela.

Van Riel, C. (2006). **Comunicación Empresarial. Tres Formas Importantes de Comunicación Corporativa**

<http://seguridadlaboral.geoscopio.com/topics/portada.cgi?topico=seg>



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **GESTIÓN DEL DIRECTOR COMO LÍDER COMUNITARIO EN LAS ESCUELAS PRIMARIAS**

**José Luis González**

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín, URBE - Venezuela  
[j.l.gb51@hotmail.com](mailto:j.l.gb51@hotmail.com)

**Iru Verchere**

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín, URBE - Venezuela  
[iruverchere@gmail.com](mailto:iruverchere@gmail.com)

#### **RESUMEN**

La presente investigación tiene como propósito determinar la gestión del director como líder comunitario en las Escuelas Primarias del Municipio Escolar N° 4. El tipo de investigación fue descriptiva y el diseño no experimental, transeccional de campo. La unidad de análisis está representada por 168 sujetos. La técnica de recolección de datos fue la observación directa a través de la basada en tres cuestionarios de preguntas cerradas con cuatro alternativas de respuesta, Instrumento A, dirigido al Director, titulado GDGJ-09 y LCGJ-09; Instrumento B dirigido a los Docentes, titulado GDGJ-09 e Instrumento C, dirigido a los Representantes, titulado LCGJ-09. Se pudo concluir con respecto a la primera variable, que los directores no atienden la planificación anual, a los procesos de previsión, estructuración, y asignación óptima de los recursos organizacionales; además de no actuar como un líder de calidad ante el recurso humano, no se ejecuta el control de manera preventivo y menos correctivo, impidiendo la modificación de las tareas, la utilización de los recursos necesarios que podrían determinar el comportamiento futuro. En cuanto a la segunda variable, se concluye que los gerentes poco desarrollan el trabajo en equipo, la Escuela para Familia y el PEIC, la desintegración de los actores y autores del proceso educativo: se recomienda desarrollar las habilidades, conocimientos, capacidades y destrezas en los individuos de la organización; así mismo afianzar el ejercicio del liderazgo, motivación y la comunicación, para estimular con ello, el entusiasmo laboral, y experimentar la satisfacción por el logro de los objetivos de la organización y de los individuos.

**Palabras clave:** Gestión del Director, Líder Comunitario.

#### **INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial el dinamismo que afecta a muchos contextos de la realidad actual influye también en el ámbito educativo. Así, se reconoce un proceso de cambio y de redefinición de las demandas educativas como consecuencia de la evaluación del marco social y económico; en ese sentido, en los países de América Latina, se está produciendo una importante evolución de los valores y pautas culturales de la sociedad. Al respecto, Pérez (2003), plantea que “esta evolución afecta el desarrollo de los sistemas educativos y se detecta con fuerza de algunas ideas nuevas, que sitúa en un marco de actuación innovador al mundo de la enseñanza”, (p. 24). Por tal razón, la generalización del proceso de actuación social; la atención de nuevos valores para la paz, salud y la apertura de la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

escuela a la comunidad; ubican al centro educativo en un marco de actuación democrática, pero también más compleja.

Bajo esos parámetros, se exige una respuesta diferente de los centros educativos, donde la gestión del director juega un rol protagónico para dar respuestas eficientes, en tal sentido, De La Torre (2003), señala “la sociedad exige una respuesta como cambios de objetivos, modificación de las estructuras y funcionamiento de los centros educativos”, (p. 90).

Esto se comprende como la necesidad de una gestión institucional que promueva un clima armónico, creando las condiciones óptimas de trabajo para que la realización de la labor docente eleve la productividad; por tanto, se requiere de directores capaces de liderizar y organizar la institución a fin de promover una escuela con participación activa dentro de la comunidad. En Venezuela, según Sánchez (2003), “uno de los problemas que afecta la gestión en las organizaciones educativas, lo constituye la existencia de directores con una marcada carencia de herramientas para organizar y gerenciar, (p. 21). En consecuencia, la gestión se visualiza estrechamente ligada al comportamiento que asume el director; quien por su condición de autoridad máxima, debe ser una persona con una alta formación académica, que evidencie un liderazgo capaz de convencer, para obtener la colaboración en la gestión situación, que en la actualidad no es la más generalizada.

Por lo tanto, a juicio de London (2002), la mayoría de los directores de las escuelas primarias no han participado en concursos previos de presentación referida a conocimientos específicos de administración y credenciales académicas gerenciales, normadas en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000). Igualmente, existe un número significativo de docentes encargados de la dirección en los planteles, que en muchos casos han sido colocados para solventar un problema inmediato, motivado por jubilaciones y renuncia de los directores anteriores, lo que acentúa más el problema. Dentro de ese contexto, Paz (2003), expresa la complejidad de la gerencia actual exige directores con capacidad para realizar las funciones administrativas de planificación, organización, dirección, supervisión y evaluación, promoviendo un clima organizacional para que sus trabajadores respondan con éxito a las demandas que procura la sociedad.

En consecuencia, cabe destacar que entre los órganos de la administración educativa de los niveles de Educación Primaria contemplada en el Modelo Normativo, citado por London (2002), está la dirección, cuya función primordial es la de administrar y gerenciar bajo la moderna concepción del liderazgo identificado con los principios de eficiencia, toma de decisiones, coordinación e integración utilizando estrategias para abordar la comunidad como un líder comunitario.

Este planteamiento, coincide con el de Senge (2004), quien señala que el gerente educativo debe buscar mejorar el trabajo en equipo a través del liderazgo y el proceso de toma de decisiones, donde participen todos los integrantes de la comunidad para dar forma a su futuro y específicamente para sostener los procesos de cambios. Cabe destacar que Aranguren (2001), afirma que el liderazgo del ámbito escolar debe recibir



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

una atención más sistemática, dándole prioridad a la formación permanente del gerente, a fin de poder enfrentar la realidad del entorno, debe tomar decisiones en equipo, y desarrollar su habilidad comunicacional, con el propósito de fomentar la participación de las comunidades educativas.

Asimismo, Casados (2004), plantea que todo buen director debe tener ciertas habilidades o condiciones básicas las cuales le permitan lograr el funcionamiento de la organización de manera armónica y con una clara conciencia profesional, teniendo presente los objetivos educativos; así como también, el compromiso de todos para el logro de los mismos, a través del ejercicio de un liderazgo comunitario.

En consecuencia, el director es el encargado de impulsar, orientar y guiar el proceso, siendo un animador y organizador de todas las actividades dentro de la institución; como líder de las escuelas primarias, es el encargado de planificar, organizar, dirigir y controlar todas las actividades educativas y fundamentalmente las diligencias comunitarias; por lo tanto, una de las funciones de mayor importancia es la de desempeñarse como un líder permanente del personal y de las comunidades educativas, un buen gerente debe contar con capacidades y habilidades de trabajo en equipo, aperturar escuela para familias, involucrar a la comunidad en el proyecto educativo integral comunitario y una amplia capacidad de liderazgo.

Desde esta óptica, los líderes de las escuelas primarias, para ser eficaces deben poseer habilidades para motivar convirtiéndose en directores con cualidades y atributos claramente definidos: confianza, seguridad en sí mismo, participar en todas las actividades; haciendo especial énfasis en el trabajo comunitario, porque a través de las comunidades educativas, organismos que actúan en forma comunitaria y organizada, se obtiene la participación de todo el colectivo en la realización y ejecución de los proyectos educativos integrales comunitarios.

Lo antes expuesto, permite la formación de líderes comunitarios capaces de transformar y accionar los cambios que las comunidades requieren para hacerse copartícipes del proceso de aprendizaje de sus hijos, sobre todo al considerar la urgente necesidad de fortalecer el binomio escuela-comunidad; a fin de atender las difíciles situaciones con las cuales se están enfrentando las familias venezolanas: los anti valores, pobreza, inseguridad, entre otros. Por esto, las escuelas primarias deben afianzar los valores familiares, la ética, la moral y autogestionar la preparación de los miembros de las comunidades, a objeto de que cuenten con un oficio que les facilite el ingreso al mercado de trabajo.

Ante lo planteado y transfiriéndolo a la realidad regional, se ha venido observando que las escuelas pertenecientes al Municipio Maracaibo del Estado Zulia, los directores de las escuelas primarias de la Parroquia Francisco Eugenio Bustamante, del Municipio Escolar N° 4 probablemente no cumplen con sus funciones; tal vez por la desviación del proceso comunicacional, la toma de decisiones unilaterales, la ausencia de un verdadero liderazgo innovador, que impiden el acceso a la comunidad por lo que pareciera que el director cumple con las funciones gerenciales, como planificador, organizador, director,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

controlador del proceso educativo, sin tener una visión clara de cómo llevarlo. Hay poca participación de la comunidad y hacia la comunidad.

De igual manera, al hacer un sondeo a la comunidad de estas escuelas primarias, los padres y/o representantes y demás miembros de este espacio manifestaron, que el director no se comunica con ellos y no solicita opinión para el desarrollo de las acciones, sólo las impone, tiene una actitud hostil ante la intervención de la comunidad y por ello se evidencia apatía, indiferencia, poca colaboración, desinterés y exigencia de parte de la comunidad hacia la escuela sin ver reciprocidad. En este sentido, las escuelas evidencian un ambiente con poca familiarización y socialización; igualmente las relaciones entre las escuelas y el entorno son deficientes, pareciera que hubiese un divorcio entre las escuelas y la comunidad.

Lo descrito refleja la distorsión de las funciones de un líder emprendedor, democrático, inteligente, transformador en su rol, lo cual ha traído como consecuencia un ambiente de trabajo poco motivador, caracterizado fundamentalmente por la apatía y el desinterés de la comunidad en la participación efectiva de actividades intraescolar y extraescolar, además de unas relaciones interpersonales inapropiadas que llegan a afectar la participación de la comunidad, que se evidencian en la incorporación de estos en todas las actividades de la institución.

Es por ello, que las escuelas se presentan aisladas del entorno, por carecer de participación ciudadana y no promover el trabajo en equipo, la conformación del programa escuelas para padres y el proyecto educativo integral comunitario. Además, investigar con el fin de implantar correctivos que permitan solucionar la problemática planteada; lo cual ha sido el motivo para realizar este estudio, con el propósito de determinar la gestión del director como líder comunitario de la educación primaria, a fin de ofrecer alternativas de solución para realizar una eficiente gestión y mejorar la calidad educativa. Por todo lo anteriormente planteado, se hace necesario determinar la gestión del director como líder comunitario en las escuelas primarias del Municipio Escolar N°4.

### **ELEMENTOS TEÓRICOS**

La gestión del director en las instituciones educativas, constituye el acto fundamental, facilitador del éxito en su gente, de allí, que se destaca la capacidad del gerente para crear instituciones flexibles, abiertas al cambio, a fin de dirigir el recurso humano para alcanzar el logro de objetivos, aprovechando al máximo el potencial humano, sus conocimientos y experiencias, es decir, la gestión del director se transforma en participativa, cuando todos los involucrados en dicho proceso se responsabilicen, asuman el compromiso, se integren a contribuir con la misión y visión. Dada la importancia de la gestión gerencial para el mejoramiento de la calidad educativa, esta investigación se inicia con el análisis de las definiciones de gestión del director.

#### **Gestión del Director**

Las instituciones educativas al igual que la mayoría de las empresas se rigen por gestiones administrativas. Al respecto, Requeijo y Lugo (2002), afirman que no puede negarse la influencia que las teorías de administración de empresas ejercen sobre la





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

administración escolar, al punto de que estas últimas aparecen destinadas a lograr un mejor producto. Los mismos autores expresan que la administración educativa es la parte de la administración general encargada del hecho educativo.

La gestión significa acciones emprendidas para lograr objetivos, de tal manera, que es concebida por Davis y Newstron (2000), como “el proceso que ayuda a otros para trabajar con entusiasmo hacia determinados objetivos” (p. 61); por tal motivo, es el acto fundamental ser facilitador de éxito de una organización y su gente; esto se entiende como el acto de guiar a los demás, para que las cosas se hagan y así lograr los objetivos que conllevan a la misión de la organización.

A este respecto, su acción gerencial está envuelta en la necesidad de efectuar cambios en conjunto para ser adaptados a un nuevo propósito, poniendo de manifiesto sus conocimientos, experiencia y su capacidad de evaluar acciones pasadas, presentes y futuras. Tomando en consideración los recursos disponibles, las relaciones con otros grupos, las normas establecidas, los objetivos planteados; como líder deberá fomentar críticas, reflexiones, ser claro de igual forma, directo al comunicarse, brindar una comunicación abierta al expresarse.

Según, López (2003), las funciones del director son: planificar, organizar, administrar personal, dirigir y controlar las operaciones o actividades de determinada unidad, la división o sección bajo su responsabilidad, para asegurarse que se obtengan las metas organizacionales y se cumplan las políticas acordes a las necesidades institucionales.

Al respecto, Sánchez (2003), considera cuatro funciones en el ejercicio administrativo, tales como: planificación, organización, dirección y control, estos procesos suceden en forma coherente, como un sistema con interrelaciones para lograr los objetivos; en consecuencia, un proceso depende de otro para lograr la efectividad.

### **Líder Comunitario**

En la actualidad existen diversos autores que abordan las definiciones sobre el liderazgo, sin embargo, se seleccionaron algunos que presentan ideas confrontadas al respecto, permitiéndole al investigador construir su propio concepto. Al respecto, Siliceo y Siliceo (2001), señala al liderazgo como “un sistema dinámico en el que las influencias siguen un movimiento que va del líder a los seguidores y viceversa, con los cuales los líderes se convierten en seguidores y los seguidores en líderes, (p. 52). Por su parte, Robbins, (2004), lo considera como la habilidad para influenciar sobre un grupo y lograr a su vez, la relación de sus metas, en tanto Koontz y Weihrich (2004), lo definen como la influencia, el arte o el proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de las metas grupales.

De lo anterior se deduce que, el líder comunitario debe estar calificado para guiar a la comunidad a las metas y a resolver sus problemas, así como orientados para canalizar éstos en las instituciones gubernamentales. Por lo tanto de acuerdo con Chiavenato (2003), los individuos capaces de guiar a otros hacia el éxito, a una sana interacción personal y poseer la capacidad demandar situaciones, tiene ciertos atributos útiles para desempeñar la función de líder.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

El director como líder debe permitir la participación de la comunidad, lo cual implica opinar, tomar ciertas decisiones, proponer y disentir en los diversos espacios de la institución escolar, así como proponer propósitos curriculares que generan la enseñanza a sus hijos, dar ideas respecto a los recursos requeridos y acerca de las formas de obtenerlos, haciéndola participe de la gestión. Esto permite construir una práctica que según Fernández (2003), aporta el enriquecimiento de las potencialidades de los alumnos, lograr mejores aprendizajes y también a que sean más familiares.

En consecuencia, la coordinación y armonía entre la comunidad y la escuela va a depender del desarrollo de personalidades sanas y equilibradas, cuya conducta influirá en posteriores interacciones sociales y convivencia en grupo, que crearán un nuevo estilo de vida, para esto se requiere que ambas, escuelas y comunidades, se planeen como objetivo prioritario, al niño como protagonista del quehacer educativo y cómo esto beneficia al grupo familiar y al entorno social.

### METODOLOGÍA

El tipo de investigación por su método se considera descriptivo. Al respecto Chávez (2001, p. 135), afirma que las investigaciones descriptivas “son todas aquéllas que se orientan a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos, tal cual como se presentaron en el momento de su recolección”. Igualmente, el estudio se cataloga de campo debido a que la información se tomará de los datos recolectados en las escuelas básicas estudiadas.

En tal sentido, Chávez (2001, p. 135), expresa que el diseño “es de campo cuando los datos se recogerán en el escenario donde se producen los hechos”. El diseño empleado corresponde al no experimental siendo aquélla que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Hernández, Fernández y Baptista (2002, p. 189), manifiestan que se observan los hechos tal cual se suceden en su contexto real y después se analizaran.

Asimismo, éstos se clasifican en transaccionales o transversales, el cual según Hernández y otros (2002, p. 191), son los que recolectan datos en un solo momento en un tiempo único, es decir, se describen las variables y se analiza la interrelación que pueden tener en un momento dado. La población objeto de estudio estuvo constituida por 8 directores, 95 docentes y 985 representantes, pertenecientes a las distintas escuelas de la Parroquia Francisco Eugenio Bustamante del Municipio Escolar Maracaibo 4.

**Cuadro N° 1. Distribución de la Población por Institución**

Escuelas Primarias	Directivo	Docentes	Representantes
E.P. Cuatricentenaria	2	24	200
E.P. Rafael Urdaneta	1	23	175
E.P. Chiquinquirá	1	24	180
E.P.B. Cosme González	2	24	200
E.P.B. Marcial Hernández	2	24	200
Total	8	95	985

Fuente: González (2009)



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

La muestra es una parte del todo que se llama universo y que sirve para representarlo, especificando también que cuando las unidades resultan reducidas se sugiere tomarlas completamente. Para el estudio se tomaron en cuenta la totalidad de los directores de las escuelas seleccionadas y para la población de docentes y representantes, fue necesario efectuar un diseño, el cual será de tipo probabilístico, definido por Pineda, Alvarado en Hernández y otros (2002. p. 114), “como el método que consiste en extraer una parte de la población o universo”; de tal forma que todas las muestras posibles de tamaño fijo, tengan la misma posibilidad de ser seleccionadas y al azar, debido a que todos los docentes tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados para integrar la muestra.

### Cuadro Nº 2. Estratificación de la Muestra de Docentes y Representantes

Escuelas Primarias	Docentes	Estrato	Representantes	Estrato
E.P. Cuatricentenaria	24	19	200	18
E.P. Rafael Urdaneta	13	11	175	16
E.P. Chiquinquirá	14	12	180	17
E.P.B. Cosme González	20	16	230	22
E.P.B. Marcial Hernández	24	19	200	18
Total	95	77	985	91

Fuente: González (2009)

En cuanto a los instrumentos de investigación Chávez (2001, p. 173), señala que son “los medios que utiliza el investigador para medir el comportamiento o atributo de las variables”. En el presente estudio se elaboraron tres cuestionarios correspondientes a las variables en estudio; al respecto Chávez (2001, p, 173), expresa los cuestionarios “son documentos estructurados o no, que contienen un conjunto de reactivos (reactivos a los indicadores de una variable) y las alternativas de respuestas”. El instrumento para medir la variable, gestión del director consta de 27 ítems y la variable líder comunitario consta de 18 ítems, para los representantes, el cuestionario tiene 09 ítems, los tres instrumentos, tienen cuatro alternativas de respuestas: “siempre” (4). “casi siempre” (3), “casi nunca” (2), “nunca” (1).

Los instrumentos fueron sometidos a un proceso de validez de criterio de expertos, los cuestionarios que se diseñaron fueron validados mediante la técnica de juicio de expertos, para lo cual se solicitó la colaboración de cuatro (04) expertos con amplia experiencia en la temática en estudio. Para la confiabilidad se determinó utilizando los resultados de la prueba piloto a 10 directores y docentes aplicándole el cálculo del estadístico Alfa de Cronbach al cuestionario.

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se presenta el análisis de los resultados de la investigación. Para ello se realizó un estudio profundo de los datos emitidos por la matriz de doble entrada de las variables en estudio, a través de los instrumentos aplicados a la muestra en un contexto real, lo cual permitió conocer a profundidad el comportamiento de las mismas, con el apoyo del programa estadístico SPSS 10.0. En este sentido se inicia la presentación de los antecedentes con el comportamiento general de la variable Gestión del Director.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

Variable: Gestión del Director. Comportamiento General.

**Cuadro N° 3. Variable Gestión del Director**

Puntos	Rango	Niveles	Criterios	Frecuencia	Porcentaje
1,00 – 1,75	I	Bajo	Nunca	63	37,5
1,76 – 2,51	II	Moderado	Casi nunca	105	62,5
2,52 – 3,25	III	Medianamente alto	Casi siempre	0	0
3,28 – 4,00	IV	Alto	Siempre	0	0

Fuente: Cuestionario CUGD – GJ09 Autor: González (2009)

El cuadro 3, presentan los resultados de la realidad observada no compagina con las teorías abordadas en la investigación, debido a que el 62,5% de la muestra se ubican en la categoría “casi nunca”, eso significa que los gerentes educativos al desarrollar los procesos administrativos de su institución no consideran los aspectos que requieren como la planificación, organización, dirección y control, ocasionando lo antes mencionado, una toma de decisiones improvisadas que repercuten en el buen funcionamiento de la institución.

Por ello, se cita a Requeijo y Lugo (2002), afirman que no puede negarse la influencia, que las teorías de administración de empresa ejercen sobre la administración escolar, al punto de que estas últimas aparecen destinadas a lograr un mejor producto, los mismos autores expresan que la administración educativa, es la parte de la administración general encargada del hecho educativo.

**Cuadro N° 4. Variable: Líder Comunitario**

Puntos	Rango	Niveles	Criterios	Frecuencia	Porcentaje
1,00 – 1,75	I	Bajo	Nunca	12	8
1,76 – 2,51	II	Moderado	Casi nunca	125	74
2,52 – 3,25	III	Medianamente alto	Casi siempre	21	12
3,28 – 4,00	IV	Alto	Siempre	10	6

Fuente: Cuestionario CULC – GJ09 Autor: González (2009)

Los resultados antes mencionados, reflejan que la realidad observada está en discrepancia con las teorías abordadas en la investigación, debido a que el 74% de la muestra, ubican al Líder Comunitario, en la categoría “casi nunca”; porque cuando los directores desarrollan su gestión obvian las estrategias del líder y las formas de participación, atentando contra las relaciones interpersonales, ocasionando la desmotivación a los educadores y representantes a su cargo, donde el trabajo en equipo, la Escuela para Familia, el Proyecto Educativo Integral Comunitario, no son considerados, ocasionando un trauma laborar inadecuado para el buen funcionamiento de la organización. Por ello se cita a Robbins, (2004), que considera al liderazgo, como la habilidad para influenciar sobre un grupo y lograr a su vez, la relación de sus metas.

Por su parte, Chiavenato (2003), expresa como el comportamiento que involucra funciones como informar, recompensar, estimular y ayudar a la comunidad a alcanzar sus objetivos, en otras palabras, a satisfacer sus necesidades. Así el director que ayuda a la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

comunidad a seleccionar las mejores alternativas para la solución de sus problemas y alcance un estado satisfactorio, tiene mayores posibilidades de ser un líder.

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Se evidenció que los gerentes educativos, poco les interesa resaltar en la comunidad como líderes, toda su atención la dedican a cumplir con el aspecto administrativo de entregar recaudos. Por lo que se recomienda, atender a las comunidades, para así desempeñar el papel de líder comunitario, de manera más efectiva, con la finalidad de que las escuelas pasen a ser centros del quehacer comunitario, donde se fortalezcan y ejecuten las dimensiones Andragógica-Pedagógica, de Gestión y la Comunitaria.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Aranguren (2001). **Teoría crítica y sociología**. Colombia. Siglo XXI.
- Becerra (2006). **Liderazgo del gerente educativo y la participación comunitaria**. Tesis de grado. URBE. Maracaibo. Venezuela.
- Casados (2004). **Habilidades del director**. México. Trillas.
- Chávez, N. (2001). **Introducción a la Investigación Educativa**. Maracaibo. Venezuela. Tercera Edición.
- Chiavenato, I. (2003). **Administración de los Recursos Humanos**. México. Mc Graw Hill.
- Davis y Newstrom (2000). **Comportamiento Organizacional**. México. Mc Graw Hill.
- De La Torre, H. (2003). **Seminario de la realidad educativa**. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo, Estado Zulia.
- Fernández, M. (2003). **Poder y Participación en el Sistema Educativo**. Buenos Aires. Argentina. Editores Pardo
- Hernández R., Fernández C., y Baptista P., (2002). **Metodología de la Investigación**. Colombia. Mc Graw Hill.
- Koontz y Weihrich. (2004). **Administration**. Editorial Mc Graw Hill. New York.
- Asamblea Nacional (2007). **Ley de Protección del Niño y Niña, del Adolescente**. Gaceta Oficial Extraordinaria 5.859. Caracas, Venezuela.
- López, R (2003). **Nuevo Manual del Supervisor, Director y Supervisor**. Caracas. Venezuela.
- Londón, M. (2002) **Liderazgo Educativo**. Universidad Central de Venezuela.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Morán (2007). **Gestión Gerencial y Clima Organizacional de las Escuelas Básicas de la Secretaría de Educación del Estado Zulia**. Tesis de Grado. Universidad Experimental Rafael María Baralt Cabimas, Estado Zulia.
- Paz, O. (2003). **Gerencia Educativa**. Caracas. Sedupel.
- Pérez. E. (2003). **Cómo educar hoy en Venezuela**. Universidad del Zulia. Maracaibo. Zulia.
- Requeijo y Lugo. (2002). **Administración**. Caracas. Escolar Biosfera.
- República Bolivariana de Venezuela. (2000). **Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente**. Gaceta Oficial. Decreto 1.011. Caracas. Venezuela.
- Robbins. (2004). **Administración Teoría y Práctica**. México. Editorial Prentice Hall.
- Senge (2004). **La quinta disciplina**. Argentina. Granica.
- Siliceo y Siliceo (2001). **Manual del liderazgo**. México. Mc Graw Hill.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **LA CONSTRUCCIÓN DEL SIGNIFICADO DE INTELIGENCIA PARA MAESTROS EN FORMACIÓN**

**Martha Isabel Zapata Márquez**

Universidad Autónoma del Caribe. Barranquilla-Colombia  
[mizmar09@gmail.com](mailto:mizmar09@gmail.com)

**Lucía Margarita Bolívar Sandoval**

Normal Superior del Distrito de Barranquilla  
[lucybolivar@hotmail.com](mailto:lucybolivar@hotmail.com)

#### **RESUMEN**

La intención de este trabajo es mostrar los resultados de la investigación titulada Significado de inteligencia de los estudiantes del ciclo complementario de la Normal Distrital de Barranquilla que tuvo como objetivo describir dicho significado fundamentados en la teoría sociocultural de Jerome Bruner (1989). Para la recolección de información se utilizó la técnica narrativa (relatos) y el análisis de contenido de los mismos además de entrevistas semiestructuradas. De forma general se encontró que para los estudiantes de la muestra, la inteligencia no es la capacidad de adquirir conocimientos, si no de saberlos utilizar en situaciones problema ligadas a sus estados intencionales y contextos particulares. Conocer el significado de inteligencia sugiere para cada sujeto un descubrimiento de las habilidades y destrezas propias, de la capacidad de resolver problemas en el contexto y de los posibles mecanismos para potenciarla dentro del campo de la práctica pedagógica. Así resulta evidente la aparición de elementos de la cultura en la construcción de los significados de inteligencia.

**Palabras clave:** significado, inteligencia, estados intencionales, referentes culturales, símbolos.

#### **INTRODUCCIÓN**

Numerosos son los referentes desde los cuales se puede abordar el estudio del significado, pero dados los intereses de la presente investigación se han tomado como base los postulados de Jerome Bruner en los que se valida la influencia de lo cognitivo y lo cultural en la construcción del significado. Por lo tanto el presente trabajo referencia datos relevantes sobre la Investigación descriptiva titulada “El significado de la Inteligencia para estudiantes en práctica del ciclo complementario de la Normal Distrital de Barranquilla”.

Los ejes centrales sobre los que se fundamenta esta investigación tienen que ver con la construcción sociocultural del significado en el marco de la Interpretación y negociación cultural, por lo cual se plantea la importancia de la narrativa y la cultura. Su interés surge de la necesidad de romper con viejos paradigmas de la Teoría Semántica que intentaban comprender el significado fuera de la esfera de lo cultural. Desde la Sociolingüística, la Cognición y el Pragmatismo, se otorga relevancia a la comprensión de cómo la experiencia influye en la manera en que un individuo percibe el mundo en que se desarrolla. Según Jerome Bruner (1993), la construcción del significado surge de la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

narración, del continuo actualizar la historia de la trama narrativa. Es una actividad humana fundamental mediada significativamente por la interacción y los referentes culturales. Es la cultura la que impone una discontinuidad revolucionaria entre el hombre y el resto del reino animal. “Como especie, nos adaptamos a nuestro entorno en términos del significado que atribuimos a las cosas, los actos, los acontecimientos, los signos... Sin creación de significado, no habría lenguaje, ni mitos, ni arte; y tampoco cultura” (Bruner, 2000. P. 183). La cultura descansa psicológicamente en una capacidad simbólica del hombre para captar relaciones de representación.

Resulta innegable la proyección de estas teorías en el campo de la educación y más concretamente su repercusión directa en los actores comprometidos en ella. Si en el campo de la formación docente se reconociera la importancia del significado construido por los maestros en formación, como variables propias de su profesión como y se establecieran criterios para su estudio diagnóstico, se pudieran definir otros criterios desde los cuales evaluar resultados concretos de su estrategia de enseñanza y para establecer acuerdos en torno al diseño y desarrollo de los programas de formación, que respondan con mayor pertinencia a las necesidades y demandas de la sociedad. “Pero hay algo que puede ser igual de importante para lograr la coherencia de una cultura, y es la existencia de procedimientos interpretativos que nos permitan juzgar las diversas construcciones de la realidad que son inevitables en cualquier sociedad” (Bruner, 1997. P. 97).

Desde el área de la formación docente en las normales superiores, y en particular en la Normal del Distrito de Barranquilla donde se desarrolló esta investigación, se asume que las prácticas pedagógicas presuponen una aproximación personal al acto de enseñar, que le permite a los futuros profesores, estructurar su docencia haciendo síntesis, selecciones, adecuaciones e interpretaciones de los conocimientos académicos y pedagógicos. En estas aproximaciones personales influyen sus historias, su formación, sus puntos de vista, sus perspectivas y las experiencias previas en educación, todo lo cual debe constituirse en objeto de estudio (ICFES, 2002); sobre todo en la actualidad cuando el Estado Colombiano, dadas las características cambiantes del contexto y de las nuevas visiones de la educación; ha definido entre las finalidades de la escuela normal superior, el proveer el mejoramiento y la innovación de prácticas y métodos pedagógicos que permitan atender las necesidades de aprendizaje de los educandos. Es decir, que logren desde el ejercicio responsable de su autonomía; una propuesta para la formación de maestros acorde con sus principios, fines, objetivos y estrategias; pero que a su vez, esté articulada con toda una estructura que, al definir sus propios procesos sobre las mismas claves, ofrezca un horizonte de sentido, de comunicación, de acompañamiento y de producción en el ámbito que la identifica: la formación de maestros.

Lo cierto es que en el momento en el cual se enfrenta a este reto, se entra en un proceso intelectual en el que se fundamenta la interpretación hermenéutica de la pedagogía, como construcción filosófica y metodológica del pensamiento, la cual indaga por los significados reales que se gestan y construyen el sentido de la práctica pedagógica (Florez, 1996 ).





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En atención a los aspectos señalados, la investigación tuvo como objetivo describir el significado de inteligencia que han construido los estudiantes en práctica pedagógica del Ciclo Complementario de la Normal Superior del Distrito de Barranquilla asumiendo, desde las teorías citadas, que los significados construidos influyen en gran parte, en la postura que los futuros docentes asuman frente al proceso de enseñanza y aprendizaje. Con la articulación de los elementos epistemológicos y de construcción de sentido, se pretendió además: identificar los estados intencionales (creencias, deseos, intenciones, compromisos), presentes en la construcción del significado de inteligencia de los maestros en formación, analizar los sistemas simbólicos que median el significado de inteligencia de éstos e identificar las herramientas o referentes de la cultura que utilizan para la construcción del significado de inteligencia estos futuros docentes.

### **DE LA CONSTRUCCIÓN SOCIOCULTURAL: EL HOMBRE Y LA MENTE EN EL MARCO DE LA CULTURA**

La génesis del concepto de cultura tiene un profundo carácter histórico debido a que los intentos de penetrar su esencia acompañan al hombre desde la aparición del pensamiento científico, y por lo tanto, la cultura ha estado ligada a las distintas etapas del desarrollo social. La rama de la antropología simbólica, entiende a cada cultura como un contexto en el cual los sujetos pueden comprender lo que se está comunicando. Por tanto, la cultura es un espacio de manifestación práctica. Sus ámbitos llenan los espacios de interacción simbólica para el ser humano. “Las propuestas sociológicas remiten a los espacios de la actividad, convivencia y supervivencia humanas. Primero en sus procesos de socialización con sus múltiples motivos para expresar conductas colectivas: festividades, rituales, ceremonias, etc.; después, en las actividades para reforzar los vínculos de la familia y la religión”. (Morales, 2006,7).

Desde la perspectiva de autores como Goodenough (1957), la cultura de una sociedad consiste en todo aquello que conoce o cree con el fin de operar de una manera aceptable sobre sus miembros. La cultura no es un fenómeno material: no consiste en cosas, gente, conducta o emociones, es más bien una organización de todo eso. “Es la forma de las cosas que la gente tiene en su mente, sus modelos de percibir las, de relacionarlas o de interpretarlas” (Goodenough, 1957, 167; Keesing, 1995, citada por Velasco, 1995). Así, todo el entramado cultural se relaciona de alguna manera, con eventos y sucesos en los que la comunidad resuelve su afectividad colectiva y las expresiones emotivas. La cultura es la unidad funcional que aúna las actividades simbólicas del hombre.

“Los sistemas simbólicos que los individuos utilizaban al construir el significado eran sistemas que estaban ya “allí”, profundamente arraigados en el lenguaje y la cultura, constituían un tipo muy especial de juego de herramientas comunal, cuyos utensilios, una vez utilizados, hacían del usuario un reflejo de la comunidad” (Bruner, 1990, 28).

En este sentido, Clifford Geertz (1997) y Bruner (1997) han definido cultura como el conjunto de significados compartidos, como una trama o red de significaciones, como un sistema organizado de símbolos en cuyos términos los individuos definen su mundo, expresan sus sentimientos y emiten juicios. Como se afirmaba antes, la cultura definida



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

como un sistema simbólico obliga a que los procesos culturales sean leídos, traducidos e interpretados. El lenguaje simbólico de la cultura se convierte en la “herramienta comunal” para construir, interpretar y negociar significados, en cuanto recoge significados inacabados y abre nuevas posibilidades; sedimenta sentidos y permite la inserción de un proceso temporal de construcción significativa. A través de él se imponen estructuras y formas mentales, pero también se abre la posibilidad de resignificación y de construcción de realidades, y de crear universos simbólicos y sus correspondientes sistemas de referencia de manera de “hacer mundos” por medio de los elementos culturales de construir “mundos posibles” (Goodman, 1990, P. 23; Schutz, 1974; Bruner, 2001).

El significado es construido en la mente del sujeto, pero a partir de toda una estructura dotada por la biología y por los elementos de la cultura. En el postulado de los límites, Bruner lo explica de la siguiente manera:

“Las formas de creación de significado accesibles a los seres humanos de cualquier cultura, están limitadas de dos maneras cruciales. La primera es inherente a la propia naturaleza del funcionamiento mental humano. Nuestra evolución como especie nos ha especializado en ciertas formas características de conocer, pensar, sentir y percibir (...) parece que no podemos aceptar una versión de nuestras propias vidas mentales que niegue que lo que hemos pensado antes afecta lo que pensamos ahora (...) La segunda incluye aquellas constricciones impuestas por los sistemas simbólicos accesibles a las mentes humanas en general, pero más particularmente constricciones impuestas por los distintos lenguajes y sistemas rotacionales accesibles a distintas culturas” (Bruner, 1997, 34-36).

La mente se alimenta de todas las manifestaciones artísticas, de la literatura, de las actividades y eventos del contexto, pero también de sus propias acciones, creencias, deseos, intenciones (al tiempo que estas fueron construidas por aquellas) para construir los mundos posibles, es decir la referencia de los marcos desde los cuales el sujeto construye su realidad.

En estos marcos se involucran las instituciones, que como referentes de la cultura generan el significado de lo canónico, de la norma, de lo que ha convenido y establecido socialmente para lograr el equilibrio y la tolerancia como comunidad humana las instituciones especifican formas de proceder, de “negociar”, de avanzar o de retroceder. La construcción de un “yo” y un sentido de la agencia, la adquisición de habilidades simbólicas y especialmente el carácter culturalmente situado de toda actividad mental, como la estructuración de lo canónico y lo referencial, resultan ser importantes no solo para la construcción de significados, sino para la interpretación de los mismos.

Tanto para la construcción como para la interpretación, la narración es el “instrumento comunal”. A través de ellas es “como principalmente construimos una versión de nosotros mismos en el mundo, y es a través de sus narraciones como una cultura ofrece modelos de identidad y acción de sus miembros. La apreciación de la relevancia de la narración no viene de una disciplina en particular, sino de la confluencia de muchas: Literarias, Socio-Antropológicas, Lingüísticas, Históricas, Psicológicas, incluso Computacionales” (Bruner,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

1997, 15). Las narraciones son el instrumento por excelencia para el intercambio de las culturas, tanto en los actos de habla como otros tipos de instancias comunicativas. Por tanto, no hay significados precisos y delimitables independientemente de su entorno.

Estos marcos son fruto de la inevitable relación propuesta por Van Dijk (1980; 2000) entre cognición, sociedad y discurso que permiten que el sujeto logre estructurar la experiencia a través de la Psicología popular y las narraciones, para compartir historias que hablan sobre la diversidad de lo humano y para establecer interpretaciones coherentes con los compromisos morales y obligaciones institucionales propios de cada cultura.

El significado es aquello sobre lo cual es posible establecer acuerdos, o por lo menos es el elemento para compartir cogniciones humanas, para abrir los espacios de negociación que recrean a la estructura misma. Negociar es, en este sentido, “el arte de construir nuevos significados con los cuales los individuos pueden regular las acciones entre sí” (Ibíd., p. 151).

De esta manera no pueden separarse elementos que por demás se encuentran íntimamente relacionados y que constituyen el marco en el cual adquieren vigencia los estados intencionales, las referentes culturales, los símbolos, los sentidos, las formas de significar de los individuos.. “Lo que la gente hace en las narraciones, nunca es por casualidad, ni está estrictamente determinado por causas y efectos, está motivado por creencias, deseos, teorías, valores a otros estados intencionales. Las acciones narrativas implican estados intencionales” (Bruner. 1997, 155) y cómo estos, modifican su expresión.

La narración, como instrumento de la mente al servicio de la creación de significado genera conflictos, crisis desde lo canónico, modificación de estructuras cognitivas, elementos que crean o resignifican la realidad, elementos que posibilitan la “construcción narrativa de la realidad” y que la trascienden a las esferas de la metacognición. “El objeto de la metacognición es crear formas alternativas de concebir la creación de la realidad. En este sentido, la metacognición aporta una base razonada para la negociación interpersonal de significados, una forma de conseguir el entendimiento mutuo incluso cuando la negociación no consigue obtener consenso” (Bruner. 2000. P.167).

La vida en la cultura es un juego en ambos sentidos entre las versiones del mundo que la gente forma desde la referencia institucional, y las versiones que son producto de las historias individuales construidas en la mente. Como lo ha expresado Bruner (1997), la cultura da forma a la mente, pero también la mente crea la cultura. En la medida en que se mantenga la interrelación Mente- Cultura-Lenguaje, los alcances de dicha interacción harán cada vez más claros los campos de la construcción, interpretación y negociación de significados.

### **INTELIGENCIAS, SIGNIFICADOS Y CULTURA**

Hasta el planteamiento de la existencia de varios talentos o aptitudes humanas, culturalmente se había sobrevalorado y condicionado lo intelectual a la existencia de una inteligencia. Esta interpretación ignora, o por lo menos desatiende, la presencia de varios comportamientos considerados inteligentes y que se fundamentan en evidencias que



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

ofrecen las investigaciones científicas, las observaciones transculturales y los estudios de autores como Feuerstein y sus colaboradores (1980), Sternberg(1986) y Gardner (1993).

La teoría de las inteligencias múltiples planteada por Howard Gardner, enmarcada dentro de la perspectiva socioculturalista, ha tenido que superar fuertes obstáculos filosóficos y psicológicos al pluralizar el concepto de inteligencia y explicar el término como “el conjunto de capacidades humanas que se utilizan para resolver y crear problemas en un determinado contexto” (Gardner, 1993). Dentro de esta perspectiva se confirma que para abarcar el campo de la cognición humana es necesario incluir un repertorio de aptitudes más universal y amplio. Es preciso también admitir la posibilidad de que muchas de estas aptitudes no se presten a mediciones de papel y lápiz ya que difieren en el grado y en la naturaleza de la combinación de estas capacidades en cada persona particular.

En la teoría Gardneriana, el contexto adquiere una relevancia especial porque se particulariza e interpreta desde la forma en que diversas culturas valoran las distintas competencias intelectuales humanas y cómo esta valoración repercute directamente en los mecanismos de adquisición y transmisión del conocimiento o la expresión de las propias ideas, opiniones o sentimientos.

Pueden ser afectadas aisladamente por lesiones cerebrales.

Se pueden detectar individuos excepcionales en un dominio particular, lo que llamamos también talento.

Que tengan un núcleo identificable y aislado de operaciones que constituyen la base operativa de esa inteligencia.

Ha de tener un curso de interacción particular a lo largo del desarrollo individual.

Debe tener una justificación evolutiva y una determinada funcionalidad en un contexto particular.

Se pueden contrastar experimentalmente observando su efecto en el rendimiento ante tareas cognitivas diversas.

Se apoyan en la investigación psicométrica

Deben mostrar una susceptibilidad por el uso de un código propio en el cual transformar la información y procesarla adecuadamente antes de proceder a emitir una respuesta concreta.

Gardner (1993) reconoce la existencia de siete inteligencias distintas que constituyen los resultados de sus estudios sobre habilidades o destrezas cognitivas variadas identificadas en poblaciones de sujetos particulares:

**Inteligencia Lingüística:** Este tipo de inteligencia señala una alta sensibilidad para el significado de las palabras, distinguir sutiles matices de la diferencia entre palabras, percatarse del orden de las palabras, los sonidos, ritmos, inflexiones y métrica en el caso



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

de los poetas. También expresa una sensibilidad para las diferentes funciones del lenguaje

**Inteligencia Musical:** Se relaciona con la sensibilidad de los elementos de la música: tono, ritmo y timbre.

**Inteligencia Lógico-Matemática:** Surge de la abstracción del mundo de los objetos reales o mentales que le permite al sujeto realizar razonamientos lógicos que pueden derivar en teorías, enunciados y modelos.

**Inteligencia Espacial:** refleja las capacidades para percibir con exactitud el mundo visual, para realizar transformaciones y modificaciones espaciales a las dimensiones iniciales propias, incluso en ausencia de estímulos físicos apropiados.

**Inteligencia Kinestésico-Corporal:** es la habilidad para emplear el cuerpo en formas muy diferenciadas y hábiles, para propósitos expresivos al igual que orientados a metas

**Inteligencia Interpersonal:** se construye a partir de una capacidad nuclear para sentir distinciones entre los demás: en particular contrastes en sus estados de ánimo en sus temperamentos, motivaciones e intenciones.

**Inteligencia Intrapersonal:** corresponde al conocimiento de los aspectos internos de una persona: el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos, la capacidad de efectuar discriminaciones entre estas emociones y finalmente ponerles un nombre y recurrir a ellas como medio de interpretar y orientar la propia conducta.

En el 2001, Gardner agrega a las inteligencias ya descritas, la Inteligencia Naturalista. Las personas con este tipo de inteligencia más desarrollada, tienen especial gusto y habilidad para percibir fenómenos, observar y comparar datos, clasificarlos, extraer los significados, formular y poner a prueba hipótesis.

Las contribuciones de Howard Gardner con su teoría de las Inteligencias Múltiples trasciende de alguna manera los espacios propios de la Psicología, para transformarse en una visión que rompe el paradigma tradicional que concibe la existencia de una única inteligencia, su postura redimensiona esta idea, al considerar que no es solo una, sino varias, las capacidades que se usan al resolver un problema particular y pueden ser consideradas comportamientos inteligentes rescatando y revalorizando las acciones humanas significativas de la cultura, pero excluidas de las visiones anteriores. Según Bruner (2004, 75), "No hay modo de estimar el alcance de la inteligencia humana sin considerar los instrumentos que la cultura pone a nuestro alcance para enriquecer nuestra mente, dado el poder que ésta tiene para ser acrecentada desde fuera. La inteligencia humana no es patrimonio de cada persona, sino que es un bien comunal, en tanto en cuanto su despliegue y enriquecimiento dependen de la capacidad de cada cultura para ofrecer los instrumentos adecuados para tal efecto".

### ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

La investigación es de tipo descriptivo con un diseño transversal. Los sujetos son estudiantes cuyas edades oscilan entre los 17 y 20 años, que cursaban III semestre en las



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

modalidades presencial y semi presencial en los énfasis de Ciencias Naturales y Educación Ambiental, Matemáticas, Lengua Castellana y Educación Artística del Ciclo Complementario de la Normal Distrital de Barranquilla. Los 46 estudiantes de uno y otro sexo, fueron seleccionados mediante muestreo aleatorio simple.

La técnica para la recolección de información fue la narración, que consta de una secuencia singular de sucesos, estados mentales, acontecimientos en los participan seres humanos como personajes o actores, en el significado. Como instrumento de recolección se utilizó un Protocolo de Registro en el que se le pidió a los sujetos consignar un relato libre en el cual el eje central o tema era la inteligencia.

Para analizar la información se utilizó el análisis de contenido, que en este caso particular permite estudiar rigurosa y sistemáticamente la naturaleza de los mensajes que se intercambian en los actos de comunicación. Siguiendo a Colle (2002), el análisis a realizar en la presente investigación es de tipo cuantitativo o extensivo.

Para realizar el análisis de contenido de los relatos, se partió de categorías señaladas en la teoría de Bruner, como son: estados intencionales, referentes culturales, símbolos y sentido. Además, se hizo el análisis de las figuras retóricas tomando como fundamento las ideas acerca de la narrativa (Bruner, 1997) y la clasificación de las figuras en el sentido de autores como Reboul (1991) y Lavandera (1984). Respecto del tipo de verbos, se tuvo en cuenta algunos elementos propuestos por Givón (1984), adoptados por Bentivoglio (1987) que se emplearon para clasificar y analizar la conjugación manejada en los mismos. Se presenta la información cuantitativa por objetivos propuestos en forma de cuadros de frecuencias y se analizan cualitativamente los resultados referenciando el análisis a los tipos de inteligencia presentes en las narraciones de los sujetos.

### **RESULTADOS**

A continuación se presentan las unidades de análisis establecidas para cada relato en esta investigación y los resultados obtenidos de las tablas de datos. Se ha formulado una tabla con su respectiva frecuencia para cada uno de los elementos a identificar en el relato: Estados intencionales, Sentido, Símbolos y Referentes culturales, además de los datos obtenidos del análisis de contenido de verbos y figuras retóricas. Con base en ellos se establecen las relaciones entre los elementos semánticos y lingüísticos que median en la construcción del significado. Es necesario recordar que las frecuencias de respuestas consignadas en las tablas, corresponden a categorías que no son mutuamente excluyentes y por tanto, las sumatorias de los porcentajes, no corresponderán al 100%.

**ESTADOS INTENCIONALES:** Se observa que el 35.71 % tiene la creencia de que un modo de adquirir la inteligencia es por factores hereditarios y que por tanto es innata. De la misma manera, el 64.28% de los estudiantes tienen la idea que la inteligencia se desarrolla, a través de la realización frecuente de varias actividades académicas o, a través de la estimulación ambiental y de otras personas, lo que según Gardner puede desarrollarse con el papel que desempeña el estímulo y la instrucción explícita en este desarrollo (Gardner, 1994).



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Sobre las actividades académicas, el 42.85% de los estudiantes señala en sus relatos que la lectura, realización de tareas y trabajos escolares y la toma de clases particulares, pueden contribuir con el desarrollo de la inteligencia. La estimulación ambiental o de otras personas es expresada como factor que desarrolla la inteligencia por el 21.42 % de los estudiantes. Dentro de ambas subcategorías se observa una concepción de inteligencia construida, a partir de las ideas expuestas desde los referentes culturales, desde los procesos de formación educativa o religiosa y desde la tradición oral.

En la siguiente subcategoría derivada de Creencias y que hace referencia a las Concepciones, se observa un hecho importante señalado por Gardner (1993): dentro de la misma cultura existen valoraciones distintas, de esta forma, mientras determinadas inteligencias pueden desarrollarse en un alto nivel en ciertas personas de una cultura, esas mismas inteligencias pueden no estarlo tanto en los individuos de otra cultura. En los relatos obtenidos se observa un buen número de concepciones de inteligencia en las que quedan explícitos sentimientos, emociones, deseos, y compromisos asumidos por el agente que narra. Resulta interesante que la categoría que activó la mayor frecuencia y porcentaje fue la que conceptúa la inteligencia como la capacidad de tomar decisiones y solucionar problemas, lo que es totalmente coherente con la definición de inteligencia dada por Gardner (1993, 33) en la que plantea que “la inteligencia implica la habilidad para resolver problemas o elaborar productos que son de importancia en un contexto cultural o en una sociedad determinada”. Además en un porcentaje de 13.54 %, los sujetos parecen estar de acuerdo con la visión Gardneriana de que existen varios tipos de inteligencia y que cada una de ellas puede ser expresada o desarrollada por un sujeto en determinadas condiciones.

Es importante resaltar el protagonismo que adquiere el contexto en las narraciones valorando el hecho de que la cultura juega un papel importante en el desarrollo de la inteligencia, lo que está de acuerdo con los planteamientos generales de Gardner (1993), y con los de Bruner en específico, cuando dice “en una palabra la inteligencia refleja una micro cultura de la praxis”. (Bruner, 1997, 151). En el 25% de los Compromisos expresados, se considera que la inteligencia debe usarse para enseñar a otros, quizás dada la naturaleza de su formación profesional. En los relatos, los estudiantes expresan las intenciones con respecto a la inteligencia, qué cosas quieren hacer con ella, qué expectativas les genera, qué derechos u oportunidades tienen y cómo las demandas de un sistema cultural los afectan como agentes que deben operar. Una de las intenciones que se muestra es la de usar la inteligencia para ponerla al servicio de otros, escogencia que corresponde al 55.5% de los sujetos. El 22.5% expresa la intención de usarla para el bien propio y otro 22.5% considera que debe usarse para alcanzar las metas que cada persona se propone.

A la identificación de la categoría “Otros estados” subyace el surgimiento de sentimientos de motivación, interés, confusión, rabia, satisfacción o miedo, etc. Dentro de la situación específica que la suscita y “los componentes de la conducta de los que estoy hablando no son las emociones, las cogniciones y las acciones, aisladamente, sino aspectos de un todo más amplio que logra su integración solo dentro de un sistema cultural” (Bruner, 2001, 23). Así la inteligencia como elemento referido a la cognición no es un aspecto puro y abstracto al cual se agrega la emoción, es esta precisamente, la que



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

perturba un estado de conocimiento que se equilibra a través de las acciones que el sujeto ejecute.

**REFERENTES CULTURALES:** Si se analizan los datos encontrados en las narraciones se evidencia cómo la idea de realidad, regulada por un sistema simbólico, le da la existencia al mundo social en el que aparecen costumbres, valores, normas, pautas de comportamiento, etc., y cómo es el lenguaje, es la medicación para crear significados compartidos (Bruner, 1997).

Los maestros en formación interpretan que no sólo las personas inteligentes son las que poseen conocimiento, sino las que además, poseen valores y la manera en cómo éstos se traducen en la idea de comunidad. Analizando concretamente los referentes culturales se observa que valores “positivos” como Obediencia, respeto, amor, solidaridad, tolerancia inciden en un alto porcentaje en el aprecio que se hace de la inteligencia, lo que demuestra una visión más integrativa del ser.

En cuanto a la categoría de Expresiones Culturales, cabe aclarar que son entendidas en términos del uso de las mismas y cómo esto da cuenta de las concepciones sobre la inteligencia. La categoría de costumbres se evidencia en un 14.89% en la cual, la subcategoría emergente Hábitos adquiere una significación a nivel cognitivo y cultural en la medida en que se valora el carácter reproducible y transmisible de los mismos. La subcategoría de Normas se relaciona con lo establecido por las instituciones sociales como patrones de comportamiento aceptados. En este sentido la concepción de inteligencia se relaciona más con la capacidad que tiene la persona de saber elegir, de actuar o decidir de acuerdo con esos patrones. Se señalan como acciones inteligentes: no embarazarse antes del matrimonio, escuchar consejos, cuidar hijos, no tener sexo con desconocidos, no abortar en un 40.42%. La subcategoría de Contexto, se asocia el significado de inteligencia con el lugar concreto en donde se ejecuta una acción o las condiciones específicas en las se presenta un cambio. Se refleja en los relatos, la importancia que adquiere la familia, factores como la pobreza, el cambio de localidad y ubicación geográfica en la que tiene se desarrolla el evento inteligente, lo que se corresponde con el 14.89% de los relatos analizados.

Según Goodman (citado por Gardner, 1993), cada narración es un mundo para quien lo construye, en el cual representa una realidad que en su momento da cuenta de lo complejo de los sistemas simbólicos que son utilizados y que la cultura proporciona las normas, valores, costumbres, son generadores de acciones, actitudes cambio en las personas, que al interactuar con los otros facilitan condiciones del saber y sentir (Lo Cognitivo y lo emocional).

**SÍMBOLOS:** Esta categoría está subdividida en tres categorías: Personajes Simbólicos, Expresiones del Lenguaje y Recursos o herramientas.

- Ciertas características de la personalidad con el 16.0% Aquí se define la inteligencia por las características de la personalidad como son lo explicativo y responsable para enseñar, los gustos por enriquecer su vocabulario y el estar actualizado.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Personajes y símbolos. Docentes, con el 19.3% que orientan la asignatura y propician pensamientos críticos y reflexivos; dentro de Otros personajes, se señala a "la amiga" (sujeto N° 9) quien tiene suficiente inteligencia, al punto que ella no se dejó confundir por las otras personas ni cambió su decisión. Hay otros personajes simbólicos como, Personajes con sentido de superación con el 16.1%. En ellos se nota que el sujeto es protagonista por la forma como se enfrenta y resuelve diferentes situaciones, en condiciones adversas. También se hace alusión a familiares que son constantes en su tarea de resolver problemas cotidianos, citando como ejemplo claro a la madre, con el 12.9%.

La categoría de Expresiones del Lenguaje con el 22.22% con la expresiones "nunca le da la espalda a los problemas", "el ente prodigioso", "bobo", "zanahoria" entre otras. Con la anterior se puede inferir que el uso de las expresiones del lenguaje se utilizó para definir y transmitir el sentido en que se encontraba y la consecuencia que alcanzó la toma de malas decisiones. Al recapacitar, es decir, al reflexionar y concluir o reconocer su error, se usa la inteligencia para asumir una posición frente al mundo.

De la Categoría recursos o herramientas con el 13,33 %, se puede concluir que se usa la inteligencia cuando se es capaz de emplear diversas herramientas que aporta la tecnología y la informática para relacionar y utilizar conocimientos obtenidos a partir de lecturas, eventos pedagógicos (clases), interacciones en situaciones que se presentan el diario vivir y/o en la vida personal en las que se necesita de ciertas habilidades que le permitan enfrentar y/o resolver el evento.

Los resultados obtenidos en las anteriores categorías denotan que los personajes simbólicos, las expresiones del lenguaje, el uso de las tecnologías o herramientas, permiten el desarrollo y uso de la inteligencia como función principal del ser humano. "El significado simbólico por tanto depende críticamente de la capacidad del ser humano para internalizar ese lenguaje y usar su sistema de signos como intérprete de estas relaciones de la representación". (Bruner, 1990,77).

### **CONCLUSIONES**

La idea de que el significado se construye en prácticas compartidas, modifica sustancialmente la relación ante el saber instituido: conocer es conferir significación, reapropiarse del sentido, vincular los contenidos en los contextos en los que fueron generados. Son los actos de significado los que instituyen y legitiman el conocimiento en el marco de las disciplinas. También se constata la teoría de Bruner (1986) en cuanto a la influencia de los estados intencionales, referentes culturales, símbolos y sentidos en las formas de entender el mundo, de construir significados sobre él y de actuar en él.

Los elementos presentes en el lenguaje de los maestros en formación, muestran que para ellos la visión de inteligencia es coherente con los planteamientos de Gardner (1993) cuando la definen como la habilidad para resolver problemas, pero también con el reconocimiento de sus múltiples formas de manifestación en contextos culturales particulares, con la mediación de los estados intencionales. Conocer el significado de inteligencia sugiere para cada sujeto un descubrimiento de las habilidades y destrezas



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

propias, de la capacidad de resolver problemas en el contexto y de los posibles mecanismos para potenciarla dentro del campo de la práctica pedagógica.

El análisis de contenido, verbos y figuras retóricas, es un referente rico en señales que permiten establecer que tan narrativo o paradigmático es el pensamiento de los maestros en formación. Las narraciones son un importante insumo para el análisis que permite conocer elementos relevantes en la construcción del significado de inteligencia.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Bentivoglio, P. (1987) **Los Sujetos Pronominales de Primera Persona en el habla de Caracas**. Universidad central de Venezuela. Caracas.
- Bruner, J. (2004) **Desarrollo cognitivo y educación**. Editorial Morata S. L. Madrid.
- Bruner, J. (2001) **Realidad mental y mundos posibles**. España. Gedisa.
- Bruner J. (1997/2000) **La educación, puerta de la cultura**. Visor Dis., S. A. Madrid.
- Bruner, J. (1993) **Investigaciones sobre el desarrollo cognitivo**. Ediciones Pablo Río. Madrid.
- Bruner, J. (1991) **Actos de significado. Más allá de la revolución cognitiva**. Alianza Editorial. Madrid.
- Bruner, J. y Haste, H. (1990) **La elaboración del sentido**. Paidós, Barcelona.
- Bruner, J. (1986) **El habla del niño**. Paidós, Barcelona.
- Colle, R. (2002) **Teoría Cognitiva Sistémica de la Comunicación**. Santiago de Chile, Ed. San Pablo.
- Flórez Ochoa, R. (1996) **Hacia Una Pedagogía Del Conocimiento**. Editorial McGraw Hill. Santa Fe De Bogotá.
- Feuerstein, R y otros (1980). Instrumental Enrichment: An Intervention Program for Cognitive Modifiability. Baltimore: University Park Press En Varela, Aida, Gramacho, Ana e Melo, Clelia. Programa de Enriquecimiento Instrumental (PEI): alternativa pedagógica que responde al desafío de calidad en educación. **Diversitas**. [Online]. dez. 2006, vol.2, no.2 [citado 18 Junho 2008], p.197-310. Disponível na World Wide Web: [http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982006000200010&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982006000200010&lng=pt&nrm=iso) ISSN: 1794-9998.
- Gardner, H. (2001) **La inteligencia reformulada, las inteligencias múltiples en el siglo XXI**. Barcelona: Paidós.
- Gardner, H. (1994) **La mente no escolarizada. Cómo piensan los niños y cómo deberían enseñar las escuelas**. Editorial Paidós. Barcelona. 1994



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Gardner, H. (1993) **Inteligencias Múltiples: La teoría en la práctica**. Editorial Paidós. España.
- Geertz, Clifford. (1997/2001) **El impacto de la cultura en el concepto de hombre en “La interpretación de las culturas”** Editorial Gedisa. Barcelona.
- Givon, T. (1984) **Syntax: A Functional-Tipologycal Introduction**. I. Benjamins. Amsterdam.
- Goodenough, Ward H. (1957) "Cultural anthropology and linguistics" en Keesing, R.M. (1974). "Teorías de la cultura". En Velasco, H.M. (Comp.). **Lecturas de antropología social y cultural: La cultura y las culturas** (2ª Ed.). Madrid: UNED. 1995.
- Goodman, N. (1990) **Maneras de Hacer Mundos**. Visor. Madrid.
- ICFES. (2002) **Ciencia y pedagogía: Fundamentos de la formación del profesor universitario**.
- Lavandera, Beatriz (1984) **Variación y significado**. Editorial Hachette. Buenos Aires.
- Morales, Salvador. (2006) **Las ciencias de la cultura**. Conalculca. Monterrey, N. L.
- Reboul, Olivier. El análisis del discurso político. En revista (On line) **Democráticamente**: <http://www.democraticamente.com/politica/analisis.html>.
- Schütz, A. (1974) **El problema de la realidad social**. Buenos Aires, Amorrotu.
- Sternberg, R.J. (1986) **Intelligence Applied: Understanding and increasing your intellectual skill**. San Diego: CA, Harcourt.
- Van Dijk, Teun A. (1980) El Procesamiento Cognoscitivo Del Discurso Literario. En **Acta Poética**. Universidad Autónoma de México. 2. México. Pp. 3-26.
- Van Dijk, Teun A. (2000) "El estudio del discurso", en T. Van Dijk (comp): **El discurso como estructura y proceso**. Gedisa. Barcelona.
- Velasco, H. (1995) (comp.) **Lecturas de antropología social y cultural. La cultura y las culturas**. Madrid: UNED.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS CONSTRUCTIVISTAS: HERRAMIENTAS PARA PROMOVER LOS ESTILOS DE APRENDIZAJE

Luís Alfredo Gómez  
[algoli\\_05@hotmail.com](mailto:algoli_05@hotmail.com)

Jainer Eduardo Gutiérrez  
[jainergutierrez26@hotmail.com](mailto:jainergutierrez26@hotmail.com)

#### RESUMEN

El presente artículo propone varias estrategias didácticas que reconozcan las diversas tendencias en la forma de aprender de los estudiantes, a la luz de los resultados del trabajo investigativo: Estilos de aprendizaje y Género en estudiantes universitarios y su incidencia en la selección de programas académicos. La reflexión investigativa desarrolla el tema de las concepciones constructivistas de la enseñanza y su relación con los Estilos de Aprendizaje de los educandos. Generar un currículo que integre los postulados constructivistas y reconozca los estilos y ritmos de aprendizaje de los estudiantes para formarlo integralmente, requiere de intervenciones pedagógicas y metodológicas innovadoras que dinamicen los procesos dentro de las aulas de clase. En este sentido, se asume que el maestro-mediador en la actualidad debe adaptar los contenidos programáticos, los procesos pedagógicos y metodológicos, así como orientar el aprendizaje seleccionando las estrategias didácticas más apropiadas según los estilos y ritmos de aprendizaje de los educandos. Por otra parte, la propuesta teórica constructivista es fundamentada con los postulados de Piaget (1971), Coll y otros (1995), Cuellar (2004) Lafrancesco (2011), quienes comparten una concepción del aprendiz, caracterizado como un sujeto dinámico, activo, que media su propio proceso de aprendizaje logrando la significatividad de su experiencia cognoscitiva. Los planteamientos relacionados con los estilos de aprendizaje se abordan desde la óptica de Alonso, Gallego y Honey (1994). De igual forma, se asume la caracterización que plantea Martínez (2007) sobre los estilos de enseñanza que utilizan los maestros al momento de orientar los procesos educativos. Finalmente, se proponen algunas estrategias didácticas correlacionadas con los principios constructivistas, los estilos de enseñanza y los estilos de aprendizaje.

**Palabras clave:** Constructivismo, Estilos de Aprendizaje, Estrategias didácticas.

#### INTRODUCCIÓN

La educación que busca adecuarse a una diversidad de personas, con características individuales y rasgos cognitivos particulares, exige que el sistema educativo ajuste los procesos de enseñanza aprendizaje, de tal manera que todos tengan las mismas posibilidades y puedan desplegar múltiples estrategias y procesos autónomos que les permitan permanecer y terminar exitosamente sus estudios. Se intenta proponer una serie de estrategias didácticas constructivistas que se conviertan en herramientas que reconozcan los estilos de enseñanza y promuevan los estilos de aprendizaje de los estudiantes para propiciar experiencias educativas significativas.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Este artículo sintetiza la investigación realizada en el contexto universitario, desarrollando un análisis multivariado, donde se consideran los efectos de algunas variables sociodemográficas sobre los diferentes Estilos de Aprendizaje propuestos desde la taxonomía de Alonso, Gallego y Honey (1994). Por ello, se formuló como objetivo general caracterizar los Estilos de Aprendizaje y las variables sociodemográficas de los estudiantes que ingresan a la Universidad del Atlántico.

### **FUNDAMENTACIÓN**

Es evidente que en la actualidad han proliferado constructos teóricos y modelos para explicar las diversas tendencias en la forma de aprender. Cabe resaltar que, el constructivismo surgió como una nueva teoría del aprendizaje luego que el paradigma conductista entrara en crisis a partir de 1950. Con los postulados constructivistas se propone que el aprendizaje de los alumnos se logra mediante la construcción propia del aprendizaje con base en la interacción social. Por eso, se puede afirmar que el conocimiento es un producto social, a la vez que personal.

El constructivismo insiste en que la tarea esencial de la escuela es que el estudiante tome consciencia de los conocimientos que ya posee, que los ordene y organice, en tanto el docente trata de encontrar el camino idóneo para ayudar al alumnado a contrastar estas concepciones alternativas con los conocimientos aprobados en su marco cultural en que vive la persona en desarrollo.

A la luz de la teoría constructivista, se destacan autores representativos como Piaget (1971), Vigotsky (1979), Novak (1988), Coll y otros (1995), Lafrancesco (2011), Sternberg (1999) y Cuellar (2004), quienes comparten una concepción del aprendiz, caracterizado como un sujeto dinámico, activo, eficaz, constructivo; y del aprendizaje, como un proceso mediatizado por el que aprende, es decir, el aprendizaje tiene lugar, cuando el sujeto actúa sobre la información relacionándola con los conocimientos que ya posee, logrando la significatividad de su experiencia cognoscitiva.

Más que una teoría que plantea recetas, la concepción constructivista se constituye en un conjunto articulado de principios desde donde es posible diagnosticar, establecer juicios y tomar decisiones fundamentadas sobre la enseñanza (Coll y otros, 1995). Según Lafrancesco (2011), entre los postulados más representativos del constructivismo se plantea la importancia de reconocer los conocimientos previos de quien aprende, porque la mente no es una tabla rasa. Sus preconcepciones influyen en la manera de interpretar y de percibir la realidad. Tanto así que son responsables de su propio aprendizaje al dirigir su atención hacia la tarea del conocimiento para poder concluir por sí mismos los significados.

Así mismo, Lafrancesco (2011) indica que los aprendizajes implican procesos dinámicos y no estáticos, pues se producen cuando las estructuras de conocimiento ya existentes se pueden modificar y reorganizar en mayor o menor medida. Por tanto, el educador-mediador debe ser un diseñador de situaciones de aprendizaje adecuadas; no debe enseñar, debe facilitar aprender. Por tanto, debe ser creativo y recursivo, sin caer en el reduccionismo didáctico.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

De esta manera, resulta importante destacar que, se definen unos Estilos de Enseñanza, desde la perspectiva de Martínez (2007), quien conceptualiza que son enfoques metodológicos que abarca una serie de principios teóricos, epistemológicos, pedagógicos y pragmáticos que inciden en los comportamientos de los docentes para desarrollar las acciones didácticas en su quehacer diario en el aula.

Los docentes durante el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, manifiestan diversas acciones repetitivas que le caracterizan y que responden a significados personales y pedagógicos. Terminan constituyéndose en sus formas de enseñar, las cuales pueden ser de estilo Abierto, Formal, Estructurado y Funcional.

A continuación, se relacionan algunas estrategias y comportamientos del docente según el estilo de enseñanza de preferencia (Martínez, 2007):

El docente con Estilo de Enseñanza Activo atiende a los contenidos o a las cuestiones espontáneas que surgen al hilo del desarrollo de las clases, cambia con frecuencia de procedimientos metodológicos, formula evaluaciones abiertas y hace que los estudiantes presenten y argumenten sus trabajos. Reconoce a los estudiantes que tienen ideas originales, promueve el trabajo colaborativo dentro de los grupos a partir de simulaciones y dramatizaciones.

El docente con Estilo de Enseñanza Formal aborda con detalles y profundidad los temas, otorga el tiempo suficiente para su trabajo. Demuestra planificación de los contenidos a desarrollar, exámenes y proyectos. Insiste en la reflexión individual y en que se escuche los puntos de vista de los demás para establecer conclusiones. Este tipo de docente rechaza toda práctica que le exija al estudiante explicar en público, dramatizar o argumentar algún aspecto sin preparación previa.

El docente con Estilo de Enseñanza Estructurado procura que las actividades estén organizadas y favorezcan la asociación de ideas, la objetividad y dejen de lado las emociones y sentimientos. Solicita a sus estudiantes que enumeren y especifiquen los pasos que van efectuando para cumplir con la tarea asignada. Busca que las actividades sigan un orden lógico y privilegia la generalización. No permite que los estudiantes hablen espontáneamente en el aula, mientras tanto, reconoce en público a aquellos alumnos que piensan o razonan lo que dicen.

El docente con Estilo de Enseñanza Funcional desarrollo con sus educandos actividades que consistan en aprender técnicas, aplicación en otros contextos. Imparte contenidos teóricos acompañados de ejemplos de la vida diaria. Sustituye las explicaciones por actividades prácticas y la búsqueda de atajos para hallar soluciones a los problemas o ejercicios. Evalúa más la dimensión procedimental que la teórica y recompensa a los alumnos de comportamientos prácticos y realistas.

Por su parte, el estudio de los Estilos de Aprendizaje es otro enfoque que ha surgido sobre el proceso de adquisición del conocimiento. Tales estilos se asumen directamente como las estrategias utilizadas para aprender algo, la manera de hacerlo y la frecuencia con la que se percibe una tendencia específica frente a dicho conocimiento (Claxton y Murrell, 1987).



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

El concepto de los Estilos de Aprendizaje está directamente relacionado con la concepción del aprendizaje, como un proceso activo, acorde con la teoría constructivista del aprendizaje en donde éste requiere de la manipulación de la información por parte del receptor, para lograr conocimientos de acuerdo a sus propias características. Desde el punto de vista tanto del estudiante como del docente, el concepto de estilos de aprendizaje resulta importante porque ofrece grandes posibilidades de actuación para conseguir un aprendizaje más efectivo, que es, precisamente, la meta del modelo educativo contemporáneo.

En lo que concierne al docente, le permite reorientar los procesos metodológicos de enseñanza y desarrollar plenamente las capacidades de los sujetos en formación, propiciando espacios que conlleven a aprendizajes significativos para los actores del proceso a través de la selección de estrategias didácticas más apropiadas y efectivas. Por otra parte, ayuda a los estudiantes a reconocer su propia forma de aprender, identificar sus puntos fuertes y débiles y superar las dificultades que se les presenten en el proceso de aprendizaje.

Honey y Mumford (1986) en sus investigaciones se interesaron en conocer por qué las personas que viven en un mismo contexto y en una misma realidad aprenden de diversas maneras con relación a las otras y, concluyeron que los estilos de aprendizaje responden a las diferentes actitudes frente al aprendizaje académico. Posteriormente, Alonso, Gallego y Honey (1994) definen los estilos de aprendizaje como los rasgos cognitivos, afectivos y fisiológicos que sirven de indicadores relativamente estables de cómo los alumnos perciben, interaccionan y responden a sus ambientes de aprendizaje.

A partir de los planteamientos de Kolb (1984), que reconocen que los Estilos de Aprendizaje se desarrollan como consecuencia de factores hereditarios, experiencias previas y exigencias del ambiente actual, teniendo repercusiones en la vida adulta de las personas, Alonso, Gallego y Honey (1994) formulan la Teoría de Estilos de Aprendizaje, resaltando cuatro estilos fundamentales: Estilo Activo, Reflexivo, Teórico y Pragmático.

Alonso, Gallego y Honey (1994), señalan que las personas que muestran un predominio del Estilo de Aprendizaje Activo pueden poseer como características el ser creativos, animadores, improvisadores, descubridores, arriesgados, inventores, espontáneos, aventureros, vividores de la experiencia, generadores de ideas, protagonistas, conversadores, líderes, voluntariosos, divertidos, participativos, competitivos, deseosos de aprender, resueltos para solucionar problemas y cambiantes.

En lo que respecta a los individuos que poseen un predominio del Estilo de Aprendizaje Reflexivo, establecen que manifiestan ser observadores, ponderados, recopiladores, receptivos, analíticos, pacientes, exhaustivos, detallistas, elaboradores de argumentos, previsores de alternativas, estudiosos de comportamientos, registradores de datos, investigadores, asimiladores, escritores de informes y declaraciones, lentos, distantes y prudentes.

Por su parte, las personas en las que predomina el Estilo de Aprendizaje Teórico se las puede caracterizar como sujetos metódicos, hipotéticos, estructurados, ordenados, objetivos, planificadores, críticos, disciplinados. Así mismo, sistemáticos, sintéticos,



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

lógicos, pensadores, perfeccionistas, generalizadores, inventores de procedimientos y exploradores.

Por último, Alonso, Gallego y Honey (1994) describen al sujeto con Estilo de Aprendizaje Pragmático como alguien técnico, experimentador, práctico, eficaz, útil, directo, realista, rápido, decidido, planificador, positivo, concreto, seguro de sí mismo, organizador, actual, capaz de solucionar problemas y aplicar lo aprendido.

En resumidas cuentas, el constructivismo plantea que el aprendiz debe reflexionar sobre sus ideas previas y contrastarla con la realidad, reestructurar sus teorías y aplicar sus nuevos conocimientos a situaciones reales en diferentes contextos. Estos presupuestos teóricos son coherentes con la caracterización que Alonso, Gallego y Honey (1994) plantean de los Estilos de Aprendizaje, al igual que comparten relación con los Estilos de Enseñanza que propone Martínez (2007). A continuación se establece la respectiva correlación:

**Tabla 1: Correlación de los postulados constructivistas frente a la propuesta de Estilos de Aprendizaje de Honey-Alonso**

PERSPECTIVA CONSTRUCTIVISTA	PROPUESTA ESTILOS DE APRENDIZAJE HONEY-ALONSO (CHAEA)	ESTILOS DE ENSEÑANZA (MARTÍNEZ, 2007)
Identificación y reconocimiento de las ideas que el estudiante tiene sobre el problema o tarea de aprendizaje.	<b>ACTIVO</b> Las personas que tienen predominancia en Estilo Activo se implican plenamente y sin prejuicios en nuevas experiencias. Son de mente abierta, nada escépticos y acometen con entusiasmo las tareas nuevas. Son personas muy sociables.	<b>ABIERTO</b> El docente con su comportamiento promueve experiencias nuevas, dinámicas, variadas y el trabajo colaborativo. Lleva al aula nuevos contenidos y premia ideas originales. Evalúa abiertamente y exige argumentación de los trabajos. Recurre a dramatizaciones.
Reflexión y contraste de las ideas o teorías previas con la realidad para su puesta en cuestión; aprender para el problema o la tarea desde varias perspectivas.	<b>REFLEXIVO</b> A los reflexivos les gusta considerar las experiencias y observarlas desde diferentes perspectivas. Recogen datos, analizándolos con detenimiento antes de llegar a alguna conclusión. Analizan la actuación de los demás, para luego aportar sus ideas.	<b>FORMAL</b> El docente planifica y aborda con profundidad los temas y otorga el tiempo suficiente para su trabajo. Insiste en la reflexión individual y la generación de conclusiones. Rechaza todo tipo de improvisación.
Reestructuración de sus teorías mediante la invención y/o elaboración de nuevas hipótesis. Diseñar y planificar nuevas experiencias desde nuevos marcos o perspectivas.	<b>TEÓRICO</b> Los teóricos adaptan e integran las observaciones dentro de teorías lógicas y complejas. Tienden a ser perfeccionistas. Integran los hechos en teorías coherentes. Les gusta analizar y sintetizar para establecer principios, teorías y modelos.	<b>ESTRUCTURADO</b> El docente organiza las actividades para favorecer la asociación de ideas, la objetividad y dejar de lado las emociones. Es metódico y sigue la lógica; privilegia la generalización y estimula a que piensen antes de hablar.
Aplicación de las nuevas ideas a situaciones reales en diferentes contextos y ámbitos del conocimiento.	<b>PRAGMÁTICO</b> Su perfil se orienta a la aplicación práctica de las ideas. Descubren el aspecto positivo de las nuevas ideas y aprovechan la primera oportunidad para experimentarlas. Les gusta actuar rápidamente y con seguridad con aquellas ideas y proyectos que les atraen.	<b>FUNCIONAL</b> Este docente desarrolla el aprendizaje de técnicas y aplicación de los contenidos en otros contextos. Sustituye las explicaciones por actividades prácticas y la búsqueda de atajos para hallar soluciones a los problemas. Evalúa más la dimensión procedimental que la teórica.

Fuente: elaboración propia





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En coherencia con todo lo expuesto en el presente artículo, se debe afirmar que uno de los objetivos perseguidos por la educación a lo largo del tiempo, ha sido el de enseñar a los estudiantes a que se conviertan en aprendices autónomos, creativos y autorregulados, capaces de aprender a aprender. Individuos que construyan sentido y significación a partir de sus experiencias y las que se generen en las aulas de clase. Por tanto, el aprendizaje de las estrategias depende de factores motivacionales del aprendiz, y de que éste las perciba como verdaderamente útiles.

La selección y el uso de estrategias en el evento escolar también depende en gran medida de otros factores contextuales, dentro de los cuales se destacan: las interpretaciones que los estudiantes establecen de las intenciones de sus docentes cuando éstos enseñan o evalúan, la relación coherente de las actividades estratégicas con las actividades evaluativas, entre otros.

De igual forma, es importante que los estudiantes colaboren en la forma de organizar el trabajo, la elección de actividades, para que aprendan a establecer normas de funcionamiento, responsabilidades y toma de decisiones (Torres y otros, 1999). Si los contenidos no tienen un anclaje con los diferentes factores que configuran las características de los estudiantes nunca se logrará un aprendizaje significativo (Calero, 2011).

Finalmente, Díaz y Hernández (2003), señalan que las estrategias son procedimientos que pueden incluir varias técnicas, operaciones o actividades específicas y que persiguen un propósito determinado con una valoración correcta de las alternativas de conocimiento posible y establecen reglas de dirección racional: el aprendiz emplea estas estrategias en forma consciente, controlada e intencional como instrumentos flexibles para aprender significativamente y solucionar problemas.

### **Orientaciones metodológicas**

La investigación realizada fue de tipo descriptivo y correlacional, se realizó en la Universidad del Atlántico, con una muestra de 759 estudiantes del primer semestre admitidos en los 35 programas académicos que constituyeron la cohorte 2010-II. Inicialmente se llevó a cabo una revisión exploratoria documental relacionada con el tema de Estilos de aprendizaje, y las variables de género y programas académicos; luego se aplicó una prueba diagnóstica. Posteriormente, se estableció un análisis de conglomerados con las variables del estudio para determinar los grados de asociación/similitud que resulten ser más evidentes entre los miembros de un mismo clúster. En el análisis de los datos también se utilizaron representaciones gráficas (dendogramas) y el Software R-Cran, para caracterizar los estilos de aprendizaje de los estudiantes que ingresaron a la Universidad del Atlántico.

Otra técnica metodológica utilizada fue la aplicación de una entrevista semiestructurada de cinco (5) interrogantes abiertos que permitió profundizar en el reconocimiento de las creencias y concepciones que presentan los estudiantes sobre los estilos de aprendizaje y los factores incidentes en la selección de sus programas académicos.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **RESULTADOS (HALLAZGOS Y/O APORTES)**

Al caracterizar los Estilos de Aprendizaje de los estudiantes admitidos en los diferentes programas de la Universidad del Atlántico, se obtuvo una tendencia hacia el Estilo de Aprendizaje Reflexivo (R) (52,96%); por lo que tales preferencias no tienen incidencia directa en la selección de una carrera. Sin embargo, estereotipos sexistas son evidentes en el contexto universitario investigado al momento de seleccionar algunos programas académicos, en los que sus poblaciones estudiantiles son de uno de los géneros exclusivamente o se observa la predominancia de uno sobre el otro.

En lo referido a la correlación de los Estilos de Aprendizaje y las variables sociodemográficas, se obtuvo que no existen diferencias significativas en cuanto al género ni al colegio de procedencia, así como tampoco con los estratos socioeconómicos de los sujetos investigados. A pesar de estos resultados en el contexto universitario, el docente necesita repensar su práctica pedagógica y diseñar estrategias didácticas que reconozcan la diversidad en la manera de percibir, procesar la información y responder a los ambientes de aprendizaje.

En consecuencia, el presente artículo sugiere diversas estrategias didácticas que atiendan a la perspectiva pedagógica constructivista enfocada hacia los estilos de aprendizaje. Martínez (2004), en lo referido al Estilo Activo, propone:

- Hacer algo nuevo, algo que nunca se ha hecho antes, al menos de vez en cuando para aproximarse a problemas desconocidos.
- Activar la curiosidad para captar la atención de los estudiantes.
- Practicar la resolución de problemas en grupo, fomentando la cooperación y diálogo con los compañeros, cumpliendo roles de moderador o secretario.
- Cambiar de actividad en la hora de clase y proponer a los estudiantes una gran variedad de tareas.
- Discusión de ideas, puesta en común para ofrecer las explicaciones adecuadas para facilitar la comprensión de los puntos de vista personales; se debe estimular el razonamiento crítico.
- Resolver ejercicios que consistan en la repetición de una determinada técnica previamente expuesta por el profesor.
- Permitir cometer errores. La insistencia en respuestas correctas fomenta el conformismo, no la creatividad.

Las sugerencias que propone Martínez (2004) como estrategias didácticas para potenciar el Estilo Reflexivo son:

- Practicar la manera de escribir con sumo cuidado; elaborar protocolos, escritos...
- Pasar voluntariamente al tablero para resolver un problema o a realizar una tarea.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Recoger información mediante la observación.
- Desarrollar técnicas de expresión oral.
- Dejar tiempo para pensar de forma creativa.
- Promover la interpretación de un proceso para lograr una fase de reflexión y razonamiento de sus propuestas de solución.
- Trabajo orientado y mediatizado para generar autonomía en el proceso de aprendizaje.
- Activar y mantener el interés centrado en el desarrollo de una explicación o en la realización de una tarea, buscando estimular la curiosidad para la adquisición del nuevo conocimiento.
- Exposición oral del profesor para presentar información nueva.

Por otra parte, Martínez (2004) se sugieren como estrategias didácticas para potenciar el Estilo Teórico, se enmarcan en:

- Proponer lecturas atentas y de forma pausada de un teorema, un enunciado de un problema, para tratar de resumir lo que se ha leído, diciéndolo con palabras propias.
- Analizar problemas novedosos y buscar las posibles relaciones con otros almacenados en la memoria para obtener su solución.
- Recompensar explícitamente los esfuerzos creativos de los estudiantes para resumir teorías e hipótesis, formular y comprobar conjeturas.
- Realizar preguntas que permitan formular ideas originales.
- Desarrollar ejercicios que promuevan la codificación selectiva, que separe la información relevante de la irrelevante.
- Ejercitar la memorización de algunas fórmulas, determinados enunciados y reglas lógicas.
- Proponer situaciones para que los alumnos empleen los instrumentos que han adquiridos para resolver de forma autónoma un problema.

Finalmente, Martínez (2004) señala como estrategias didácticas que potencian el Estilo Pragmático las siguientes:

- Llevar a cabo la corrección de ejercicios y la posterior autoevaluación.
- Demostrar a través de diversos ejemplos la aplicación adecuada de estrategias disponibles para poner en práctica su propia comprensión.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Proponer ejercicios de experimentación y observación como técnicas fructíferas para el descubrimiento y la resolución de problemas. De la observación surge una conjetura, se sigue experimentando y se contrasta.

- Crear espacios para que los estudiantes analicen las técnicas que utilizan otras personas, sus habilidades y las técnicas para la resolución de ejercicios y problemas.

- Utilizar imágenes. Muchos ejercicios y problemas se hacen más asequibles cuando se utiliza una representación adecuada de los elementos que en ellos intervienen. Se piensa generalmente mejor con el apoyo de imágenes que con palabras, números, símbolos y fórmulas.

- Crear entornos de aprendizaje virtuales. Los estudiantes pueden investigar cualquier tema de interés por su cuenta o en colaboración con otros compañeros a través de Internet.

### **CONCLUSIONES**

Reconocer los Estilos de Aprendizaje y la multivariedad implícita en las aulas de clase, implica adaptar los contenidos programáticos, procesos pedagógicos y metodológicos, así como orientar apropiadamente el aprendizaje de los estudiantes, seleccionando las estrategias didácticas más apropiadas y efectivas. Esta iniciativa concita a los docentes a reorientar los procesos metodológicos de enseñanza, brindando espacios generadores de aprendizajes significativos para los actores del proceso.

Concebir y desarrollar un currículo desde la perspectiva de una metodología que integre los principios constructivistas y los estilos de aprendizaje (Sternberg, 1999), se evidencia como un reto histórico de la educación que emerge como una oportunidad para avanzar hacia otras formas, concepciones metodológicas y compromisos para enfrentar el tema del desarrollo integral de los estudiantes. Es por eso que, la necesidad de atender a las características de cada uno de los estudiantes, sus estilos y ritmos de aprendizaje no puede resolverse con formas de intervención simple, en las que las actividades, los estímulos y ayudas sean del mismo nivel e igual para todos.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Alonso C., Gallego, D. y Honey, P. (1994). "Estilos individuales de aprendizaje: implicaciones en la conducta vocacional" en Rivas, F. (ed.) **Manual de Asesoramiento y orientación vocacional**. Madrid. Síntesis.

Calero, M. (2011). **Aprendizajes sin límites. Constructivismo**. México. Alfa omega.

Claxton, C. y Murrell, P. (1987). **Learning styles: Implications for improving education practices**. ASHE-ERIC Higher Education Report, 4. Washington: Association for the study of Higher Education. pp. 79.

Coll, C. y otros. (1995). **El Constructivismo en el Aula**. Biblioteca de Aula. Cap. 1: Los Profesores y la Concepción Constructivista. Barcelona.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Cuellar, A. (2004). **ABC del constructivismo aportes y desafíos**. Series: ABC del educador. Bogotá. Editorial Tiempo de Leer.
- Díaz, F. y Hernández, G. (2003). **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista**. (2ª. Edic.) México. McGraw Hill.
- Honey, P. y Mumford, A. (1986). **Using our learning styles**. Berkshire, UK. Peter Honey.
- Lafrancesco, G. (2011). **Pedagogía del Cuidado. Fundamentos y Estrategias para una Educación preventiva e inclusiva**. Bogotá. Corporación Internacional Pedagogía y Escuela Transformadora. CORIPET.
- Kolb, D. (1984). **Experiential Learning: Experience as the source of Learning and Development**. Englewood Cliffs, New Jersey. Prentice-Hall.
- Martínez, P. (2007). **Aprender y enseñar. Los estilos de aprendizaje y de enseñanza desde la práctica de aula**. Bilbao. Ediciones Mensajero.
- Martínez, P. (2004). Relación entre el enfoque constructivista del proceso enseñanza-aprendizaje y los Estilos de Aprendizaje de Alonso-Gallego-Honey. En **I Congreso Internacional de Estilos de Aprendizaje**. Madrid. Formato CD-ROM. ISBN 84-688-7126-5.
- Novack, J. (1988). "Constructivismo Humano: un consenso emergente". **Revista Enseñanza de las Ciencias**, N° 6. P. 213-223.
- Piaget, J. (1971). **A epistemología genética**. Petrópolis. Vozes.
- Sternberg, R. J. (1999). **Estilos de Pensamiento**. Barcelona. Piados Ibérica.
- Torres, M. y otros (1999). "Sida y escuela: actividades para el cambio conceptual y actitudinal". En: **El constructivismo en la práctica**. Barcelona. Editorial Grao, pp. 103-109.
- Vigotsky, L. (1979). **El Desarrollo de los procesos psicológicos superiores**. Barcelona. Crítica.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### CORRECCIÓN DEL ERROR PARA EL DESARROLLO DE LA DESTREZA ESCRITA EN LENGUA MATERNA

Mary Romero

[prizka@hotmail.com](mailto:prizka@hotmail.com)

Roberto Gutiérrez

Ministerio del Poder Popular para la Educación. Venezuela  
[gutierrezrobertoluz@hotmail.com](mailto:gutierrezrobertoluz@hotmail.com).

#### RESUMEN

La presente investigación parte de un abordaje teórico-conceptual en relación a la problemática que existe sobre cómo manejar la corrección del error para el desarrollo de las destrezas escritas en la enseñanza y aprendizaje de lengua materna. Establece un cúmulo de teorías y enfoques como el constructivismo-cognitivo y el humanismo para presentar una serie de estrategias adecuadas hacia el manejo de la escritura. Es una investigación cualitativa de tipo documental cuyo propósito es demostrar la importancia de la corrección del error. Se enfatiza la manera en cómo un estudiante debe ser corregido en una situación instruccional de forma individual o con la colaboración entre pares.

**Palabras clave:** Corrección del error, cognitivismo, constructivismo, destrezas escritas.

#### INTRODUCCIÓN

Cuando se habla de corregir un error no existe una forma específica de realizarlo, existen diversas estrategias que pueden emplearse en la enseñanza y el aprendizaje para la corrección del mismo. Sin embargo, los docentes de castellano en algunas oportunidades no consiguen las herramientas necesarias para hacerlo, lo que los hace ser sólo detectores de errores y no entes comprometidos a desarrollar destrezas escritas. Se concentran en presentar una serie de preguntas sobre una lectura, las cuales en muchas ocasiones son respondidas de forma textual sin un análisis e interpretación de las mismas y sin un sentido de redacción, para presentar el propósito comunicacional del lenguaje, sin un monitoreo al estudiante en su fluidez y desarrollo de ideas de forma escrita.

Por otro lado, los estudiantes manifiestan desinterés por escribir ya que les cuesta organizar las ideas que desean plasmar. Cuando realizan producciones escritas (responder preguntas) siempre quieren recibir corrección, puesto que cuando un profesor no la realiza, se siente desatendido en el desenvolvimiento de su aprendizaje. Esto trae como consecuencia que el estudiante pierda el interés de comunicar sus ideas de forma escrita. También se da el caso que el profesor corrige de forma exagerada los errores escritos centrándose solamente en la ortografía. Esto genera un corte en el fluir comunicativo al que se desea llegar ocasionando malestar, inquietud y ansiedad en el estudiante pues se le corrige por error y se le coloca una nota baja por esa producción escrita.

En este sentido, esta investigación se realiza para proporcionar una metodológica que facilite un andamiaje para la redacción con estrategias prácticas para profesores. En esta



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

oportunidad, se presentan las bases teóricas que nutren los aspectos importantes sobre este controversial tema, ya que al momento de realizar correcciones escritas se torna tedioso clasificar los tipos de errores que puedan existir y canalizarlos de forma individual, puesto que el número de estudiantes es numeroso en nuestras aulas.

Tomando en consideración estas situaciones que ocurren a diario en la corrección del error, inmediatamente visualizamos un tema difícil de tratar, pues el propósito es desarrollar destrezas escritas con la intención de comunicar ideas planteamientos o argumentos, y al mismo tiempo hay que corregir para no caer en la asimilación de errores. Ahora bien, se formulan tres preguntas para este tema:

¿Cuál es la importancia de la corrección del error en el aprendizaje de una segunda lengua?

¿Cómo se relacionan las teorías como el Constructivismo-cognitivo y el humanismo a la corrección del error?

¿Cuáles serían las estrategias adecuadas para corregir a los estudiantes en su destreza escrita?

Con estas preguntas, esta investigación puntualiza la importancia de la corrección del error para formular como propuesta una serie de estrategias metodológicas a emplear en el aula, basadas en términos de una teoría constructivo-cognitivista con una tendencia humanista. La intención es reflejar que es un tema difícil de abordar en el aula porque hay que tomar en cuenta la profesionalización del profesor para ampliar la gama de estrategias apropiadas y solventar problemas que perturben el propósito de la comunicación en el idioma meta.

Finalmente, el propósito de esta investigación es romper con esquemas tradicionales acerca de la actitud que los profesores deban tener sobre el tema y presentar una visión contemporánea del mismo, plasmando condiciones teóricas y autores que han aportado sus experiencias significativas en relación al tema.

### **METODOLOGÍA**

El siguiente estudio constituye una investigación teórico-documental con una aproximación racionalista a la construcción del conocimiento. Se muestran los lineamientos teóricos de investigaciones previas y se abordan autores que incorporan ideas para el aprendizaje significativo bajo premisas constructivistas y humanistas acompañadas de estrategias adecuadas que orienten una situación dentro de un salón de clase para la corrección del error.

### **Teorías de Aprendizaje aplicadas a la Corrección del Error**

Cuando hablamos de la corrección del error, estamos hablando de una tarea compleja manejada por los profesores en un aula. Encontramos profesores con hábitos de enseñanza que no varían la forma de corregir al estudiante y al mismo tiempo que



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

recriminan el hecho de que el estudiante cometa un error al escribir, por lo que hace que el estudiante se sienta inconforme de su proceso de auto-aprendizaje y se desmotive ante el hecho de aprender a escribir.

En este sentido, a pesar de tantos avances y nuevas posturas de enseñanza conseguimos profesores en Educación media general seguidores de una escuela tradicional conductista. Corrigen el error penalizando al estudiante por el hecho de cometer un error en su escritura.

Con esta tendencia tradicional, el enfoque que respalda el proceso de enseñanza y aprendizaje es basado en principios estructuralistas. Es decir, estos procesos toman una posición determinista y lineal basada en respuestas observables que emergen de un estímulo un condicionamiento estímulo-respuesta. Delmastro et al (2003).

En el estructuralismo, los errores son considerados como aspectos negativos del habla que no se pueden evadir. No se maneja la corrección del error a través de la comunicación, sino que se desea lograr una competencia comunicativa en el idioma meta, mediante procesos analógicos donde existen patrones o modelos de frases ya estructuradas gramaticalmente, para ser internalizada. Los errores son tratados utilizándose un condicionamiento operante y clásico en términos de repetición.

Sin embargo, para la década de los 60, el paradigma teórico cambia y toma auge la escuela generativa transformacional de pensamiento. Se sustenta en una concepción cognitiva y mentalista del proceso de enseñanza y aprendizaje. Por su parte, Chomsky mostró que el lenguaje humano no puede ser analizado en términos de estímulos observables y respuestas. Esta manifestación teórica surge con el propósito de demostrar que existe un proceso mental independientemente de la producción comunicativa y la conducta. Delmastro y Salazar (2003). De hecho, los lingüistas de la gramática generativa querían no solo descubrir los idiomas, sino también alcanzar niveles explicativos de una gramática universal.

Esto motiva a pensar en una definición de lenguaje como un sistema complejo y creativo presentado en un infinito número de producciones comunicativas que provienen de un finito número de reglas gobernadas por la mente humana. En consecuencia, el proceso de aprendizaje, es un proceso mental donde la adquisición de un sistema complejo de reglas opera a través de una gramática universal. (Delmastro y Salazar, 2003). Los errores de un estudiante en la comunicación aparecen debido a un sistema de interlenguaje donde el estudiante puede cometer errores que resulten comunes con los errores de otros compañeros. Es decir, el estudiante puede tener las mismas propiedades lingüísticas de un error en una situación escrita. Por lo tanto, los errores que emergen son productos sistemáticos producidos por un proceso mental en la gramática y se refleja en la comunicación. (Underwood, 2004).

En esta investigación documental, se pretende incorporar un estilo cognitivo enfatizando en la activación de los procesos mentales a fin de lograr un aprendizaje auto-reflexivo del estudiante para corregir sus errores. Asimismo, Krashen estableció, "Nuestra meta personal es producir óptimos hablantes que se auto-monitoreen y así sus errores no





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

interfieran con la comunicación (Krashen, 1987:19). Sin embargo, esto no quiere decir que el estudiante deba interrumpir una situación comunicativa por auto-reflexionar sus errores, sino que el profesor debe buscar el momento para promover la autocorrección sin desviar la atención de la función comunicativa.

El aprendizaje significativo es relevante en la corrección del error. Consiste en la organización de esquemas previos asociados con nuevos esquemas de pensamiento para reestructurar nuevos conocimientos. (Rojas, 2011). Si un estudiante en su aprendizaje es guiado a corregir sus propios errores en situaciones escritas, tendrá una mejor acomodación y asimilación del conocimiento y su ansiedad será baja. Por el contrario, si la situación escrita no abarca un aprendizaje significativo, los errores no reestructurarán previos esquemas, la ansiedad aumentará y los errores continuarán.

Aunado a esto, es importante incorporar una concepción humanística. Una retroalimentación positiva y afectiva es conveniente realizarla al estudiante para que sienta que avanza en sus destrezas escritas y no caiga en tensión por no sentirse atendido o extremadamente corregido. Es importante convencer a un estudiante de que sus errores no son imperdonables ni motivo de vergüenza para comunicarse. Es decir, que no debe sentirse que está inmerso en una situación embarazosa; en lugar de eso, el estudiante debe sentirse una persona tratada y valorada como ser humano que espera comunicar sus ideas. (Brown, 2000).

En lo que respecta al Constructivismo, Vygotsky con su teoría de la mediación (Zona de Desarrollo Próximo) ofrece ideas interesantes para ser aplicadas a la corrección del error. Su énfasis es en el conocimiento previo de un individuo y su versión de la realidad, donde las experiencias individuales son compartidas con las experiencias del resto del grupo para aumentar el conocimiento en forma cooperativa. Aún en el desarrollo de la destreza escrita, se propone incluir estrategias comunicativas donde el lenguaje se considere un medio social para interactuar (Brown, 2000). Los errores en la escritura siempre van a aflorar pero deben ser asistidos con situaciones contextualizadas que promuevan la autocorrección con la ayuda del profesor y sus compañeros. Esto se daría basándonos en las ideas de Vygotsky, con la zona de desarrollo próximo, la cual se define como la “distancia entre el nivel de desarrollo real de un individuo y su nivel de desarrollo potencial, el cual está determinado por la capacidad de resolver problemas, guiado por la colaboración de un adulto o compañero (Vygotsky 1978:86; tomado de Tudge 1990:189 en Delmastro, 2002:109).

Es indispensable presentar situaciones significativas de aprendizaje incentivando el uso de estrategias para mejorar la producción escrita de los estudiantes. Al aparecer errores, la retroalimentación es necesaria. Sin embargo, el problema persiste ya que el profesor no contextualiza con una lectura de interés que pueda despertar la lluvia de ideas para plasmarlas de forma organizada y coherente. Este se concentra en impartir explicaciones gramaticales sin un rol comunicativo. Sin embargo, según Salimbene, la comunicación es el primer objetivo que se debe lograr y la gramática debe tomar un papel funcional. Por ende, los profesores de lengua materna necesitan desarrollar en los estudiantes competencias comunicativas de escritura (Salimbene, 1980 en Delmastro, 1995).



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

De acuerdo a lo que se ha mencionado, los profesores no pueden corregir de forma punitiva porque esto dificulta la producción escrita de los estudiantes. El profesor necesita detectar y clasificar los errores más frecuentes para trabajar en ellos, de tal manera que la lluvia de ideas para escribir fluya, pues muchos errores son producidos por los nervios o porque han sido internalizados con una errónea regla gramatical que interfiere la comunicación.

Para mejorar la dificultad que se presenta al manejar los errores, se debe contar con un potencial humano dispuesto a trabajar arduamente para ofrecer estrategias metodológicas y recursos adecuados en función de la comunicación escrita. La enseñanza debe estar centrada en el estudiante detectando las necesidades y debilidades.

Finalmente, la corrección del error es un tema complicado de estudio y especialmente en el desarrollo de las destrezas escritas. Sin embargo, el propósito no es adoptar una postura teórica fija, sino integrar la aplicación de teorías y enfoques como el constructivismo-cognitivo, el humanismo y el enfoque comunicativo para asistir las necesidades de los estudiantes y fomentar la producción escrita, donde los errores no interrumpen la fluidez del lector en las composiciones, resúmenes o ensayos.

### **Diferencia entre error y equivocación**

Para manejar la corrección del error, es importante conocer la diferencia entre error y equivocación. Los errores se consideran como productos naturales que no deben ser evadidos pero deben ser identificados y clasificados durante el proceso de aprendizaje. Las equivocaciones son deslices al hablar o escribir producidas por ansiedad.

En un estudio realizado por Ellis (2000), se definen los errores como productos sistemáticos predecibles. Esto significa que un estudiante puede construir en su mente una regla diferente y equivocada del sistema lingüístico del idioma debido a sus esquemas previos de su lengua materna. Este autor también expresa que los errores no son sistemáticos sino universales. En consecuencia, según Ellis (2000) y Donald (2003), existen errores de:

**Omisión:** Son los errores que cometen cuando dejan de expresar palabras en una oración.

**Lexicales:** El estudiante utiliza un vocabulario que no es el adecuado o que no encaja en la situación comunicativa.

**Fonológicos:** El estudiante escribe de acuerdo a una palabra mal pronunciada

**Errores sintácticos:** Son los errores producidos en el orden de las palabras interrumpiendo así el significado.

**Errores de interpretación:** Son los errores de denotan falta de entendimiento en la intención del hablante para dar el significado real que desea transmitir.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Errores de Pragmática: Errores del hablante entre la aplicación de las reglas lingüísticas y el contexto en el que se utilicen las mismas.

Tomando en cuenta lo expuesto previamente, los profesores deben detectar los tipos de errores que pueden presentarse en sus estudiantes y diseñar estrategias que eviten la asimilación de los mismos. Por ende, es conveniente identificar cuando se está frente a un error o a una equivocación. Un error es una desviación de la gramática de un hablante que la refleja en su la competencia comunicativa de forma oral o escrita. Una equivocación es una situación de error que proviene de un lapso mental que falla y se produce conociendo el sistema lingüístico del idioma (Brown, 1994, tomado de Ancker, 2000).

Por otro lado, otros autores como Edge, ofrecen definiciones más simples. Una equivocación “es un lapso metal donde el estudiante falla y se puede autocorregir, pero un error es lo que el estudiante no puede autocorregir”. (Edge, 1989:9-11; tomada de Ancker, 2000: 21).

Considerando las definiciones anteriormente expuestas, defino los errores como fallas constantes en la actuación comunicativa por falta de conocimiento en el sistema lingüístico de la lengua y el estudiante no puede autocorregirse. Por otro lado, las equivocaciones son fallas en la producción oral por causa de cansancio mental, fatiga, que pueden autocorregirse ya que el estudiante conoce el sistema lingüístico de su lengua.

### **PROPUESTA**

El profesor como facilitador del proceso aplicará una serie de estrategias que le servirán al estudiante para que éste también pueda utilizarlas en cualquier situación escrita. Se propone:

Indagar sobre los intereses e inquietudes de los estudiantes para seleccionar lecturas de interés que permitan la fácil comprensión de un tema.

Guiar al estudiante en la elaboración de mapas mentales para propiciar una lluvia de ideas del tema.

Orientar al estudiante en la realización de mapas semánticos para trabajar con el vocabulario

Propiciar en el estudiante la creación de mapas conceptuales que permitirán organizar la información que se escribirá en los resúmenes o ensayos.

Luego de propiciar todas estas actividades, iniciar con la redacción de los párrafos, aclarando la cantidad de los mismos si es un resumen o ensayo. El profesor debe aclarar que cada párrafo tiene una función comunicativa para expresar ideas coherentes y claras con un orden de aparición, enfatizando en que debe comenzarse por un párrafo



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

introdutorio, seguido de párrafos posteriores que muestren las ideas principales y subordinadas del tema, para finalmente presentar la conclusión.

Al producirse los ensayos o resúmenes el profesor realiza la revisión de los mismos y va categorizando los errores para abordarlos a través de una retroalimentación individual o en colaboración con los otros estudiantes. Cada producción escrita tendrá una reedición de tal manera que el estudiante reflexione sobre su escrito, se auto-corrija y lo perfeccione para publicarlo en el periódico escolar, o cada producción realizada y reeditada la archive en un portafolio donde se vean las competencias escritas alcanzadas que se han logrado paso a paso.

Para corregir, el profesor negocia con el estudiante el tipo de estrategia y el momento de retroalimentación individual o colectiva. En ideas de Donald (2003) el profesor puede aplicar las siguientes estrategias:

Colocar códigos de identificación que indiquen el tipo de error

Subrayar las palabras u oraciones mal formuladas para que el estudiante la reescriba

Intercambiar las producciones escritas entre los estudiantes para que ellos apliquen las técnicas de corrección escritas previamente y exista una discusión grupal en función de mejorar la escritura

Reeditar el ensayo o resumen para una final publicación.

### **CONCLUSIONES**

La corrección del error es necesaria para los estudiantes cuando están aprendiendo a redactar. El estudiante necesita ser corregido para evitar la fosilización, es decir, que hay que corregir para que el error no sea aprendido e internalizado como correcto, ya que ocasionará una distorsión en la fluidez y desenvolvimiento comunicativo del idioma.

De acuerdo a las ideas de Krashen (1984), en su hipótesis del filtro afectivo y la hipótesis del automonitoreo, los profesores en el aula deben enfatizar sobre el cómo y cuándo corregir ya que los errores son procesos naturales en el aprendizaje de una lengua. En este sentido, los profesores necesitan proveer un ambiente de confianza para disminuir el estado de ansiedad del estudiante y orientarlo hacia un proceso meta cognitivo para que este se autocorrija sin la orientación física del profesor. Asimismo, darle seguimiento a este proceso complejo de escribir y corregir.

En consecuencia, los profesores deben adoptar un estilo más humanista para enseñar y emplear estrategias donde se consideren a los estudiantes como seres humanos sensibles (Rogers en Carmona, 2007). La idea es diseñar estrategias donde exista la negociación con los estudiantes, determinar cómo ser corregidos, y se sientan seguros de participar en la lluvia de ideas y en los aportes grupales de corrección. Negociarán las estrategias metodológicas en el aula así como las de evaluación y autocorrección.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Adicionalmente, deberán saber cuándo y por qué serán corregidos para dejar espacio a la producción escrita. (Ancker, 2000)

Por esta razón, la corrección del error no es una tarea fácil, pues no resistirse a corregir es una tentación para el docente. Los profesores nos sentimos responsables en que surja un aprendizaje de errores que perturben la escritura (fossilización), y tratamos de corregir constantemente; pero la excesiva corrección puede hacer que el estudiante se sienta frustrado y decaiga su interés en aprender. Es por esta razón que debe fijarse una negociación para la corrección, a fin de que el estudiante pueda ser constructor y autoevaluador de su propio aprendizaje. Con respecto a los profesores, deberían tener más autocontrol al momento de reaccionar ante los errores, con el fin de que los estudiantes se sientan mejor tratados y motivados. (Kavaliauskiene, 2002).

Considerando estas concepciones teóricas, los profesores deben aceptar los errores como producciones naturales que se surgen de manera ventajosa en un curso. Los errores dan vida a la retroalimentación y a la construcción de un conocimiento individual y colectivo, donde el profesor puede agregar estrategias comunicativas para generar un debate que alimente la corrección escrita.

Sobre la base de estas ideas, se busca proporcionar un clima seguro donde el estudiante reduzca la ansiedad y se comunique con libertad, coherencia y cohesión sus ideas de forma escrita. Para ello, se necesita a un estudiante inmerso en actividades significativas. De esta forma el estudiante reestructura su conocimiento previo con nuevas unidades de información para no fossilizar o internalizar su error.

Asimismo, desarrollando una planificación en función de competencias escritas con un fin comunicativo, mejorará las técnicas de corrección del error. El idioma meta toma un rol social para expresar sentimientos y pensamientos de forma escrita, donde el profesor actúe como guía de este proceso de formación y el estudiante cumpla un rol protagónico en función de mejorar su escritura con estrategias que lo ayuden a autocorregirse y autoevaluarse.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Ancker, William. (2000). **Errors and Corrective Feedback. Adapted theory and classroom practice**, Vol. N° 38 ° pp. 4. English Teaching Forum
- Brown, H. Douglas. (2000). **Principles of Language Learning and Teaching**. White Plains . Ney York. Addison Wesley Lognmasn. Inc.
- Carmona, María. (2007). La Educación y la Crisis de la Modernidad. Hacia una educación Humanizadora. **Revista de Artes y Humanidades UNICA**, Vol. 8, N°19, pp. 134-157. Universidad Católica Cecilio Acosta.
- Delmastro Ana, (1995). **To Foreign Language Teaching Theory. Approaches and Methods** Facultad de Humanidades y Educación. LUZ. Maracaibo. Aprobado para la publicación CONDES-LUZ.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Delmastro, Ana. (2002). Hacia la Identificación de Isomorfismos Conceptuales y Lingüísticos comunes del Constructivismo y la enseñanza de lenguas extranjeras. **Omnia**. Vol. 8, pp. 103-125
- Delmastro, Ana, Salazar, Leonor. (2003). Una aproximación al pensamiento racionalista en Chomsky. **Lingua Americana**. Vol N° 3 N ° 12. Facultad de Humanidades y Educación. LUZ. Maracaibo.
- Donald, Rolf. (2002). **Error Correction 1,2**. Extraído de <http://www.teachingenglish.org.uk/think/methodology/errorcorrect.shtml> Consulta 26/05/14
- Donald, Rolf. (2003). **Error Correction 1**. Extraído de <http://www.teachingenglish.org.uk/articles/error-correction-1> Consulta 26/05/14
- Ellis, Rod (2000). **Second language acquisition**. New York Oxford.
- Krashen, Stephen. (1987). **Principles and Practice in Language Teaching**. University of California. Prentice Hall. International.
- Kavaliauskiene, Galina. (2002). **The self-correction in Language Learning. Web-based journal**. Extraído de <http://esp-worldinfo/issuel.html> Consulta 28/04/14
- Rojas, José (2011). **Teorías y Paradigmas Educativos. Teoría del Aprendizaje Significativo de Ausbel**. Extraído de <http://ParadigmasEducativosuft.blogspot.com/2011/05/teoría-del-Aprendizaje-Significativode.html> Consulta 28/04/14
- Underwood, M. (2004). **Psychology of Communication: Learning**. Extraído de <http://www.cultsock.ndirect.co.uk/MUHome/cshtml/psy/cognitivism.html> Consulta 28/04/14



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **JESÚS MAESTRO DE MAESTROS, TRANSFORMANDO LAS VIDAS**

**Yasmely Carrasquero**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[yasmequero@hotmail.com](mailto:yasmequero@hotmail.com)

**Doris Gutiérrez**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[dgutierrez@urbe.edu](mailto:dgutierrez@urbe.edu)

**Eliana Cárdenas**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[elimas0313@hotmail.es](mailto:elimas0313@hotmail.es)

### **RESUMEN**

Este artículo tuvo como propósito declarar la posibilidad de transformar el quehacer pedagógico del maestro fundamentado en las enseñanzas de Jesús. La teoría que lo fundamenta está sustentada por Pérez (2008, 2010 ,2011), Barclay (1991), Gómez y Espinosa (2000), Freire (1970), Santa Biblia Reina Valera (1960), y versión internacional (1995). El estudio se ubica en la perspectiva cualitativa, la investigación fue documental y analítica con un diseño bibliográfico. La Técnica fue la observación documental, a través de la revisión de textos y otros documentos necesarios para conceptualizar la categoría objeto de estudio; así mismo fuentes electrónicas. La contrastación teórica revisada dejó en evidencia la necesidad de transformación del docente, que en la pedagogía por modelamiento debe existir coherencia entre la palabra y el testimonio. Entre las conclusiones se tiene que una pedagogía basada en las enseñanzas de Jesús, pudiera ser un elemento efectivo en la consecución de un estadio o condición de libertad emocional, psicológica y espiritual. Si cada docente decide transformar las estrategias pedagógicas utilizadas, entonces, el cambio se estaría generando de forma individual, hasta abarcar la agregación de muchos en la transformación. Se recomienda a los docentes concienciarse de quién es y el lugar que ocupa en esta sociedad, que es el de transformar los pensamientos, para lograr así que los estudiantes puedan cambiar conductas, que vayan en el beneficio de ellos y de la sociedad que les rodea; por lo que se propone establecer como modelo y estilo de pedagogía las enseñanzas y las estrategias de Jesús, en pro de la transformación de vidas.

**Palabras clave:** Transformación, estrategias, enseñanzas de Jesús.

### **INTRODUCCIÓN**

La transformación del ser humano, puede ser una utopía realizable; mas si consideramos la capacidad transformadora del amor y las enseñanzas de Jesús en la vida de una persona cuando esta se dispone a abrir las puertas de su corazón y de su mente, para que se manifieste lo aprendido; sin embargo, existen diferencias de opinión, en cuanto como actúa ese poder transformador. Así, la transformación es semejante a “la levadura que tomó una mujer, y escondió en tres medidas de harina, hasta que todo fue leudado” (Santa Biblia RV 1960 P.1210).



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

La presencia del amor y las enseñanzas de Jesús, actúan de manera imperceptible en la transformación de la vida de una persona y del mundo no podemos ver cómo actúa la levadura en la masa, lo mismo que no podemos ver crecer una flor; pero, la acción de la levadura prosigue hasta conseguir su fin que aunque silenciosa es incontenible y obra a favor de la justicia del mundo igual que el amor y las enseñanzas de Jesús.

Para Dodd (1970) citado por Barclay (1991) la acción de la levadura es contraria a lo expuesto anteriormente y que lejos de ser invisible, la acción de esta o del amor y las enseñanzas de Jesús están a la vista de cualquiera que tenga ojos para ver. La influencia de la levadura se puede ver claramente en cuanto se mezcla a la masa, la transforma de algo insensible e inactivo en algo que burbujea y se expande. Eso es lo que precisamente quiere decir la palabra levadura y leudar. Así, de enérgico e inquietante es el amor y las enseñanzas de Jesús y está a la vista de los que quieren ver.

Las parábolas fueron los recursos literarios utilizados en las enseñanzas de Jesús como la estrategia de narrar sus teorías. Nos refiere la Santa Biblia RV (1960) en mateo 13: 34 al 35 el uso que Jesús hace de las parábolas: “Todo esto habló Jesús por parábolas a la gente, y sin parábolas no les hablaba; para que se cumpliese lo dicho por el profeta, cuando dijo: Abriré en parábolas mi boca; Declararé cosas escondidas desde la fundación del mundo.”

La parábola es una historia que usa situaciones de la vida real para enseñar grandes verdades. Jesús las usó a menudo para enseñar sobre el Reino y el amor de Dios a sus seguidores.

Jesús era un maestro en el arte de la narración breve. Nos preguntamos porque Jesús usó este método y cuáles son sus ventajas didácticas que ofrece.

Nos afirma Barclay (1991) en su comentario al nuevo testamento las ventajas didácticas y pedagógicas usadas por el maestro Jesús, observamos que:

La parábola siempre hace concreta la verdad.

Toda gran enseñanza empieza en el aquí y ahora para llegar al allí y entonces. Si se quiere enseñar acerca de cosas que la audiencia no entiende, se debe empezar por cosas que si entiende.

La gran virtud pedagógica de la parábola es que despierta interés.

La parábola tiene la gran virtud de capacitar e impulsar a la persona a descubrir la verdad por sí misma.

La parábola tal como la usaba Jesús, era hablada, no leída. Tenía que hacer un impacto inmediato.

Se concluye que la parábola, tendrá solo una lección y una reflexión. Esta es una historia en que todos los detalles encierran un significado, una parábola se escucha y





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

están diseñadas para hacer que una verdad impactante se le ilumine a cada uno que la oye.

### **Jesús Maestro y Pedagogo, transformando las vidas (Enseñanzas de Jesús)**

Las enseñanzas de Jesús fueron establecidas para todos los tiempos y escenarios existentes, ya que sus principios son universales y sus valores integrales, e incluso abarcan todas las posibles situaciones que pueda atravesar el individuo o todas las experiencias que pueda experimentar el hombre en su vida personal y en su entorno, las enseñanzas de Jesús son un compendio de temas de gran variedad y diversa naturaleza.

El hombre de los tiempos de Jesús y el hombre de esta época postmodernista es el mismo ser humano creado por Dios, con las mismas necesidades y las mismas expectativas, ahora bien, los resultados que produjeron las enseñanzas de Jesús en su tiempo, que era la de satisfacer las necesidades espirituales, emocionales, físicas, sociales, económicas, políticas y de identidad, también surgen los mismos efectos en la sociedad de hoy, los resultados son los mismos, que no son otros que llenar esos vacíos que tiene el hombre, lo que cambian son las formas de satisfacerlas y la manera de cubrir esas expectativas.

El ejemplo de vida, da ánimos a otros para que sigan tu camino. El maestro puede hablar lo que sabe y hacer lo contrario a lo que enseña; pero no es de ejemplo a sus discípulos. Nadie puede dar lo que no es.

Mateo 23:1-3 de la Santa Biblia 1960 (pág.1226) nos dice: “Entonces habló Jesús a la gente y a sus discípulos, diciendo: en la cátedra de Moisés se sientan los escribas y los fariseos. Así que, todo lo que os digan que guardéis, guardadlo y hacedlo; mas no hagáis conforme a sus obras, porque dicen, y no hacen.”

Jesús predicaba sus enseñanzas con la palabra y con el testimonio, modelaba una pedagogía de transformación, por medio de un estilo de vida coherente con lo que hablaba, permitiendo esto la credibilidad de sus palabras a través de sus hechos; por lo tanto, la gente lo seguía.

En sus estrategias para el aprendizaje, Jesús confronta a sus discípulos con la realidad vivencial de las diferencias humanas, modelando a través de su acción:

### **La parábola del buen samaritano**

Un hombre descendía de Jerusalén a Jericó, y cayó en manos de ladrones, los cuales le despojaron; e hiriéndole, se fueron, dejándole medio muerto. Aconteció que descendió un sacerdote por aquel camino, y viéndole, pasó de largo. Asimismo un levita, llegando cerca de aquel lugar, y viéndole, pasó de largo. Pero un samaritano, que iba de camino, vino cerca de él, y viéndole, fue movido a misericordia; y acercándose, vendó sus heridas, echándole aceite y vino; y poniéndole en su cabalgadura, lo llevó al mesón, y cuidó de él. Otro día al partir, sacó dos denarios, y los dio al mesonero, y le dijo: Cuídamelo; y todo lo que gastes de más, yo te lo pagaré cuando regrese. ¿Quién, pues, de estos tres te parece



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

que fue el prójimo del que cayó en manos de los ladrones? Él dijo: El que usó de misericordia con él. Entonces Jesús le dijo: Ve, y haz tú lo mismo. (Lucas: 10: 25-37 pág.1293)

La parábola del buen samaritano es de un vigor increíble y en ella Jesús nos invita de un modo magistral, como excelente pedagogo y comunicador extraordinario, a superar todas las barreras culturales, religiosas, sociales y raciales, para acercarnos, hacernos próximos (prójimos) del necesitado, sin importar su raza, clase social o religión. La parábola del buen samaritano es un excelente resumen de las enseñanzas de Jesús, expresión valiente del evangelio de la vida que debemos anunciar y practicar.

Puede que nos consideremos seguidores de Jesús, pero vayamos por caminos distintos a los de él. Caminos que no conducen a la vida, ni a llenarla de sentido, sino que conduce a la muerte, y a malgastar la vida. Para saber si vamos por el camino correcto, debemos preguntarnos con quienes estamos caminando y que estamos haciendo en ese camino. Caminar con alguien y seguirlo debemos primero conocerlo en su cotidianidad, para que estemos seguros de andar con alguien confiable, y de esta manera establecer nuestra fidelidad. Conocer a Jesús nos da un pie de conocer su camino, (él es el camino la verdad y la vida) y su proyecto para poder decidir (porque tenemos libre albedrío) de seguirlo o no.

El camino de Jesús es un camino contracorriente, porque mira en sentido contrario a lo que normalmente vemos en esta época de la postmodernidad y globalización, donde el yo es primero y el nosotros no existe. Un caminar que, para los sabios, es locura. Al caminar con Jesús nos hacemos colaboradores de su proyecto. Es por ello, un caminar que se detiene o da un giro para curar al herido, al que se quedó sin fuerzas, al que ha perdido la ilusión o la esperanza, al que desfalleció de hambre o de dolor, al paralítico incapaz ya de caminar.

En educación estudiamos y citamos como pedagogos inspiradores a Freire, Freinet, Piaget, Vygotsky, Bruner, Gardner, que nos proporcionan conocimientos de mucho valor en instrucción pedagógica; pero raramente estudiamos o citamos a Jesús. Ciertamente, el no desarrolló ni escribió ningún tratado o libro de pedagogía, no obstante, evidentemente a través de la data histórica ejerció su función de maestro de un modo muy especial, lo que evidencia que, si nos detenemos a analizar su práctica, el modo como ejercía el aprendizaje, encontraremos fácilmente una serie de principios pedagógicos que pueden iluminar nuestro hacer educativo.

Detrás de las enseñanzas de Jesús, existe una pedagogía tendiente a la formación integral de las personas, para inducir cambios profundos en sus vidas, de modo que puedan encontrar su plenitud y su felicidad. Es conveniente recordar que la pedagogía forma parte junto con la sociología, biología, psicología, antropología y didáctica de las ciencias de la educación, entre las que ocupa por su bagaje histórico y científico, el puesto más relevante. Sin embargo hoy, pareciera haber déficit de pedagogía.

Por otro lado, Pérez (2008) nos refiere que el objetivo de la pedagogía es reflexionar las prácticas educativas para adecuarlas a las intencionalidades y a los contextos, es



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

evidente que hoy en educación se reflexione muy poco y no se enseña ni se aprende a reflexionar. Es necesario instruir e incentivar al cambio de un aprendizaje memorístico y repetitivo por un aprendizaje crítico, reflexivo y significativo, cuestionando las propias prácticas educativas para aprender de ellas, a hacer teoría de la práctica y explicar la práctica a la luz de la teoría.

Según Pérez (2008), las características de la pedagogía de Jesús las ubica en: la autoridad, en la pedagogía del testimonio, pedagogía liberadora y creativa, pedagogía del amor y de la inclusión, pedagogía crítica, utilizó la pregunta y la parábola para provocar la reflexión y el discernimiento, pedagogía del respeto y de la libertad. Invitó al cambio de corazón y mente; pero siempre respetó el libre albedrío de cada uno, pedagogía de la instrucción clara y sencilla; con una dialéctica fácil de entender y compartir.

Para Gómez y Espinosa (2000) las estrategias de las enseñanzas de Jesús como maestro y su enfoque educativo; establecen que el maestro debe tener una disposición cargada de vocación, (base fundamental para el éxito educativo), para poder establecer un cumplimiento de sus labores, en lo que Jesús representa un ejemplo para la educación.

Jesús, en el desarrollo de su proyecto educativo, recurre a múltiples recursos y estrategias metodológicas de gran valía. Concibe al hombre y a la mujer en su entorno natural, familiar, clase social, y nacionalidad, contexto que en la educación en este momento, es tenido en cuenta como decisivo, en la potenciación de procesos de aprendizaje y de formación.

### **PRINCIPIOS EDUCATIVOS DE JESÚS**

Jesús aparece en la historia, en una época de crisis social, política, económica y religiosa, donde se da la lucha por el poder a costa de la subordinación del pueblo, de la pérdida, resquebrajamiento de los derechos y valores sociales universales como la justicia, la libertad, lo que igualmente en la actualidad estamos viviendo en nuestra sociedad.

Con su testimonio enseña como el rumbo de la historia se puede cambiar, en su vida como maestro, se puede apreciar que practica los valores humanos esenciales y necesarios en el ser interno del docente; la humildad, tolerancia, solidaridad, sensibilidad social, el respeto en general por todo aquello que se considera virtuoso, estos valores se agrupan en los principios que resultan siempre actuales y dignos de tener en cuenta en todos los sistemas educativos. Los más sobresalientes son:

Formación integral, valoración del ser humano, empleo de la cotidianidad, rescate del sentido de la dignidad humana, principio de igualdad del maestro frente a la diversidad de los estudiantes, principio de respeto entre los miembros de la comunidad educativa, enseñanzas dirigidas hacia la convivencia social, El valor de la perseverancia, la persistencia, y la fortaleza para asumir los retos, descanso dentro de las actividades a ejecutar, lenguaje sencillo, la pregunta como estrategia, el hablar con autoridad, no con autoritarismo, o abuso de su poder, el maestro dialoga y es capaz de aprender, Jesús



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

motiva a los cambios de paradigmas, su enseñanza parte de los acontecimientos reales y vivenciales.

Los principios educativos de Jesús se resumen en un “estilo de vida” por el camino del bien, y en general la construcción del tejido social sano, en el que reine la concordia y el amor. En momentos de profundas y variadas expresiones de violencia en nuestro pueblo, cabe reflexionar ¿qué sucedería si todos los hombres vivieran con el estilo de vida que Jesús propone?

Jesús hace referencia a la didáctica, a los procedimientos y métodos educativos a través de los cuales el “Maestro por excelencia” llega a las personas, con estrategias fundamentales para el aprendizaje, que son sus acciones y su palabra. Estas expresiones muestran claramente el poder de estos medios para cumplir la misión educativa que les asigna el Señor Jesús. De manera similar, las acciones y palabras de los educadores poseen una fuerza formativa que produce hondas y definidas huellas de aprendizaje para los estudiantes e implican una seria responsabilidad de ser altamente constructivos con ellas.

En la educación, las acciones del docente, ante las diferentes situaciones de la vida, constituyen un testimonio y a la vez un modelo a imitar, se trata del aprendizaje por modelamiento tan decisivo en la formación de actitudes constructivas y positivas en la vida. El docente debe proporcionar un ejemplo digno de seguir por su discípulo y para ello se proponen a su vez como referentes, las ideas y acciones del “Maestro de maestros”, Jesús.

Las estrategias de la emancipación a través de una pedagogía liberadora y creativa, pedagogía del amor y de la inclusión, pedagogía crítica, utilizando la pregunta y la parábola para provocar la reflexión y el discernimiento, pedagogía del respeto y de la libertad que Jesús utilizó también la aplica Freire en su pedagogía del oprimido (1970) ante la realidad de la época y del contexto. Freire plantea que el hombre debe ser partícipe de la transformación del mundo, por medio de una nueva educación que le ayude a ser crítico de su realidad y lo lleve a valorar su vivencia como algo lleno de valor real.

Como máxima, nos deja en su obra *Pedagogía del Oprimido* (1970):

Es necesario desarrollar una pedagogía de la pregunta. Siempre estamos escuchando una pedagogía de la respuesta... Enseñar exige respeto a los saberes de los educandos... la corporización de las palabras por el ejemplo, respeto a la autonomía del ser del educando, seguridad, capacidad profesional y generosidad, saber escuchar. Nadie es, si se prohíbe que otros sean. La Pedagogía del oprimido, deja de ser del oprimido y pasa a ser la pedagogía de los hombres en proceso de permanente liberación. No hay palabra verdadera que no sea unión inquebrantable entre acción y Reflexión. Decir la palabra verdadera es transformar al mundo. (pág.245)

La pedagogía liberadora establece los cambios necesarios en el proceso de transformación del individuo y de la sociedad a la que pertenece; una sociedad que en la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

realidad puede estar oprimiendo; pero, en la individualidad del ser comienzan a caerse las cadenas, con la incorporación de la emancipación del hombre.

### **Parábola de los dos cimientos**

Cualquiera, pues, que me oye estas palabras, y las hace, le compararé a un hombre prudente, que edificó su casa sobre la roca. Descendió lluvia, y vinieron ríos, y soplaron vientos, y golpearon contra aquella casa; y no cayó, porque estaba fundada sobre la roca. Pero cualquiera que me oye estas palabras y no las hace, le compararé a un hombre insensato, que edificó su casa sobre la arena; y descendió lluvia, y vinieron ríos, y soplaron vientos, y dieron con ímpetu contra aquella casa; y cayó, y fue grande su ruina. Y cuando terminó Jesús estas palabras, la gente se admiraba de su doctrina; porque les enseñaba como quien tiene autoridad, y no como los escribas. (pág.1200)

Jesús era un experto tanto en la sabiduría de sus palabras como en la experiencia de vida de lo que hablaba; era un artesano que sabía todo lo concerniente a la construcción de una casa. Un constructor de un proyecto siempre debe tener previsión, hay muchos valles que en verano parecen arenales agradables; pero al llegar el invierno son lechos de furiosos torrentes. La educación debe cimentarse en la roca, para que esos valles en los momentos de crisis no la arrastren a un despeñadero sin retorno.

La pedagogía por modelamiento son bases fundamentales en las enseñanzas de Jesús, coherencia de la palabra y el testimonio. “Nadie puede dar lo que no es”. (Pérez, A. 2010). Nos relata la parábola enseñanza con la vida

### **Enseñar con la vida**

En cierta ocasión, San Francisco de Asís invitó a un fraile joven a que le acompañara a la ciudad, para predicar. Se pusieron en camino y estuvieron por un buen rato recorriendo las calles de la ciudad, saludando con cariño a las personas que encontraban. De vez en cuando, se detenían a acariciar a un niño, consolar un anciano, ayudar a una señora que volvía del mercado cargada de bolsas. Al cabo de un par de horas, Francisco le dijo al compañero que ya era hora de regresar. -¿pero no vinimos a predicar? – preguntó el fraile con extrañeza. Francisco le respondió con una sonrisa muy dulce: -lo hemos estado haciendo desde que salimos. ¿A caso no viste como la gente observaba nuestra alegría y se sentía consolada con nuestros saludos y sonrisas? (pág.141)

Solo es posible educar valores cuando uno lucha y se esfuerza por construirlos en su propia vida. Con frecuencia, hablamos de valores, proponemos valores, mostramos valores, reflexionamos valores pero no los enseñamos porque no los vivimos, porque no nos comprometemos a encarnarlos en nuestro actuar cotidiano. Hacerlos nuestro estilo de vida.

En la actualidad la crisis de valores ha incrementado la crisis familiar, social y educativa. La Biblia versión internacional (1995) expresa solución al abatido, al agotado, al cansado y angustiado que estando en crisis encuentra descanso. Jesús experimentó en su labor tiempos de crisis, rechazos, persecuciones, acorralamientos, injurias; pero a



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

pesar de todo, él encontró la solución, en él estaba la solución, y nos deja su promesa: Vengan a mí todos ustedes que están cansados y agobiados, y yo les daré descanso. Asumid mi yugo y aprendan de mí, pues yo soy apacible, benigno y humilde de corazón, y encontrarán descanso para su alma. Porque mi yugo es suave y mi carga es liviana.

Los niños son los protagonistas de la educación y para ellos la versión Nueva Internacional (1995) de la Biblia en Mateo 19:13-15 y Mateo 19:13-15, refiere el trato de Jesús para con los niños y la importancia que él les daba.

### **Jesús y los niños**

Llevaron unos niños a Jesús para que les impusiera las manos y orara por ellos, pero los discípulos reprendían a quienes los llevaban. Jesús dijo: Dejen que los niños vengan a mí, y no se lo impidan, porque el reino de los cielos es de quienes son como ellos. ¿Quién de ustedes, si su hijo le pide pan, le da una piedra? ¿O si le pide un pescado, le da una serpiente? Pues si ustedes, aun siendo malos, saben dar cosas buenas a sus hijos, ¡cuánto más su Padre que está en el cielo dará cosas buenas a los que le pidan! (pág.1220)

Jesús en su niñez aprendió de su familia las bases de sus valores y virtudes; sus padres José y María fueron sus verdaderos maestros. De ellos no solo aprendió un oficio y los aspectos religiosos y culturales del pueblo judío de su época, sino que experimentó la piedad, la confianza la seguridad y el amor.

La familia es la raíz de la identidad; en ella se adquiere una cultura, una religión, un modo de ver la vida. Sin familia, no hay arraigo. Ella es el lugar privilegiado para aprender la solidaridad, el respeto, la fe, el amor. Sin amor la libertad se transforma en soledad, nos refiere Pérez (2011).

La familia es el eje esencial de integración del individuo a la sociedad; porque es el centro de convivencia, en la que se aprende a compartir con seres muy cercanos en el plano afectivo, otra razón es porque, es la primera y principal transmisora de valores o antivalores. No olvidemos que los niños aprenden lo que viven y eso es lo que van a llevar a su entorno.

Principios y estrategias para el maestro fundamentados en las enseñanzas de Jesús.

Fundamentar la profesión bajo los cimientos de la vocación.

Enseñar con la palabra y con el ejemplo, vivir lo que enseña y que su vida sea su principal lección.

Aprender a leer el corazón y la mente de sus estudiantes, descubriendo sus temores, sentimientos e ilusiones, y enseñando a soñar sueños de justicia y de grandeza y a ser fuertes y constantes en la construcción de sus mejores sueños.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

No sucumbir al desaliento ni a la rutina y renovarse cada día en su compromiso y en su esperanza.

No acepta una educación mediocre, esforzándose por formarse permanentemente para dar lo mejor de sí y ayudar a cada estudiante a desarrollar sus potencialidades.

Establecer en su estilo de vida y en su modelo educativo las estrategias afectivas, (no hay efectividad sin afectividad).

Ayudar al estudiante necesitado, fortaleciendo sus valores, rescatando su identidad y su propósito.

Reconocer sus propios errores y equivocaciones, ser capaz de pedir perdón cuando ha fallado y estar siempre dispuesto a perdonar.

Jesús no obligaba a la gente a seguirlo, lo seguían porque en sus palabras se sentían plenos, valorados, queridos, encontraban bálsamo para curar sus enfermedades, se encontraban dignificados en su mirada, se veían bellos. Los ojos de los educadores deben ser un espejo, donde cada estudiante se mire y se vea bello, valorado, querido, que pueda mirar la realidad sin miedo. (Pérez, 2010)

Jesús siempre ha sido inédito; después de más de dos mil años de propuestas, nunca ha sido tomado en cuenta para la educación, nunca la sociedad ni la educación se ha tratado de estructurar según los principios de Jesús. ¿Será que debemos frenar y repensar, desaprender para aprender?

### **CONCLUSIONES**

El hombre es capaz de satisfacer sus necesidades y pensar en las necesidades del otro. En caso de no ocurrir esta situación, la participación directa de Dios en su vida producirá el cambio, si el hombre lo permite.

Comenzar a demostrar con hechos y no con palabras que si se puede vivir en un mundo donde todos pueden satisfacer sus necesidades y la del prójimo también, trabajando y haciendo lo que nos corresponde con diligencia y dedicación.

Si cada persona decidiera cambiar las estrategias obsoletas, inadecuadas y fuera de contexto que está utilizando, entonces el cambio se estaría generando de forma individual, hasta abarcar la agregación de muchos en la transformación. Comenzar a manejar conceptos de “Nosotros”, “Juntos” y “Todos”.

Esto no solo se logra con conferencias, talleres y foros sino con ejemplo, con hechos, que donde se encuentre la persona pueda hacer la diferencia, que no importa si otros no lo hacen, lo importante es hacerlo. Jesús lo hizo, el marcó la diferencia en un tiempo que al igual que el de ahora estaba lleno de individualismo y de la ley del más fuerte y el más poderoso, a él no le importó si otro lo hacía o no lo hacía y contagió a toda una sociedad, que aún más de 2000 años después, se habla de los legados que ese cambio dejó a la



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

humanidad; es claro entender que las enseñanzas de Jesús, representan uno de los ejemplos más claros de influencia social para toda la humanidad. La historia cronológicamente, se divide en dos lapsos, siendo estos, todo lo acontecido antes de Jesús (AC) y todo lo acontecido, después de Jesús (DC).

Al estudiar las enseñanzas de Jesús, vemos dos grandes propósitos en su contenido, el primero, el de elevar el nivel de conciencia de un nuevo hombre y en segundo lugar, el de liberar a este nuevo hombre de ataduras y convencionalismos, mediante una doctrina liberadora, al mostrar una forma sincera y justa, en las relaciones interpersonales. Por lo tanto, podemos considerar que una pedagogía basada en las enseñanzas de Jesús, puede y es, un elemento efectivo en la consecución de un estado o condición de libertad emocional, psicológica y espiritual.

Comencemos por nosotros mismos sin esperar a otro, que nuestro ejemplo al igual que Jesús contagie, estando conscientes que habrán algunos que no lo van a hacer.

Si el docente de hoy entiende quién es y el lugar que ocupa en esta sociedad, que es el de transformar los pensamientos, para lograr así que los estudiantes puedan cambiar conductas, que vayan en el beneficio de ellos y de la sociedad que les rodea; entonces, es cuando todos esos valores represados saldrán a la luz y alumbrarán, considerándose respetándose y amándose unos a otros. Lo más importante es utilizar la aceptación y el amor al prójimo, porque Jesús no vino a juzgar o señalar a sus discípulos, vino para aceptarlos, afirmarlos y lo más hermoso para amarlos.

En consecuencia de lo escrito anteriormente, se propone a las instituciones educativas y al docente en particular, incorporar al modelo educativo las estrategias que permiten orientar al proceso pedagógico sobre la base de las enseñanzas de Jesús, desarrolladas en el texto del artículo, como fundamento en la transformación de la vida del individuo.

### REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Barclay, W. (1991) **Mateo I**. Comentario al Nuevo Testamento. Volumen 1

Barclay, W. (1991) **Mateo II**. Comentario al Nuevo Testamento. Volumen 2.

Freire, P. (1970) **Pedagogía do oprimido**. New York: Herder & Herder, 1970 (manuscrito en portugués de 1968).

Gómez y Espinosa "Modelo Pedagógico de Jesús "Revista – UTP Copyright © Pereira - Colombia – 2000.

Pérez, A. (2011), **Educación es Enseñar a Amar**. Distribuidora San Pablo.

Pérez, A. (2011), **Educación Integral de Calidad**. Distribuidora San Pablo.

Pérez, A. (2011) **Padres Primeros y Principales Educadores**. Distribuidora San Pablo.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Pérez, A. (2010) **Cultivar Valores con el Padre nuestro**. Distribuidora San Pablo.

Pérez, A. (2010) **Para Educar Valores. Nuevas Parábolas**. Distribuidora San Pablo.

Pérez, A. (2008) **Jesús Maestro y Pedagogo**. Distribuidora San Pablo.

Santa Biblia. Traducción Reina Valera (1960). **CLIE Galvini, 113**. Terrassa Barcelona-España. Revisión 1977.

Santa Biblia. Traducción Lenguaje Actual (2004). **Biblia Para (Spanish Edition)** Biblia Peshitta (Spanish Edition) by B&H Espanol Editorial Staff Hardcover.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **PERSPECTIVAS SOBRE EL ROL DEL DOCENTE EN INSTITUTOS TECNOLÓGICOS UNIVERSITARIOS**

**Mariangélica Sánchez Huerta**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[msanchez.snchez@gmail.com](mailto:msanchez.snchez@gmail.com)

**Moraima Romero Silva**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[moraima.romero@urbe.edu.ve](mailto:moraima.romero@urbe.edu.ve)

**Leonard Escorcía**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[escorcialeonard@hotmail.com](mailto:escorcialeonard@hotmail.com)

#### **RESUMEN**

Este trabajo es producto de una indagación documental cuyo objetivo fue generar perspectivas teóricas sobre el rol del docente en los Institutos Tecnológicos Universitarios en torno a las necesidades actuales. Por medio del diseño bibliográfico, se analizaron 6 papeles de trabajo localizados entre los años 2009 y 2013, referidos específicamente a la concepción institucional del rol docente en el Instituto Universitario de Tecnología READIC-UNIR en Maracaibo, estado Zulia. De ellos se logró extraer la información necesaria que permitió describir el escenario donde se desempeña este profesional universitario de tecnológicos, en el caso mencionado, analizar la posición académica institucional sobre el desempeño de esta profesión en dicho ente específico y, por su puesto, elaborar una visión teórica de su rol en el contexto de la educación superior en institutos tecnológicos universitarios. En esta publicación se presentan las perspectivas a las cuales se llegó tras la finalización del proceso investigativo.

**Palabras clave:** Habilidades, Ética, Investigación, Rol Docente.

#### **UNA MIRADA AL ROL DOCENTE**

El docente en su rol diario lleva consigo la puesta en práctica de diversidad de herramientas y potencialidades con las que cuenta, en principio como ser humano y también como profesional, en aras de dejar una huella significativa a quienes educa. Al no afirmar que no importa la disciplina que se maneje, todos cuentan con capacidades, destrezas, actitudes y aptitudes que conforman a un individuo y que permiten desarrollar de forma exponencial una labor, en este caso educativa.

De acuerdo con el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente de Venezuela (2000), la carrera docente debe estar a cargo de personas de reconocida moralidad y de idoneidad comprobada, provistas del título profesional respectivo.

A su vez, menciona entre los deberes de los docentes practicar una conducta ajustada a la ética profesional, la moral, buenas costumbres y principios de la Constitución y leyes



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

de la República; junto a ello, “contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual trabaja”.

“(Art.6). Son deberes del personal docente: Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y leyes de la República. Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios. Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas. Cumplir con eficacia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza-aprendizaje. Contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual trabaja”.

La historia humana ha demostrado que todo es cambiante incluyendo la educación. Para comprender esto no es necesario viajar mucho tiempo atrás, pues desde aproximadamente una década en la educación venezolana se ha determinado una nueva visión sobre tal proceso. Así, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 2000) también establece –entre muchos aspectos- que la educación debe verse como “el vínculo principal de la promoción del saber”, dentro de lo que se considera un Estado social, donde se deja entrever la necesidad de un ejercicio docente particular en todos los ámbitos como el universitario.

En opinión de Rugarcía (1994), se necesitan superar los mitos que han plagado el ambiente educativo, en especial aquellos que consideran que al hacer más instituciones la educación mejora o que basta conocer la asignatura para ser un docente. Por ende, asevera que Quien ejerce la docencia universitaria específicamente se va enriqueciendo en la medida que amplía su horizonte de conocimientos, desarrolla habilidades para pensar y refuerza ciertas actitudes conectadas con valores.

Sin ánimos de adelantar hallazgos, se plantea así un escenario ideal en el ejercicio de docente universitario, donde subyacen condiciones características de aptitud y actitud como las habilidades, pero también los valores que bien pueden estar conectados con la ética como principio profesional.

Junto a ello, si se toman las consideraciones de Sánchez y Jaimes (1985, citados por Segura, 2004), quienes conciben que cualquier profesional dentro de su perfil congrega un conjunto de roles, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores para el desempeño de una profesión “conforme a las condiciones geo-socio-económico-cultural del contexto donde interactúan” (p. 162), se puede precisar una visión que permita abordar los diferentes elementos que debe poseer un educador universitario.

Por otro lado, Trueba (1999) añade al docente la capacidad de ejecutar el rol de investigador, orientado en la unión de esfuerzos, promoción e intercambio de ideas, transmisión de la información y conocimientos. Todo esto lleva a pensar en el rol del profesor universitario dentro de un conjunto organizado y coherente de atributos o características altamente deseables en un educador, que se materializan en los



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

conocimientos que posee, las destrezas que muestra, las actitudes que asume y los valores que enriquecen su vida personal y educativa. (Segura, 2004)

Ahora bien, si esta es la realidad buscada en la educación universitaria, son válidas las dudas en cuanto al entorno específico de los Institutos Tecnológicos también considerados como entes de formación en la educación superior: Entonces, ¿Cuáles pueden ser las perspectivas teóricas a saber en torno al rol del docente de institutos tecnológicos universitarios, caso UNIR?; para ello se precisa saber ¿Cómo es el escenario donde se desempeña este profesional universitario del Tecnológico? ¿Cuáles son los estatutos legales que conciben la educación superior de institutos universitarios? ¿Cuál es la posición académica institucional sobre el desempeño de esta profesión en dicho ente específico? Para dar respuesta a estas inquietudes se muestran los pasos subsiguientes en la investigación.

### **LOS INSTITUTOS Y COLEGIOS UNIVERSITARIOS**

En Venezuela la educación superior ha transitado por diversos cambios. La Ley Orgánica de Educación, vigente desde 1980, especifica la existencia de cuatro niveles educativos en Venezuela: preescolar, básico, media y superior, donde ya este último cuenta desde el año 2000 con un Ministerio de Educación Superior particular y la concepción de las siguientes instituciones: universidades autónomas, universidades experimentales, universidades privadas y otras instituciones no oficiales.

En ese marco se insertan los institutos y colegios universitarios, los cuales cuentan con un Reglamento (1995), el cual demarca que en ellos se debe ofrecer una formación integral con un sólido basamento ético y humanístico. Además, se precisa que las acciones deben dirigirse a:

(Art. 3) “Ofrecer a sus alumnos una formación integral con un sólido basamento ético y humanístico; dirigir programas que conduzcan a la formación de un profesional calificado dentro de los parámetros de excelencia académica, de manera tal que pueda propiciar un incremento permanente en la productividad; realizar programas de investigación, atendiendo a las necesidades y requerimientos regionales y nacionales del sistema productivo y económico del medio social; realizar programas de investigación, atendiendo a las necesidades y requerimientos regionales y nacionales del sistema productivo y económico del medio social”.

Esto –claro está- incluye también la acción docente de quienes integran dichos institutos, de los cuales como se ha visto se demandan coincidentemente las condiciones antes mencionadas, relacionadas con las actitudes y aptitudes de sus públicos internos, la ética y el desarrollo investigativo.

Morles, Medina y Álvarez (2003) recogen las siguientes modalidades en torno a los institutos y colegios universitarios existentes en el país. (Ver Cuadro 1):

**Cuadro 1: Tipología de institutos y colegios universitarios en Venezuela**

TIPOLOGIA	CARACTERISTICAS Y EJEMPLOS
Institutos Politécnicos	Desarrollan programas teóricos-prácticos en el área de la ingeniería: Ejemplo: Santiago Mariño y Monseñor Árias Blanco
Institutos Pedagógicos	Dedicados a formar docentes para todos los niveles de educación. Algunos están en el interior del país
Institutos Universitarios de Tecnología	Formación profesional práctica en carreras técnicas cortas. Ejemplo: Alonso Camero (Coro), Tecnológico UNIR (Zulia); otros.
Colegios Universitarios	Formación de profesionales de carreras cortas para continuar estudios en niveles superiores. Los más antiguos en Caracas y Los Teques
Institutos Universitarios	Formación de TSU en disciplinas requeridas. Como el de Artes Plásticas (oficial) y el de Audición y Lenguaje (privado)
Institutos Universitarios Eclesiásticos	Formación eclesial con rango universitario. Santo Tomás de Aquino (Zulia) y Padre Ojeda (Los Teques)
Institutos Militares Universitarios	Preparación de oficiales de la FANB. Academia Militar, Escuela Naval y Escuela de Aviación Militar
Institutos de Investigación	Dedicados a actividad docente a nivel de post-grado. Como el IESA (privado) a IVIC (oficial)

Fuente: Tomado de Morles, Medina y Álvarez (2003, adaptado por Sánchez y Romero, 2014)

Visto esto, es menester concentrarse en la realidad específica de los Institutos Universitarios de Tecnología en el estado Zulia, entre los cuales se contabilizan al menos 10 instituciones con sus sedes en los distintos municipios de la región. Vale mencionar que en este estudio se hace referencia al Instituto de Tecnología Universitaria READIC-UNIR, con sedes en Maracaibo y Cabimas, con más de 31 años de existencia en la región y con una cifra superior a 20 mil Técnicos Superiores Universitarios egresados en 13 carreras en atención a la demanda productiva social actual. (UNIR, 2014)

Se hace específica referencia a dicha institución, a razón de que en los últimos 10 años ha hecho público por diversos medios internos y externos la propensión a un cambio en materia de formación de sus estudiantes y, con ello, del rol de sus docentes en las distintas áreas que concentra: técnica, salud y educación.

### **ASPECTOS METODOLÓGICOS**

Con la finalidad entonces de generar perspectivas teóricas sobre el rol del docente en los Institutos Tecnológicos Universitarios en torno a las necesidades actuales, en el caso específico seleccionado, se tomó la ruta de una investigación documental, con un diseño bibliográfico, con el objeto de analizar específicamente 6 papeles de trabajo a los que ha tenido acceso la comunidad UNIR, donde la institución fija posición en torno a la dinámica académica a seguir en distintos momentos en los últimos años.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Esta tipología aplica a la presente investigación, ya que se recolectaron los datos (documentos, artículos, patentes, otros) en un momento determinado. Además, por su condición de investigación documental, se considera el diseño bibliométrico descrito por Solís (2000) como el método que sigue la Ciencia de la Información o de la Documentación que permiten otorgar una codificación numérica o cuantificación de los datos obtenidos en documentos, revistas o informes para analizar una situación o temática.

En este sentido, la población quedó conformada en un grupo, a modo de dar respuesta a todos los objetivos planteados, el cual está integrado por los 6 papeles de trabajo recogidos entre 2009 y 2013. Vale expresar que de acuerdo con Hernández et al (2006), una investigación documental se conforma de un grupo de personas, sucesos, grupos, comunidades o eventos sobre los cuales se recolectan los datos, por tal motivo no se aplica muestreo de ningún tipo, ya que es preciso considerar los documentos ya descritos.

**Tabla 1: Distribución de documentos sobre el rol docente dentro del Tecnológico UNIR**

AÑO	AUTOR	TITULO	DESCRIPCION
2009	Coordinación académica UNIR	Formación docente para la educación superior	Aplicación de estrategias holísticas, planificación educativa bajo el paradigma humanista, estilos de aprendizaje, ética docente
2009	Departamento de Supervisión Pedagógica UNIR	Planificación por competencias	Planificación de cátedras adecuadas a las competencias profesionales que se conciben en el perfil de los egresados del instituto.
2012	Coordinación académica UNIR	Tercer papel de trabajo del Modelo Educativo Unirsista	Calificación humanista de los públicos internos del instituto y traspolación del paradigma a la formación por competencias.
2012		Ejes integradores que transversalizan el Plan de estudios por competencias	Pensamiento lógico racional, tecnología y socialización del conocimiento, producción, comunicación y lenguaje, desarrollo ético y ciudadanía, salud para bienestar colectivo, creación intelectual y acción transformadora de la investigación.
2013	Coordinación académica UNIR	Nuestro modelo educativo	Demarcación del Modelo Progresista Interdisciplinario por competencias que vincula al estudiante Unirsista al mundo laboral.
2013	Departamento de investigación UNIR	La investigación: una mirada desde el Modelo Educativo Unirsista	Construcción del Reglamento Interno de Investigación y Extensión Unirsista, antes inexistente, y consideración de proyectos factibles como requisito de egreso.

Fuente: Sánchez, Romero y Escorcía (2014)



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En cuanto al instrumento de recolección de datos, se construyó una matriz de análisis también reconocida como ficha de trabajo que permiten ordenar y clasificar datos, es decir, registrar todos los datos que se consultan de fuentes documentales como libros, revistas, periódicos y otros (Briones, 2001). Esta fue validada por 3 expertos en el área educativa, pero vale aclarar que vale aclarar que la confiabilidad para el tipo de investigación desarrollada no fue medida, considerando las características de su población y de la matriz de análisis validada por el juicio de expertos, por cuanto ésta sujeta a criterios para su aplicación.

### **HALLAZGOS Y CONSIDERACIONES**

Al partir de la visión introspectiva a través de una lectura crítica y la revisión documental mencionada a los documentos de carácter público emanados en el Tecnológico UNIR en los últimos 5 años, y que por supuesto estriban al rol docente necesario, se obtienen los principales hallazgos que, aunque básicos en principio, dan muestra de las perspectivas en torno al ejercicio docente en dicha institución.

Principalmente, considerando que la revisión para el análisis predicho se realiza entre los años 2009 y 2013, un periodo de 5 años, se tiene cuenta de la existencia de unos 6 papeles de trabajo o documentos institucionales de conocimiento público, donde se precisa la labor o el rol docente esperado, entre otros aspectos del proceso enseñanza-aprendizaje en la institución.

Si bien, los elementos que constituyen el rol docente en los institutos tecnológicos se especifican muy bien en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente de Venezuela (2000), el Reglamento de Institutos y Colegios Universitarios (1995), así como en los postulados de investigaciones previas en torno al perfil del docente universitario, en la lectura crítica hecha a los documentos del Tecnológico UNIR se localizan aspectos relacionados con los expuestos en dichos preceptos legales y teóricos, pero en poca medida.

Se puede decir que en torno al requerimiento del rol personal y profesional, representado en las habilidades y destrezas que deben poseer los docentes de esta y las distintas instituciones de educación superior, para 2009 se hace énfasis en el desarrollo de tales competencias del personal docente interno, considerando que se presentó un programa de Formación Docente para la Educación Superior, basado en el Holismo, con carácter de Diplomado para sus participantes. Ello se vislumbra incluso en los módulos contemplados en dicho programa: El nuevo rol y ética del docente universitario; Planificación y uso de estrategias; Evaluación de los aprendizajes; Nuevas Tecnologías en el Aula; Generalidades del currículo; Formación por competencias y Diseño instruccional.

A decir de la ética y la investigación, como los otros dos componentes de gran interés dentro del rol, el primero se concibe de forma muy incipiente, mientras que el segundo aún no fue considerado. Esto trascendió durante los siguientes 2 años (2010 y 2011) donde no se contempló algún interés por la enfatización en el desarrollo del rol docente, hasta el 2012 cuando se vislumbra nuevamente una intención por el abordaje del



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

paradigma Humanista como elemento de dignificación de la educación dentro del instituto, con una visión ética y basada en la formación de competencias para el trabajo. Vale decir, que este giro se concreta a partir de los cambios dados internamente en la Coordinación Académica.

Se despliega entonces otro enfoque, liderado por el sentido ético dentro del rol docente del Tecnológico UNIR, considerando en menor medida los componentes de formación de habilidades profesionales, ni tampoco el investigativo. Empero, en el año 2013 nuevos cambios en la Coordinación Académica integran el enfoque Progresista Interdisciplinario por Competencias, con la consideración del factor investigativo como elemento necesario en el rol docente, así como el desarrollo de habilidades y destrezas con sentido académico (en cuanto a la planificación, transmisión del conocimiento y evaluación), pero desplazando nuevamente una de las necesidades a priori como lo es el sentido ético de la profesión.

En esta lectura, apenas corta en comparación con la trayectoria del Instituto Universitario de Tecnología READIC UNIR, se puede precisar que la institución ha demostrado cierta preocupación por el desarrollo del rol docente; empero, no se muestra consecuente a propósito de los cambios de personal y paradigmas en el ambiente decisivo del devenir académico. De esta manera, la insistencia en el componente de las habilidades y destrezas profesionales para la labor docente se hace presente, se ausenta y vuelve a la palestra a modo intermitente.

La ética, por su parte, surge someramente pero se destaca en un momento preciso determinado por la necesidad del paradigma Humanista que pretende regir un Modelo Educativo para el Tecnológico; sin embargo, se pierde al ser opacada por el necesario y rezagado componente investigativo como práctica del personal docente de la institución. En líneas generales, no se precisa aún una visión académica verdaderamente Holística en torno a los elementos del rol docente, vistos como un todo permanente y en constante desarrollo personal y profesional.

### **PERSPECTIVAS TEÓRICAS**

En Venezuela desde muchas décadas la educación (en todos los niveles) viene demandando una práctica real, que incluye por cierto tanto los procesos académicos, estudiantiles y administrativos, como los provenientes de la labor docente. Solo basta revisar una de las tantas ideas pedagógicas del reconocido Arturo Uslar Pietri (1963, citado por Ramos, 2008, p.87) en su discurso ante la Universidad de Los Andes:

“De nada le valdrá a un país tener recursos materiales o riquezas territoriales si no cuenta, en todos los niveles del trabajo y la producción, con hombres de la más alta calificación para hacerlos producir y valer. La lucha por sobrevivencia y el predominio en el futuro del mundo se va a librar en las escuelas y en los institutos superiores de enseñanza. Triunfarán aquellos países que puedan contar con una más nutrida y moderna legión de hombres calificados para los múltiples trabajos del progreso humano”. (p. 87)





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Siguiendo el legado de sus visiones, desde hace mucho consideró que la crisis en las Universidades del país era principalmente “espiritual y moral”, de donde emerge la necesidad de tanto en los niveles de educación básica como superior los educandos egresen “no solo con la cabeza atiborrada de nomenclaturas huecas, sino con las nociones fundamentales que le han de permitir vivir mejor”. (Uslar Pietri, 1949, p.107).

Esto, hoy más vigente que nunca, se refiere sin duda a la carestía de la presencia de habilidades personales y profesionales, emanadas desde la noción ética de la vida, desde la cual el educador dado a cualquier nivel parte para comenzar a asumir que la formación de otro ser humano será puesta como espejo en cualquier circunstancia de la vida.

Para Dessiato (2000), la ética encierra el conjunto de hábitos, costumbres, usos y significados que una sociedad ha atribuido en un momento determinado de la historia y, por su puesto, en un lugar determinado; de manera que este componente se convierte entonces en uno de los elementos sobre los cuales se puede decidir pero se debe practicar. ¿Qué ayudará a ponerla en práctica? Definitivamente los valores morales personales desarrollados entre las habilidades y destrezas para una profesión dada como la de ser docente.

En tal sentido, dentro del rol docente necesario para los Institutos Tecnológicos Universitarios el principal elemento a considerar ha de ser la ética ya que define el ser personal de quien asumirá el ejercicio docente en cualquier nivel educativo; junto a ello, se revela la importancia de las competencias para tal labor, ya que al cumplir con el primer deber, se encamina la educación, partiendo de que la transmisión de conocimientos no puede acontecer de manera impersonal, pues “el verdadero maestro no es el mundo y las cosas en él contenidas, sino la vinculación intersubjetiva con otras conciencias dirigida no sólo a enseñar a pensar, sino también en aprender a pensar sobre lo que se piensa” (Dessiato, 2000, p.267), para lo cual –a juicio de las autoras- se necesitan definitivamente destrezas y formación profesional actualizada y permanente, dadas a dicha labor.

Pero qué decir entonces del carácter de investigador dentro del ejercicio docente de los tecnológicos ante todo esto. En un escenario vago e impreciso se ha escuchado que son las grandes casas de estudios superiores las que deben esforzarse por incluir en sus ejes transversales curriculares el componente investigativo, con lo que se estaría demandando igual competencia de parte de sus docentes. No obstante, la transformación educativa vista en los últimos años en el país, bien que ha llevado esta necesidad a todos los ámbitos y niveles –incluyendo los Tecnológicos- pues se reconoce por primera vez y desde hace mucho tiempo que “la doble actividad de enseñar e investigar es de mucha valía para la docencia, porque le permite mantenerse a la vanguardia, sabiendo que el proceso de enseñanza se hace desde un pensamiento vivo, construido en la aventura de crear conocimiento”. (Hernández, 2009, p.6).

Asimismo, precisa que el docente investigador en las universidades parte de ser facilitador del aprendizaje autónomo, pero también cooperativo y solidario, como fuente de motivación para el estudiante al despertar su espíritu crítico y reflexivo, fomentando la investigación a partir de su propio testimonio de trabajo.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En suma, la educación universitaria -en este caso de los Institutos Tecnológicos- si bien dentro de los cambios y demandas sociales debe orientarse hacia la formación de personas, ciudadanos y profesionales autónomos, responsables, disciplinados, críticos y creadores, capaces de dar solución a los problemas del entorno, también debe velar por que sus docentes manejen o desarrollen las mismas características mencionadas. De esta manera, la tarea de los Institutos Tecnológicos Universitarios, y específicamente del Tecnológico UNIR, se encuentran ante el desafío no solo de incorporar nuevos modelos educativos bajo paradigmas emergentes o de bajo la condición del esnobismo, sino de integrar los distintos componentes que conforman el rol docente de una forma consecuente y exhaustiva hasta el punto más extremo de la conformación de profesionales de excelencia.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) Despacho Presidencial. Caracas.
- Dessiato, M. (2000). "**El valor de educar**" de Fernando Savater. Educere, Vol. 4, N° 11 (267-268). Universidad de los Andes Venezuela
- Hernández, R.; Fernández, C. Baptista, P. (2006) **Metodología de la Investigación**. McGraw-Hill
- Hernández, I. (2009) El docente investigador en la formación de profesionales. Revista **Virtual Universidad Católica del Norte**. N°. 27, Vol. 1 (1-21). Fundación Universitaria Católica del Norte Colombia
- Morles, V.; Medina, E.; y Álvarez, N. (2003) **La Educación Superior en Venezuela**. INFORME 2002 A IESALC-UNESCO
- Ramos, F. (2008) Ideas pedagógicas de Arturo Uslar Pietri. **Revista de filosofía y socio política de la educación**. N° 8, Vol. 4 (81-93)
- Rugarcía, A. (1994). La evaluación de la función docente. **Revista Educación Superior**, XXIII (3) No. 91. México.
- Reglamento de Colegios e Institutos Universitarios (1995). Recuperado del sitio <http://www.mppeu.gob.ve/web/uploads/documentos/marcolegal/12.pdf> (Consultado el 13-12-13)
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente de Venezuela (2000) Recuperado del sitio [http://www.oei.es/quipu/venezuela/Reglamento\\_prof\\_docente.pdf](http://www.oei.es/quipu/venezuela/Reglamento_prof_docente.pdf)
- Segura. M. (2004) Hacia un perfil del docente Universitario. **Revista Ciencias de la Educación**. Año 4, Vol. 1, No 23 (9-28). Valencia



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Trueba, C. (1999). **Aportes hacia un perfil docente para el siglo XXI**. Disponible:  
<http://edutec.rediris.es/documentos/perfil.htm> [Consultado 2-06-14]

Uslar Pietri, A. (1949) **De una a otra Venezuela**. Monte Ávila Editores: Venezuela

UNIR (2014) Sitio Web disponible en [www.unir.edu.ve](http://www.unir.edu.ve) (Consultado el 3-06-14)



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR DE LAS ESCUELAS ESTADALES DEL MUNICIPIO ROSARIO DE PERIJÁ**

**Yuglenis Romero Ballester**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[yuglesrome@hotmail.com](mailto:yuglesrome@hotmail.com)

**Yesenia Parra Rodríguez**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[yesiparra@hotmail.com](mailto:yesiparra@hotmail.com)

**Luis Mata Guevara**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[lmata@urbe.edu.ve](mailto:lmata@urbe.edu.ve)

#### **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa del director de las escuelas estadales del municipio Rosario de Perijá, para establecer lineamientos de planificación estratégica en la gestión administrativa del director. Está enmarcada en el paradigma positivista, de tipo de descriptiva, correlacional. Con un diseño no experimental de campo. Se utilizó el censo poblacional para los directores, y una muestra de docentes, de acuerdo a la fórmula de Sierra Bravo (2001), una vez realizados los cálculos, correspondientes a la muestra quedó conformada por 18 directores y 136 docentes. Los cuestionarios diseñados fueron validados mediante la técnica del juicio de expertos y determinada su confiabilidad fue de 0,95 para la variable planificación estratégica y 0.80 para la gestión administrativa del director. Al aplicar la correlación de Pearson se obtuvo un índice de 0,768, significando una relación media y moderada significativa entre las variables estudiadas. Entre las conclusiones se tiene que existe debilidad en la planificación prospectiva; se presentan debilidades en el direccionamiento estratégico y en la operacionalización estratégica para el personal directivo y para el personal docente; también se observa una menor frecuencia a la eficacia, para los directores, lo que difiere la opinión de los docentes que le dan menor frecuencia a la eficiencia; los directores presentan inconsistencia en cuanto al establecimiento de objetivos, metas, elección de estrategias e implementación de estrategias; por tanto carece de políticas adecuadas para la previsión, viabilidad de cambios e integridad del personal, mostrando escasa eficacia y eficiencia en las escuelas estadales. De tal manera que, para mejorar la conducta de las variables se diseñaron lineamientos que permitan a las instituciones alcanzar niveles de excelencia

Palabras clave: Planificación Estratégica, Gestión Administrativa, Director

#### **INTRODUCCIÓN**

La planificación es ejercida por seres necesariamente críticos, pretendiendo establecer una manera particular de razonar y decidir; lo cual es polémico de por sí. Las



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

opiniones en torno a este oficio son vistas desde todos los ángulos, señalando en este trabajo de investigación muchos de ellos. De hecho, en la planificación estratégica se visualiza lo fundamental de su enfoque, cuyo innegable auge constituye el desarrollo de una planificación real, descriptiva, flexible, continua, participativa, constructiva. En este sentido, la planificación estratégica puede asegurar la gestión administrativa del director al dirigir los mejores esfuerzos dentro de su labor en las instituciones educativas

Aunado a lo anteriormente expuesto, provee a quién la práctica de una filosofía especial que se va construyendo y en consecuencia desarrolla una práctica científica en continua elaboración tomando en cuenta el tipo de planificación estratégica para ajustarla a sus necesidades y los procesos que se deben seguir para emplearla. De tal manera que, va a constituir el punto de partida para que las funciones administrativas que desempeña el director promueva los indicadores de su gestión, mediante la eficacia, eficiencia y productividad; lo cual va a incidir notablemente en el desarrollo institucional.

### **EL PROBLEMA**

Los cambios que se generan constantemente en las organizaciones a nivel mundial, es la de proyectarse hacia el futuro, por lo que la vida es una eterna influencia hacia el porvenir, una constante previsión de acciones para realizar un trabajo más consecuente, percibido y entendido en sus detalles y generalidad. En otras palabras, la persona planifica estratégicamente para cerciorarse de una adecuada disposición de sus acciones.

En este sentido, los diversos escenarios cambiantes han generado que se reconozca, que la estructura tradicional y el funcionamiento de las instituciones educativas corresponden a épocas diferentes, y en las circunstancias actuales es necesario renovarlas, sin que ello signifique olvidar los fines sociales que se persiguen, ante estos cambios las instituciones educativas tienen el compromiso de estar a la vanguardia de las nuevas tecnologías y métodos organizacionales para mejorar su eficacia y eficiencia.

No obstante, a finales del siglo XX los sistemas educativos latinoamericanos han sido permeados por las nuevas tendencias administrativas, las cuales presentan un panorama prometedor para el desarrollo de los procesos de gestión directiva. Desde esta perspectiva puede considerarse que el perfil del director educativo y las funciones del cargo son en cada país una cuestión de naturaleza política. El papel del director responde a un sistema educativo determinado, en el que asuntos como el poder y control, el modelo de administración o margen de autonomía de las instituciones son fundamentales para comprender el modelo de dirección escolar vigente. No hay que olvidar que el director ocupa una posición de gerente del sistema educativo más cercana a los docentes y a los padres, por lo cual es un elemento de gran importancia en la administración educativa.

De las condiciones anteriores, es conveniente señalar que en el ámbito educativo la planificación es un proceso de todos ya que permite determinar las necesidades básicas del educando y educanda, docentes y directores además de los propósitos, intereses, fines y metas de la institución, todo ello con la finalidad de tomar decisiones en relación con los objetivos que se incluirán en la planificación. En este sentido, es pertinente



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

resaltar que la planificación estratégica, en la medida posible debe ser ordenada para la educación efectiva del proceso de enseñanza y aprendizaje.

De acuerdo con lo antes expuestos, el alcance de los objetivos depende en gran medida de la acciones estratégicas que se puedan implementar para lograr que el contenido sea el más adecuado para la organización. Por esta razón, los cambios en las prácticas educativas propuestas en la nueva reforma, con la cual pretende lograr un ser social, crítico, con carácter ideológico de las nuevas tendencias, responsable de su propio aprendizaje además de adquirir técnicas para el trabajo.

Ante esta realidad y atención a los cambios que se experimentan constantemente en la sociedad venezolana, las instituciones educativas tienen el compromiso de extender su acción hacia la comunidad donde está inmersa, desarrollando políticas sociales que le permitan involucrarse directamente con las personas, organizaciones e instituciones que hacen vida en dicha comunidad; ya quedó atrás la posición indiferente y pasiva que exhibían ante la sociedad, dedicándose solo a su acción didáctica-pedagógica, en estos nuevos tiempos las instituciones educativas a través de la gestión del director conjuntamente con el personal a su cargo, asumen el reto de incorporar eficazmente a la familia y la comunidad en los procesos educativos.

Sin embargo esta necesidad de cambio se empezó a evolucionar medianamente en la década de los ochenta cuando en Venezuela se implementó el proyecto escuelas Básicas y la reforma curricular vigente, se vivieron tiempos de desencanto con respecto a planificación normativa, en la medida en que se vieron frustradas la mayor parte de las predicciones realizadas por los expertos planificadores de este proyecto con respecto al desarrollo del sistema educativo que se lograría con esta nueva forma de planificación. (Ver Memoria y cuenta ME, 1998)

En efecto, la planificación estratégica implica un proceso de dinamización emprendido en función de alcanzar objetivos centrados en el mejoramiento, optimización y elevación de la calidad de las escuelas básicas. Este proceso, se desarrolla atendiendo a unas etapas específicas, las cuales para Serna (2005), son las siguientes: Diagnóstico, formulación, direccionamiento, operacionalización e implementación estratégica.

Por consiguiente, es necesario un replanteamiento de las medidas y acciones ejecutadas por el director educativo en el desarrollo de su función. Este replanteamiento debe garantizar el óptimo funcionamiento de las instituciones educativas que atienden el nivel de educación básica primaria, en el cual se reafirme el carácter participativo de su gestión para responder a su compromiso con el Estado de garantizar su oportuna y cabal función gerencial.

En referencia a ello, para Beltrán (2008), la gestión se define como el conjunto de disposiciones y funciones que lleva a lograr los objetivos previamente establecidos. De allí que, el papel de la gestión es crear herramientas para desarrollar una acción operacional; De tal manera que, la gestión se relaciona con elementos técnicos y científicos de valores y creencias, donde las decisiones pueden ser simples o complejas.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Al respecto, Sallenave (2007), refiere la gestión gerencial como un proceso que bien realizado tiene consecuencias transformadoras sobre una organización y sobre la sociedad, en caso contrario, los efectos pueden ser abstractos. Desde este punto de vista, le asigna complicación a la dirección, la cual está sustentada en estructuras organizacionales comprometidas con el desarrollo de un contexto de trabajo en el cual las personas se comprometen con lo que están realizando, para ello toman en cuenta las estrategias y la motivación. En la actualidad, existe gran inquietud sobre la efectividad en planificación relacionado con gestión institucional educativa y en búsqueda de una forma que, manifieste de la manera más provechosa con el carácter social, complejo y singular del proceso gerencial. (Véase Plan Simón Bolívar 2007 – 2014)

Este planteamiento, permite apreciar la importancia que representa para el director de escuelas primarias la aplicación de la planificación estratégica, la cual puede orientar en una doble perspectiva, tomando en cuenta las funciones que ejecuta dentro de los procesos educativos impulsados en las escuelas primarias y a nivel personal.

Siendo así, se precisa el abordaje de principios gerenciales asociados a las capacidades que todo gerente educativo debe dominar, abarcando aspectos fundamentales como el manejo de los procesos gerenciales para el logro de la transformación educativa, lo cual revela capacidades y fortalezas para ejercer un liderazgo basado en el compromiso con la gestión ejecutada, impulsando la transformación de los escenarios con visión futurista.

Atendiendo las consideraciones anteriores, se puede observar que, en las escuelas estatales de educación primaria del municipio Rosario de Perijá, según entrevistas realizadas por la investigadora se reporta la existencia de confusión en los procedimientos y divergencias en la toma de decisiones estratégicas, la cual pone en duda sus resultados. De tal manera, manifestaron su preocupación por qué la gestión de esas instituciones converge, en muchísimos casos, en problemas donde la deficiencia administrativa resalta como una variable fundamental.

Además se ha observado que la planificación estratégica realizada en las instituciones objeto de estudio del municipio Rosario de Perijá, presentan inconsistencia en cuanto al establecimiento de objetivos, establecimientos de metas, elección de estrategias e implantación de estrategias, por tanto carece de políticas adecuadas para la previsión, viabilidad de cambios e integridad del personal. Aunado a esto probablemente la situación sea debido a deficiencias en la planificación, organización, dirección, control y evaluación lo cual quizás sea producto del manejo de la comunicación, motivación, liderazgo y toma de decisiones por parte del gerente.

De esta realidad, se destacan como posibles consecuencias la ejecución mecánica de la planificación estratégica, la deficiencia en la gestión por parte de los directivos de estos centros educativos, ya que se observa el incumplimiento de una planificación y organización, a su vez, desconocimiento de las competencias exigidas para esta función, la aplicación de mecanismos desarticulados e incoherentes con la realidad de la institución, al no poseer un fundamento estratégico que oriente las acciones de intervención escolar, lo que conlleva a emprender los correctivos necesarios para que se



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

desarrolle con eficiencia y eficacia los procesos administrativos y permita el mejoramiento de la calidad de la educación

Bajo este contexto, dichas dimensiones se ven forzadas a revisar sus opciones y operaciones estratégicos para así definir cuáles son sus prioridades en las distintas áreas de su funcionamiento organizacional, sobre todo en aquellas que involucra interacción de la institución con el ambiente externo, es decir, en enlace de las actividades que se desarrollan en la institución con el ambiente que les afecta y determina.

Es así, como las instituciones educativas deben convertirse en un lugar de confianza y seguridad, en sintonía con relaciones saludables, que favorezcan el trabajo colectivo a través del desarrollo de valores compartidos, tal como lo establece la planeación estratégica al presentar el proceso administrativo como el medio entre los objetivos de la organización, las cambiantes oportunidades y exigencias del entorno.

En ese sentido Tomasini (2005), opina que el director general no solo debe comprometerse con la planificación, sino presentarse ante el resto de los miembros de la organización como el más apasionado promotor, involucrado directamente, en el proceso de cambio, para ser no sólo el estratega que defina el rumbo, sino convertirse en la chispa que encienda la mecha. De tal manera que, quien dirige la institución escolar debe ser ejemplo a seguir, representante de la organización hacia fuera, hacia adentro, lo que es más útil y trascendente, debe ser quien esté mejor preparado, asumiendo actitudes de humildad y respeto, en cuanto a la participación e importancia de los demás miembros de la institución, sin importar el nivel en que se encuentra, ya que todos los miembros de la institución.

La fortaleza de este compromiso dependerá, sin embargo, de la actitud que vean en quien se ubica en la posición jerárquica más elevada, es decir el director educativo. La perspectiva de las instituciones educativas que atienden el nivel de educación primaria ante los retos del presente siglo, requiere de la elaboración de estudios encaminados a conocer quiénes son los gerentes de estas instituciones; cuál es su nivel de formación; su experiencia laboral, su actualización académica el cual debe ir en consonancia con su labor, las formas de aplicar las técnicas gerenciales precisas y de llevar a cabo la gestión administrativa eficazmente.

Todos estos aspectos se estudian tomando en cuenta el carácter social de la escuela. Es por ello, que se debe dejar en el pasado la tradicional práctica donde la gestión del director se desarrolla básicamente como orientación unipersonal, siendo él quien propicia la unidad en el centro educativo, tomando decisiones, estableciendo relaciones y resolviendo conflictos desde la dirección. De esta manera, es importante estudiar el estado actual de los procesos de planificación gerencial que se desarrollan en las escuelas primarias, a efecto de poder determinar su estado evolutivo y caracterización propia, ya que en la actualidad se observan procesos gerenciales controladores y cercenadores de los ideales de trabajo en equipo, cooperativo y solidario.

Por todo lo expuesto se planteó como objetivo analizar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa del director de las escuelas estatales del municipio





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Rosario de Perijá, para establecer lineamientos de planificación estratégica en la gestión administrativa del director.

### **PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**

La planificación estratégica se ha convertido en una herramienta básica tanto para el Estado y sus instituciones como para todo tipo de organizaciones productivas y de servicios. Dicha herramienta les permite a sus usuarios organizar adecuadamente sus recursos y actividades para lograr sus objetivos y metas definidos previamente en función de sus intereses y del comportamiento del entorno institucional.

En función de esto, la planificación estratégica puede definirse según Serna (2005) como un proceso mediante el cual una organización define su visión a largo plazo y las estrategias para alcanzarla, con base en el análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Desde esta perspectiva, la planificación estratégica supone la participación activa de los actores de la organización, la obtención permanente de información sobre los factores claves de éxito, su revisión y ajustes periódicos para que se convierta en un estilo de gestión que haga del director un ente proactivo y anticipatorio.

Ahora bien, Serna (2005) plantea, que los planificadores estratégicos son todas las personas o todos los funcionarios de una organización que tienen capacidad para tomar decisiones relacionadas con el desempeño presente o futuro de la organización. Tal es el caso de los directores de las escuelas estatales del municipio Rosario de Perijá. Es pertinente expresar que la planificación, es un proceso que debe conducir a una manera de pensar estratégica, a la creación de un sistema gerencial inspirado en una cultura necesaria. Por lo tanto, la planificación estratégica requiere de líderes y esos son los directores.

Por su parte, Sallenave (2007), define la planificación estratégica como el proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. No es un dominio de alta gerencia, sino un proceso de comunicación y determinación de decisiones de todos los niveles estratégicos de la organización. Este criterio destaca la acción fundamental de la planificación refiriéndose a un conjunto de actividades definitorias de los objetivos para alcanzarlos.

La planificación estratégica tiene por finalidad producir cambios profundos en los mercados de la organización y en la cultura interna. La expresión planificación estratégica, es un plan estratégico corporativo, el cual se caracteriza principalmente por coadyuvar a la racionalización de la toma de decisiones, se basa en la eficiencia institucional e integra la visión a largo plazo (filosofía de gestión) mediando plazo (planes estratégicos funcionales), y corto plazo (planes operativos): Las estrategias y tácticas son enunciados del compromiso que adquiere la organización para poner en práctica sus objetivos.

En este orden de ideas, hace referencia a este tipo de planificación denominada generalmente estratégica, ha logrado su amplia acogida y desarrollo, es decir su verdadero y único desarrollo, en la empresa privada, industrial o comercial. Desde allí, se ha expandido a otros sectores incluyendo al gobierno y a las mismas fuerzas armadas;



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

que supone fueron las primeras que utilizaron este método. Dentro de los tipos de planificación estratégica, se encuentran los siguientes:

**Planificación Corporativa:** Saavedra (2005) define es un proceso que se refiere a la planificación de productos, mercado y a la posición competitiva de la organización en el medio. Sin embargo, se relaciona la situación de la empresa con su entorno, tomando en cuenta la identidad y cultura organizacional, su misión, objetivos, metas y estrategias. El primero que aplica el concepto de estrategia en la administración es Druker (2004), recomendando al gerente tomar decisiones estratégicas, haciendo que participe todo su personal y los alumnos como parte de los logros institucionales. Luego relaciona el término con la estructura, afirmándose que esta sigue a la estrategia.

La planificación prospectiva, según Corredor (2007), se realiza a largo plazo y establece a corto plazo un plan para lograr las metas. La prospectiva es un proceso sistemático y participativo para recopilar conocimientos sobre el futuro y construir visiones a medio y largo plazo, con el objetivo de informar las decisiones que han de tomarse en el presente y movilizar acciones conjuntas.

En cuanto a la planificación interactiva: Rodríguez (2007), la define como ordenar, racional y congruentemente el conjunto de acciones que deban ejecutarse para cumplir con los objetivos y metas de la empresa; donde el gerente incentiva la participación en el proceso de enseñanza aprendizaje. Por ello la planificación interactiva, se orienta hacia la obtención de un control sobre el futuro, el cual consiste fundamentalmente en el diseño de un porvenir y la selección o creación de alternativas para lograrlo.

### **Procesos de Planificación Estratégica**

El proceso de planificación estratégica se convierte en una de las herramientas básicas para desarrollar en forma deliberada, siempre y cuando se tome en consideración las necesidades reales y apremiantes de la institución con la participación de todos los miembros; delimitando los factores internos de la organización y los factores externos que influyen e intervienen en el contexto social, político y cultural; además como el factor activo y hacedor de la innovación, el interventor educativo.

Por otro lado, Rodríguez (2007) hace referencia de que el proceso de la planificación estratégica, es como un flujo de eventos interrelacionados e identificados que se desplazan hacia un objetivo determinado. En cierto sentido, el proceso de planificación de recursos humanos es el proceso de sucesos por el cual la dirección superior asegura el número suficiente de personal idóneo en el momento adecuado y en el momento oportuno. En cuanto al proceso en sí de la planificación estratégica, se presenta el siguiente:

**Diagnóstico Estratégico:** El diagnóstico estratégico, tiene como finalidad dar a conocer la realidad desde tres puntos de vista, el análisis de las demandas del entorno exterior, al papel de las características y las necesidades educativas detectadas en el alumnado, y de las condiciones internas del plantel junto a los ámbitos de posibles mejoras. Por su parte, Schneider (2007) expone, el diagnóstico estratégico permite a los gerentes asegurarse



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

que las metas importantes son alcanzadas de forma eficiente y efectiva evaluando con frecuencia a su personal

**Formulación Estratégica:** Chiavenato (2007) expone la formulación de estrategias surge como un conjunto de decisiones sobre las relaciones entre la organización y su ambiente evitando tomar decisiones sin considerar la opinión de resto de los empleados. En relación con lo anterior, la estrategia representa la forma en que la organización se deberá comportar ante el ambiente externo; además, en el caso de la planificación estratégica, la estrategia se refiere al futuro que desea la organización.

**Direccionamiento Estratégico:** Para Chiavenato (2007), el direccionamiento estratégico es una disciplina que integra varias estrategias, que incorporan diversas tácticas, el conocimiento, fundamentado en información de la realidad y en la reflexión sobre las circunstancias presentes y previsibles. El direccionamiento estratégico tiene como objetivo el mejoramiento significativo de los indicadores de efectividad en toda la institución.

**Operacionalización Estratégica:** Cinterplan (2006) afirma que, el plan operativo es un conjunto de operaciones que enfrentan la situación problemática, alterando sus causas, implicando un enunciado que expresa el compromiso de acción, desarrolla estrategias de valor para garantizar el cumplimiento de dicho plan. De acuerdo con esta idea, el plan operativo contempla la definición de acciones específicas según las causas señaladas en la situación problemática, con el fin de precisar su transformación y constituyen los módulos básicos y prácticos para asignar los recursos de toda índole.

**Implementación Estratégica:** Comienza con un esquema de participación auténtica que viene a transformar la cultura, estructuras y sistemas de trabajo de la empresa: Fernández (2007) opina, que la implementación es un proceso continuo de despertar organizacional, de afianzar un sentido estratégico compartido, un propósito, un hábito de dar lo mejor como única posibilidad de éxito. Por lo tanto, aporta al hecho estratégico atributos profundamente humanos; es el momento en el que el hombre deviene en centro y todo se decide con su contribución.

### **GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

La escuela como organización formal, exige que todos sus integrantes y proyectos se articulen en torno a una estructura coherentemente organizada, dirigida al logro de finalidades educativas. Animar, poner empeño a darle vida a la organización es tarea del director. No se trata de multiplicar estructuras si no de aprovechar las existentes en cada realidad escolar para potenciar todas las funciones que afecten a la orientación y la convivencia.

En referencia a ello. Beltrán (2008) refiere la gestión administrativa del director como el conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de los objetivos previamente establecidos. En otras palabras, es el papel teórico de la gestión administrativa del director es forjar las herramientas para una acción operacional; es la gestión que vincula elementos técnicos y científicos con valores y creencia, donde las decisiones pueden ser



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

simples o complejas. En cuanto a las funciones administrativas del director, son las siguientes.

**Planificación:** Robbins (2005) plantea como la planificación es el acto de definir las metas de la organización, determinar las estrategias para alcanzarlas y trazar planes para integrar y coordinar el trabajo de la organización. De tal manera, que la planificación es un proceso directivo intelectualmente exigente; requiere la determinación de los cursos de acción y la fundamentación de las decisiones, en los fines, conocimientos y estimaciones razonadas.

**Organización:** La organización engloba las tareas identificadas en el proceso de planificación y las asigna a determinados individuos y grupos dentro de la organización, de manera que puedan lograrse los objetivos establecidos en la planificación. Así que, la función de organizar da lugar a una estructura organizativa que hace que la organización pueda funcionar eficazmente como un todo coherente para lograr los objetivos eficientemente: En este orden de ideas Chiavenato (2007), manifiesta que la organización significa organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos pertinentes de su administración, estableciendo las relaciones entre su personal y las atribuciones de cada uno.

**Dirección:** Constituye la tercera función administrativa. Su papel es accionar y dinamizar la empresa; por tanto está relacionada con la acción, sobre todo el accionar de las personas. Para Chiavenato (2007), la función de la dirección se relaciona directamente con la manera por la cual el objetivo o los objetivos deben alcanzarse, por medio de la actividad de las personas que componen la organización.

De acuerdo a lo planteado por este autor, el director como gerente educativo estimula al personal docente de la institución a realizar trabajo en equipo, además de canalizar los objetivos trazados y que se den las relaciones interpersonales para generar mecanismos adecuados en la comunicación de tal manera que conlleve a la productividad de la institución.

**Control:** En la gerencia, el control ayuda a realizar eficientemente el proceso de su planificación, organización y dirección. Para el desarrollo de informes, comparación y evaluaciones del avance de la organización, en este caso los docentes que laboran en las instituciones educativas la cual tiene como fundamento hacer ajustes, replantear y aplicar medidas correctivas cuando se requieran.

Por su parte, Robbins (2005) hace referencia de que el control, es el proceso de vigilar las actividades que se aseguren se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa. Todos los gerentes deben participar en la función del control, aun cuando sus unidades estén desempeñándose como se proyectó.

**Evaluación:** En relación a la evaluación, es el proceso de selección, recolección y pensamiento de información que promueven alternativas que apoya la toma de decisiones educativas en todo proceso. De acuerdo a este particular la evaluación considera la influencia de la presencia y el efecto de los aspectos relevantes del medio, en relación



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

con las metas previstas de la misma. Para Alkin y Stufflebeam (2004) en el campo de la gestión administrativa escolar la evaluación, puede ser utilizada para tomar decisiones de mayor alcance y significación que incluyan las relativas al estudiante, docente, padres, planificadores, directivos.

### **Indicadores de la Gestión Administrativa**

Los indicadores de gestión, son una poderosa herramienta para cualquier director educativo, ya que permite medir los procesos de la organización. También al evidenciar el cumplimiento de los objetivos establecidos en la planificación estratégica. Los indicadores de la gestión administrativa para Romero (2007), son las medidas utilizadas para determinar el éxito de una organización. Por lo tanto, los indicadores de gestión suelen establecerse por los líderes de la organización y son posteriormente utilizados continuamente a lo largo del ciclo de vida, para evaluar el desempeño y los resultados. Entre los indicadores de la gestión administrativa, se presentan los siguientes:

**Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción; no debe confundirse este concepto con el de eficiencia; que se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado. En términos generales, se habla de eficacia una vez que se ha alcanzado los objetivos propuestos. Según Chiavenato (2007), la eficacia es una medida del logro de resultados, cumpliendo las metas propuestas en el plan de la organización.

**Eficiencia:** En términos generales, la palabra eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos: Según Chiavenato (2007), eficiencia significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles, usando una comunicación asertiva. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tienen como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimiento, entre otros) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y muy competitivas:

**Productividad:** Al respecto Newstron (2007) la define como la relación que existe entre la producción total o resultado final y los recursos, tiempo, dinero y esfuerzo, integrando los recursos humanos y materiales para el logro de los objetivos y metas. Asimismo, el concepto de productividad no implica que se deba producir más, sino es la medida de la eficiencia con lo que se produce lo deseado. Consecuentemente una mejor productividad es un indicador valioso para destacar como han sido utilizados los recursos en la institución educativa.

### **MARCO METODOLÓGICO**

El paradigma utilizado en dicha investigación es el positivista; Hurtado (2008). De tal manera que, en este enfoque se utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación, confiando en la medición numérica, a través del uso de estadísticas para establecer con exactitud los patrones de comportamiento en una población.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En cuanto al tipo de investigación, es descriptiva, correlacionar y de campo. Es descriptiva porque narra los hechos referidos tal y como se producen para luego ser analizados. En este orden de ideas, Hernández, Fernández y Baptista (2005), plantean que las investigaciones descriptivas están orientadas a describir situaciones o eventos; que sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y sus componentes

Por otra parte, es correlacionar porque se desea conocer la relación que existe entre las variables, las cuales forman parte del objeto de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, (2005). Esta investigación es considerada de campo, porque según Bavaresco (2008) se realiza en el propio sitio donde se encuentran los sujetos de estudio, ello permite el conocimiento a fondo del problema por parte de la investigadora y pueden manejarse los datos con más seguridad. Además, presenta un diseño no experimental y al respecto, Hernández et al (2005) hacen referencia a que este tipo de investigación consiste en observar los hechos tal y como se dan en el contexto natural para después ser analizados.

La población en estudio logró ser abarcada en su totalidad en la investigación, por lo cual, se utiliza el censo poblacional para los directores (18), y una muestra de docentes, tomada de acuerdo a la fórmula de Sierra Bravo (2001), una vez realizados los cálculos, correspondientes la muestra para los docentes, quedó conformada por 136. Por otra parte, la técnica utilizada para este estudio es la encuesta. Arias (2004) plantea que, la encuesta pretende obtener información que suministra un grupo de sujetos acerca de sí mismos, en relación con un tema en particular. Desde esta perspectiva, la encuesta se elaboró de forma escrita a través de dos cuestionarios, uno dirigido a los directores y otro dirigido a los docentes.

Es por ello que, la aplicación de esta técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser guardada en un medio material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados. A dicho soporte se le denomina instrumento. Estos miden las variables de estudio quedando conformado los mismos por 48 ítems. Los instrumentos contienen cuatro alternativas de respuestas, bajo la escala tipo Likert, Utilizando las respuestas, ordenadas de la siguiente manera: Nunca (1), Casi Nunca (2), Casi Siempre (3), Siempre (4).

En cuanto a los instrumentos, éstos fueron validados solicitando la colaboración de expertos de amplia experiencia en las temáticas de estudio y en la elaboración de instrumentos, quienes emitieron juicios y aportaron sugerencias sobre la relación y pertinencia de los indicadores de forma organizada; con el objeto de ofrecer una visión de la investigación. Con el fin de determinar la exactitud, consistencia y precisión de los instrumentos, es decir, el grado de confiabilidad al utilizar la fórmula Alfa Cronbach, alcanzando un resultado de 0,95 para la variable planificación estratégica y 0.80 para la gestión administrativa del director.

Para finalizar, para el análisis de los datos, se realizará la tabulación de los mismos con el empleo de tablas de doble entrada. Dentro de estas tablas se asentarán los códigos de respuestas que emitan los sujetos de la población objeto de estudio.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Utilizándose la estadística descriptiva; con tablas de frecuencias y porcentajes, demostrados a través de una tabla general de cada variable, con sus dimensiones e indicadores.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alarcón, M. (2008), **Modelo de planificación estratégica que permita articular el trabajo de las diferentes unidades de apoyo y del cuerpo docente de una Escuela Básica con su funcionamiento como centro de fortalecimiento de las potencialidades humanas y eje del desarrollo local en un entorno cambiante y de escasos recursos**. Universidad Experimental de Guayana. Maestría en Ciencias de La Educación
- Arias, Fidas. (2004). **El proyecto de investigación**. Caracas. Venezuela: Episteme.
- Barrera (2008). **Perfil del gerente actual y procesos de la toma de decisiones**. Trabajo Especial de Grado. Maracaibo. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín
- Bateman y Snell. (2004). **Administración de un Nuevo Panorama Competitivo**. México. Mc Graw Hill.
- Bavaresco, A. (2008). **Proceso Metodológico en la Investigación**. Maracaibo – Venezuela. Editorial de la Universidad del Zulia.
- Beltrán, C. (2008). **Procesos, Estrategias y Técnicas de Aprendizaje**. Madrid. Ediciones Síntesis.
- Contreras, D. (2008), **Gestión administrativa del supervisor y motivación laboral de los docentes en las Escuelas Bolivarianas**. Trabajo de grado no publicado. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Zulia.
- Colina, R. (2009). **Propuesta de un modelo de planificación estratégica para intervenir las áreas académica, administrativa y de integración que competen al director de educación básica**. Trabajo de grado publicado. Maracaibo. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín.
- Corredor, J. (2007). **La Planificación Estratégica**. Caracas – Venezuela. Badell Hermanos Editores.
- Cinterplan (2006). **Tratado de Gerencia Educativa. Una Perspectiva Global**. Editorial Panapo. Colombia.
- Chávez, N. (2003). **Introducción a la Investigación Educativa**. Maracaibo. ARTS Gráfica.
- Chiavenato, I. (2007). **Administración, teoría, procesos y práctica**. Editorial Mc Graw Hill. México.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Etkin (2005). **Cómo mejorar la Educación. Ideas Latinoamericanas.** Editorial Inter-American Development Bank.
- Fernández, P. (2007). **Inteligencia Emocional y desempeño Laboral de los Gerentes de la I y II etapa de la Educación Básica.** Tesis de Grado. Maestría en Gerencia Educativa. Maracaibo. Universidad Rafael Urdaneta.
- Garcés (2008) **Planificación estratégica y gestión de calidad en educación media diversificada del Municipio Santa Rita-**
- González (2008) **La relación entre planificación estratégica y gerencia educativa en Escuelas Básicas Nacionales del Municipio Escolar San Francisco 3.**
- Gutiérrez, A. (2011). **La aplicabilidad de los elementos de la planificación estratégica en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Educación de Adultos del Liceo Nacional Nocturno “Villa del Rosario” del Municipio Rosario de Perijá.** Universidad del Zulia. Maestría en Planificación Educativa.
- Hellriegel, Jackson y Slocum (2006). **Administración. Un enfoque basado en la competencia.** Australia.
- Henea y Schwab (2009). **Liderazgo del gerente Educativo y su relación en la organización de equipos de trabajo:** Maracaibo. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín.
- Hernández, Fernández y Baptista (2005). **Metodología de la investigación.** México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, J. (2008). **Metodología de la Investigación Holística.** Caracas: Fundación Sypal.
- Ivancevich, J. (2005). **Administración de los Recursos Humanos.** México. Mc Graw Hill.
- Jones y George (2006). **Administración.** Comportamiento. México. Mc Graw Hill.
- Koontz y Weihrich. (2004). **Administración.** Mc Graw Hill. México.
- Kotler (2005). **La Ética del Contexto Educativo, Implicaciones del Ejercicio de la Profesión Docente.** Caracas. Publicación de la Universidad Experimental Simón Rodríguez.
- Maness (2005). **Gestión Estratégica para Instituciones.** Editorial Granica S.A. Editores.
- Miklos y Tello (2006). **Supervisión Técnico – Docente Y las Estrategias Gerenciales que aplica el gerente en las escuelas básicas.** Tesis de Maestría. Maracaibo. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Munch (2005). **Fundamento de la Administración**. Editorial Tullas.
- Nava (2008) **Gestión administrativa y toma de decisiones en las escuelas básicas del Municipio Maracaibo**
- Pacheco, L. (2008). **El Proyecto Pedagógico Comunitario**. Cuadernos Educere. Mérida. Universidad de los Andes.
- Pérez (2008) **Gestión administrativa del gerente educativo y capacitación docente en talleres nuclearizados artesanales del Municipio Maracaibo**
- Quintero (2009) **Gestión administrativa del director y nuevas estrategias gerenciales en los centros de educación inicial**.
- Robbins (2005). **Administración**. México. Editorial Pearson Prentice.
- Rodríguez, P. (2007). **La Planeación del Supervisor y los controles técnicos en las escuelas básicas**. Trabajo especial de Grado. Maracaibo. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín
- Romero (2007). **La Planificación del Gerente Educativo y la elaboración de los Proyectos de Aprendizaje**. Maracaibo. Estado Zulia. Universidad Rafael Urdaneta.
- Saavedra (2006). **Definición. Clasificación y Semiología**. En Paeile. Santiago de Chile.
- Schermerhorn, Hunt y Osborn. (2005). **Comportamiento Organizacional**. México: FCE
- Sallenave (2007). **Gerencia y Planeación Estratégica**. Bogotá. Norma.
- Schneider (2007). **Resiliencia como construir empresas en contextos de inestabilidad**. Bogotá – Colombia. Editorial Norma.
- Serna, H. (2005). **Gerencia Estratégica**. Colombia: Global S.A.
- Sierra (2002) **Técnicas de Investigación Social**. Madrid. Paraninfo.
- Tomasini (2005). **Relación entre el Estilo Gerencial del Personal Directivo de las Escuelas Básicas de Altagracia de Orituco de la III etapa y el Clima Organizacional: Aragua**. Trabajo de Maestría de la Universidad Bicentenario de Aragua.
- Vallejo, M. (2004). La supervisión escolar como un proceso de gestión institucional, participativa, evaluación crítica e integración acción. **En cuaderno monográfico Candidus Nº 4**. Compendio. La Gerencia de la Calidad Educativa. Acarigua. Candidus Editores.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **EMPOWERMENT Y MANEJO DE CONFLICTOS EN ORGANIZACIONES ESTADALES DE EDUCACION PRIMARIA**

**Lisbeth Rojas**

Ministerio del Poder Popular para la Educación

[nichemiquel@gmail.com](mailto:nichemiquel@gmail.com)

#### **RESUMEN**

El objetivo de esta investigación fue analizar la relación del empowerment y el manejo de conflicto en organizaciones estadales de educación primaria. Sustentado teóricamente por Chen (2008), Bavaresco (2006), García y otros (2006), Marrero (2010), Tapia (2009) entre otros. Se trabajó metodológicamente con el tipo de investigación descriptiva–documental. Como resultados obtuvimos la búsqueda de herramientas y métodos de gestión para manejar conflictos dentro de las organizaciones educativas, tenemos entre ellas el empowerment, proceso estratégico de una gerencia en que delega poder y autoridad a los subordinados para fortalecer el que hacer del liderazgo. La implementación de equipos de trabajo con poder de decisión es uno de los fundamentos del empowerment siendo además uno de los mayores desafíos donde se enfrentan las organizaciones educativas en la actualidad. Estas no pueden quedar fuera de las nuevas técnicas implementadas en la administración de los recursos humanos, si quieren aprovechar el importante valor que tiene este capital. De igual forma se sugiere una reformulación de las políticas educativas que respondan a los nuevos enfoques gerenciales, como también la praxis estratégicas para el manejo de conflictos, el mismo debe propiciar un proceso de concientización en la búsqueda de asumir una posición crítico-reflexiva sobre las cualidades de un gerente con empowerment, a través de reuniones grupales, dirigidas por un experto que oriente la forma de fortalecerlos en la vida personal- profesional.

**Palabras clave:** Empowerment, relación, conflictos, estrategias.

#### **INTRODUCCIÓN**

Debido, a que muchas organizaciones educativas no implementa el empowerment como proceso estratégico gerencial, que persigue una buena relación, entre el capital humano y en la busca de aumentar una serie parámetros que logre servir mejor a su personal; estas organizaciones poco a poco se están adaptando a las necesidad de poner en práctica el empowerment como estrategia innovadora, inspirada en valores, que suponen un elemento transformador especialmente en las instituciones educativas de primaria, donde la formación y promoción del talento humano sea considerada el factor que distinga y dignifique a las referidas organizaciones.

En consecuencia, los gerentes y el personal docente deben verse motivados a recrear la nueva cultura organizacional, en búsqueda de alternativas para que le permitan ser más competitivas, tener mayor productividad y desempeño dentro de sus trabajos, ofreciendo una buena relación y satisfacción de las necesidades básicas. Dentro de las estrategias se encuentran el manejo de conflicto, el cual es un proceso donde una parte percibe que sus intereses se contraponen con los de las otras personas y resultan



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

afectados negativamente; donde se debe emplear diferentes acciones para poder resolverlos contando con el líder de las organizaciones educativas llevándolos a la reflexión.

Sin embargo, para Chen (2008), un gran número de gerentes en el ámbito educacional ven el empowerment como generador de conflictos, que surgen como consecuencia de los desajustes existentes entre la responsabilidad de los individuos y del líder. Es por ello que se hace el presente estudio del empowerment y manejo de conflictos en organizaciones estatales de educación primaria.

### **RELACIÓN DEL EMPOWERMENT Y MANEJO DE CONFLICTOS EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

Actualmente, García y otros (2008), señala que se está considerando al empleado como capital intelectual dignificándolo más que un recurso humano. En esta perspectiva, la introducción de nuevos valores dentro de las propuestas del desarrollo de una organización, significa pensar en la noción de calidad educativa, así mismo valorar la vida propia y ajena, en el sentido no solamente material, sino también como reflejo de las relaciones sociales entre todos los seres humanos.

La afirmación anterior es corroborada por Valdez (2009, p. 38), quien señala que el paradigma de desarrollo humano, se fundamenta en “un modelo holístico, puesto que contempla aspectos del desarrollo, incluyendo el crecimiento económico, inversión social, potenciación de la gente, satisfacción de las necesidades básicas, seguridad social y libertades políticas-culturales, entre otros aspectos”. Se entiende entonces, el desarrollo humano es una medida de potenciación empowerment; que propicia las oportunidades para las futuras generaciones fundamentadas en el respeto como ser humano considerando los factores interrelacionados de naturaleza socio-cultural, laboral, educacional, e incluso medioambiental.

Al respecto, Esis (2009), manifiesta que el término empowerment quiere decir: “Potenciación o empoderamiento que es el hecho de delegar poder y autoridad a los subordinados confiriéndoles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo”. Siendo considerada como una herramienta de la calidad total que en los modelos de mejora continua y reingeniería, provee a las organizaciones de elementos para fortalecer los procesos que llevan a su desarrollo. (p. 54).

Las mismas son consideradas como herramienta estratégica, permite fortalecer el quehacer del liderazgo, que da sentido al trabajo en equipo, permitiendo la calidad educativa para que deje de ser una filosofía motivacional, desde la perspectiva humana y se convierta en un sistema radicalmente funcional, siendo las características de los equipos cuyo funcionamiento se fundamenta en empowerment: el compromiso, flexibilidad, la confianza en las comunicaciones, entusiasmo y creatividad.

La implementación de equipos de trabajo con poder de decisión es uno de los fundamentos del empowerment siendo además uno de los mayores desafíos donde se enfrentan las organizaciones en la actualidad. En tal sentido, Ríos (2010), plantea que la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

organización transformada requiere de los sistemas y prácticas de capital intelectual se enfoquen en tareas, no en puestos; en equipos en vez de individuos; en procesos, no en funciones; en el aprendizaje organizacional, no en mantener la tradición; y en sistemas de manejo dinámico del desempeño y la compensación, en vez de estructuras y esquemas salariales estáticos.

Las organizaciones educativas no pueden quedar fuera de las nuevas técnicas implementadas en la administración de los recursos humanos, si quieren aprovechar el importante valor que tiene este capital. La mayoría de estas instituciones líderes vienen experimentando este tipo de transformaciones desde hace tiempo, mientras que las nuevas tendencias señalan la necesidad de avanzar un paso más en este sentido, otorgándoles más autonomía a los equipos, autoridad y sobre todo responsabilidad.

Aun así, Tapia (2009), que existen organizaciones educativas en las cuales no se implementan enfoques novedosos dentro de la gestión educativa tal es el caso del empowerment, dirigiéndose aún bajo liderazgo autoritario pudiendo caracterizarse por escasa participación de los diferentes actores del quehacer educativo (docentes, personal administrativo, obrero y padres- representantes y comunidad en general) en la toma de decisiones, generando en consecuencia desmotivación, desvinculación con la institución, apatía, comunicación deficiente, entre otros aspectos que pueden generar conflictos.

El empowerment, según señalan los expertos en el tema, tales como Esis (2009), Chen (2008), Marrero (2010), entre otros, es la manera de mejorar la calidad del trabajo y, por lo tanto, la productividad. Pero delegar poder a los equipos es una gestión que en muchos casos presenta resistencias. Estas resistencias se apoyan en la creencia de que el empowerment implica disminuir la responsabilidad de los directivos propiciando el caos organizacional y generación de conflictos.

Sobre estas concepciones los mencionados autores señalan que son erróneas y que, por el contrario, ha sido probado que el empowerment proporciona una optimización de la fuerza de trabajo e incrementa el poder de la organización, haciendo del empleado moderno un activo solucionador de problemas, que puede ayudar a planear, con criterio y experiencia, cómo mejorar los procesos para aumentar la productividad y elevar el nivel de calidad del servicio.

Resulta importante señalar, que según Fernández (2006), el conflicto es algo inevitable, ya que es inherente a todas las relaciones humanas, pero dentro de estas organizaciones donde se fomenta el respeto y la confianza. Al referirse el autor donde se le debe tener miedo al conflicto, en todo caso se le debe temer a la parálisis que genera el conflicto, pero si en el equipo se presenta un conflicto y se pone sobre la mesa con voluntad para su resolución, seguramente será posible salir de esa situación de parálisis y utilizar la crisis como oportunidad de cambio.

A juicio de García y otros (2008), los conflictos que afectan al comportamiento en las organizaciones pueden presentarse en tres niveles diferentes, siendo estos: intrapersonales (conflictos internos del individuo), interpersonal (conflictos de individuo a individuo), y grupales (entre grupos en una organización). Los conflictos antes



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

mencionados, se encuentra por tanto dentro de la gestión educativa tanto a nivel mundial, como nacional y regional, debido a que los diferentes involucrados en el quehacer educativo presentan su propio sistema de valores y creencias en ocasiones divergentes al previsto en los diseños curriculares.

Las causas antes mencionadas generan percepciones diferentes sobre un mismo hecho, valoraciones diferentes al momento de decidir, rivalidades, intereses divergentes, predominio de los intereses individuales sobre los grupales, entre otros, que terminan afectando el clima armónico requerido para el óptimo funcionamiento de las instituciones educativas y su relación con el entorno en el cual se desenvuelven; imposibilitando por tanto el logro de los objetivos tanto pedagógicos como sociales.

La implementación del empowerment, según Montiel (2009), generan conflictos que surgen como consecuencia de los desajustes existentes entre la responsabilidad de los individuos y la autoridad de líder, requiriéndose de parte del gerente enfocar el manejo de los conflictos que se suscitan en el seno de las organizaciones en una relación ganar – ganar. Los gerentes con empowerment individualmente o en equipo, interacciona más frecuentemente ya sean compañeros de trabajo, proveedores, clientes, entre otros. Se espera que identifique los problemas y oportunidades y que tome las medidas necesarias. En tal sentido, el gerente con empowerment debe poder dirigir a otros y resolver sus propios conflictos sin tener que apelar a una autoridad más alta.

Desde esta perspectiva, la sociedad moderna inmersa en continuos cambios, cada día atribuye más importancia a la organización educativa como institución formadora de personas competentes, razón por la cual, espera por la implementación de un proceso de renovación, a través del cual se valore y reconozca el talento humano, como medio de fortalecimiento de las mismas. Al respecto, Marrero (2010, p. 57), refiere que en las instituciones educativas, “el liderazgo directivo es el clave para compatibilizar los objetivos institucionales con los objetivos personales del campo docente”. En este delicado equilibrio de intersubjetividades, el papel del directivo es una pieza esencial en los procesos actuales de transformación educativa.

Asimismo, es de considerar como a través del tiempo las organizaciones educativas venezolanas heredaron formas erradas en cuanto a la acción gerencial, obviando la importancia de trabajar en colectivo, fortaleciendo la institución. De hecho, la inserción de elementos innovadores como el empowerment permitiría la integración de las personas, promoviendo un desarrollo promisor y sostenible.

En este orden de ideas, puede decirse que en el país, actualmente se visualiza un proceso de cambio social en razón de estarse instaurando movimientos de transformación organizacional, caracterizados por acciones de empoderamiento de la sociedad, aspecto favorable para la promoción del desarrollo del talento humano en todas sus dimensiones. En estas observaciones realizadas en las organizaciones estatales de educación primaria, existe debilidad en cuanto a la designación y distribución del personal docente, aspecto que tal vez podría estar originando dificultades en el desempeño laboral del personal supervisorio, directivo y docente, que labora en las mismas, y como respuesta esta premisa, incide en su productividad.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Además, se ha observado que en las instituciones educativas de educación primaria, en cuanto a criterios de selección y ubicación de su personal, pareciera prevalecer factores ajenos al deber ser, como el amiguismo, clientelismo, entre otras motivaciones, estos aspectos la debilitan. De igual manera, comprometen el normal desenvolvimiento de las mismas, por lo tanto al momento de tomar decisiones o al tener que delegar, se originan serios conflictos; obviándose la importancia de una adecuada administración del talento humano, a partir del cual se promueve la buena marcha de las organizaciones.

También, es de hacer notar lo referente por Valdez (2009), al perfil del gerente, el cual en ocasiones es inferior al de algunos docentes, quienes por cuenta propia se han capacitado, alcanzando mejor nivel académico. Esto, ocasiona conflictos, ya que el gerente, ve su imagen debilitada ante su equipo, generando descontento laboral en las instituciones educativas. Asimismo, en éstas se debaten en un ambiente distorsionado, por cuanto, el personal confronta otras tantas dificultades, siendo la falta de reconocimiento, el uso incorrecto de autoridad y de poder, los puntos de mayor deterioro, aspectos que afectan el normal funcionamiento institucional.

En las ideas expuestas, se infiere debilidad organizacional, por cuanto el desarrollo del talento humano es un factor vital para la transformación y empoderamiento de las instituciones organizaciones estatales de educación primaria. Toda esta situación, parece indicar que los factores que obstaculizan la implementación del empowerment en dichas instituciones se pueden deber a las siguientes causas: Dificultad para conseguir el apoyo general del Ente Rector, aunado a la imposibilidad de desarrollar una visión de las instituciones, así como de estrategias consensuadas compartidas por todos sus integrantes; carencia de equipos de trabajo cuyos miembros posean las competencias gerenciales requeridas: liderazgo efectivo, comunicación asertiva, motivación al logro, entre otros; diseño inadecuado de planes estratégicos de trabajo que contemple objetivos, actividades, funciones y recursos que involucren a los miembros de los equipos de trabajo.

Adicionalmente, las organizaciones educativas continuarán percibiendo los conflictos como un agente generador de distorsión en la institución y no como una posibilidad para desarrollar la creatividad, potencializar las fortalezas, atender las necesidades, intereses y aprovechar las oportunidades que se generan a partir de los conflictos.

### **AVANCES E INNOVACIONES EN LA APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE MANEJO DE CONFLICTOS PRODUCTO DE LOS APORTES DEL EMPOWERMENT**

El sustento histórico sobre el cual se fundamenta el empowerment radica en las propuestas sobre sugerencias, enriquecimiento de funciones y participación de los empleados. Bajo esta consideración Ríos (2010), plantea que el empowerment es todo un concepto filosófico, forma de administrar la organización, integrando los recursos que posee haciendo uso de la comunicación efectiva para lograr alcanzar los objetivos.

En este orden referencial, es imprescindible reorientar desde la base las políticas institucionales, de manera que los procesos técnicos-docentes-administrativos desarrollados, generen un ambiente de oportunidades para el colectivo, donde todos



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

impulsen sus esfuerzos hacia logros institucionales, dejando de lado individualismos infructuosos e inoperantes, que tanto daño han ocasionado en el ámbito educativo.

Tales acciones, ofrecerían al personal oportunidades para el desarrollo de sus competencias. Al respecto, García y otros (2008, p. 1), dicen que “La humanidad sólo mejorará, si mejora de hecho, gran parte de sus miembros, hay que asumir decididamente una filosofía de la esperanza”. Ante su misma idea hay que preguntarse: ¿Hay todavía esperanza?”. En respuesta a lo expuesto, se considera razonable, por cuanto, la prioridad en las organizaciones educativas del país, es la falta de integración por parte de supervisores, directivos y docentes, quienes conformándose en equipos de trabajo con visión compartida e ideales comunes podrían dar respuesta a sus necesidades de incremento en los niveles de eficacia, eficiencia y productividad.

Además, el autor antes mencionado plantea que el empowerment como estrategia innovadora, inspirada en valores, supone un elemento transformador de las instituciones educativas tradicionales donde la formación y promoción del talento humano sea considerada como el factor que distinga y dignifique a las referidas organizaciones. Indica también que empowerment no consiste sólo en delegar poder y autoridad a los subordinados y conferirles el sentimiento de que son dueños de su propio trabajo; es además una herramienta utilizada tanto en la gestión de la calidad como en reingeniería, que provee de elementos para fortalecer los procesos que conlleva a la organización a su adecuado progreso.

El empowerment es definido por Krishner (2006), como el conjunto de técnicas que aplicadas a los empleados incrementan su motivación para la realización de sus tareas. Mientras que Esis (2009), entiende que el empowerment es un constructo multidimensional que se integra con cuatro dimensiones: significación, competencia, autodeterminación e impacto, aporte de avance e innovación para la educación y por ello a la sociedad.

Estos autores definen el empowerment como proceso estratégico de una gerencia, persigue una buena relación entre el capital humano que conforma la organización, además busca aumentar una serie de parámetros para lograr servir mejor a los que hacen vida en las instituciones educativas. Por lo tanto, en este mismo contexto se plantea que los beneficios generales de la excelente implementación del empowerment a juicio del autor antes citado son:

(a) Aumento de la satisfacción y confianza de las personas que integran la organización.

(b) Aumento de la responsabilidad, autoridad y compromiso en la satisfacción del personal. En un equipo de trabajo con empowerment todos comparten responsabilidad, la cual tradicionalmente sólo la tenía el gerente. En este sentido si un empleado de la organización visualiza un conflicto o tiene ideas benéficas a la empresa, él es responsable de traerlo a la atención del personal, la cual debe ser respetada, es en este sentido, donde todos deben participar para que el equipo crezca y a su vez se desarrolle y



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

por ende la organización se desarrollará. No debe recaer sobre el líder toda esta responsabilidad.

(c) Aumento de la creatividad y disminución de la resistencia al cambio. Todo cambio por lo general origina una resistencia, pero cuando todo el recurso humano de una institución está inmerso en estos cambios, ellos serán partícipes del mismo.

(d) Se comparten por todos los miembros, resultando las funciones de cada uno más fáciles de realizar.

(e) Aumento de la confianza entre el personal, lo cual evidentemente origina mejor comunicación y por ende mejorara las relaciones interpersonales.

(f) Aumento del entusiasmo y una actitud positiva. La estructura de involucrar al personal en las tomas de decisiones indudablemente bajo la conformación de equipos coordinados, se obtendrá un trabajo de manera entusiasta y manifestaran actitudes positivas en función de un mismo objetivo.

(d) Motivación al personal. En cierto modo, la seguridad en el trabajo, una recompensa económica, un ascenso, causan de alguna u otra forma, un motivo para que un empleado realice su trabajo, sin embargo, la clave para crear un lugar de trabajo con empowerment es explorar entre esas nuevas motivaciones para crear un ambiente, donde la gente quiera trabajar, esto se revertirá en que los empleados ayuden a realizar una buena labor, siempre y cuando se sientan tratados como personas y perciban que la organización va a tener presente sus necesidades.

De lo antes expuesto, se comprende que para cualquier organización que implemente el empowerment, todos los beneficios antes mencionados la harán más exitosa, gracias al hecho de tener una clientela más satisfecha y personas más contentas y comprometidas. Con respecto al capital humano en el ámbito educativo, el beneficio del empowerment como método o herramienta de gestión, origina que tanto los docentes como los directivos se sientan integrados a la institución educativa a la cual pertenecen, siendo más competentes y eficaces, lo cual implica que estas acataran los lineamientos, y asumirán mayor delegación que día a día le van entregando sus superiores.

Además, el empowerment permite a los gerentes educativos concentrarse en necesidades más amplias, como la formulación de nuevas visiones, determinación de estrategias y prioridades, así como también del entrenamiento de equipos de configuración de una cultura que sustente la excelencia de la organización. Por otra parte, se requiere como modelo un líder como ser humano; con empatía, como ente laboral, equitativo, es decir, holista que demuestre eficiencia, eficacia y sobre todo efectividad para el logro de los objetivos de la organización.

Se exhorta al personal directivo, docentes y miembros de la comunidad educativa que se incorporen a este proceso. A ejecutar las siguientes acciones para dar posibles soluciones de modo que sea tratado en corto plazo. A fomentar la práctica de empowerment, ya que urge una reformulación de las políticas educativas que respondan





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

a los nuevos enfoque gerenciales, donde las acciones del tren directivo deba ir en la búsqueda de reforzar la praxis de esta, como también, las acciones estratégicas para el manejo de conflictos, es decir, generar la transformación de la cultura de antivalores por la construcción de la cultura del éxito institucional y social.

La implementación del empowerment trae consigo una serie de características para las personas que conforman la organización, siendo estos a juicio de Marrero (2010), los siguientes: orgullo, unión y solidaridad, voluntad, atención a los detalles y credibilidad. A continuación se explican cada uno de ellos:

(a) Orgullo: Los miembros sienten la satisfacción de hacer el trabajo con excelencia de manera constante.

(b) Unión y solidaridad: El esfuerzo conjunto al reconocer que todos son interdependientes.

(c) Voluntad: El entusiasmo de hacer las cosas, para seguir alcanzando las metas más altas.

(d) Atención a los detalles: Se refiere al hábito constante de controlar todos los factores, sobre todo los referentes a la producción y al cliente.

(e) Credibilidad: La confianza que se desprende al convertir el compromiso personal, individual y grupal.

Para efectos de esta investigación, se planteó dentro de los objetivos de la misma identificar las características de los equipos con empowerment, siendo analizado a través de los siguientes indicadores: Compromiso, flexibilidad, confianza en las comunicaciones, entusiasmo y creatividad, las cuales se explican a continuación:

Los equipos con empowerment no son la solución a todas las necesidades actuales de la organización ni a las que puedan surgir; no resuelven todos los problemas ni superan todos los retos que plantea el desempeño. Sin embargo, estos equipos representan uno de los mejores métodos para apoyar los cambios que se requieren en la organización de alto desempeño. En la siguiente tabla se presentan los elementos del cambio cultural y forma en la cual son gerentes en las organizaciones tradicionales y en las que se manejan a través de equipos con empowerment, según Chen (2008).



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### Modelo de Elementos del cambio cultural

Elemento	Tradicional	Equipos con empowerment
Cultura de la gente	Controlada/centralizada	Confianza/delegación/riesgo
Visión acerca del empleado	Empleado como costo	Empleado como activo
Organización del trabajo.	Especialización/funcional	Equipo/ interfuncional
Estructura	Estratificada/autocrática	Plana/participativa
Cultura organizacional	Rígida/burocrática	Adaptable/sostenible
Conocimiento del empleado	Conoce lo que necesita	Conocimiento general
Diseño del cargo	Laboral	Proceso total/multitarea
Entrenamiento Cambio	Simple/restringida Técnico	Técnico y social
Ritmo del cambio	Resistencia Lento	Compromiso Rápido
Papel gerencial	Dirige/controla/administra	Entrena/facilita/lidera
Toma de decisiones	Cadena de mando	Difusa
Retribuciones	Individual/Antigüedad	Basada en el equipo /
Flujo de información	Limitado Baja	multidimensional
Autonomía del empleado		Compartido
		Alta

Fuente: Chen (2008).

### Consideraciones finales

Dentro de ese marco de ideas, en las organizaciones estatales de educación primaria, desde el punto de vista de la valoración del capital humano, convendría implementar, a la mayor brevedad posible, acciones de empoderamiento con influjo directo en el desarrollo del talento humano, aspecto que promovería indicadores de productividad en las organizaciones referentes, y por ende generaría en éstas, un fortalecimiento sustancial y sostenible.

Propiciar un proceso de concientización en la búsqueda de asumir una posición crítico-reflexiva sobre la praxis adecuada de poseer las características de los equipos con empowerment y las cualidades de un gerente con empowerment, a través de reuniones grupales, dirigidas por un experto o equipo interdisciplinario que oriente la forma de fortalecerlos en la vida personal- profesional del personal directivo y deducir los antivalores ejercitados en el escenario institucional para buscar estrategias que minimicen los conflictos existentes y los que puedan surgir de manera futuro.

Fomentar el modelamiento de conductas en la que se observe el equilibrio en las relaciones intra e interpersonales con el personal que labora en la institución basada en la igualdad, el respeto a los derechos de los demás, respeto a la opinión ajena como muestra de vivencia de la tolerancia al otro, ser congruente en la que se piensa y el trato hacia los demás, aceptar las diferencias individuales y saber gerencial las obligaciones laborales con equidad y generando armonía grupal acordes al desempeño directivo-docente, a través de panfletos, y un llamado a la reflexión de manera fraterna de parte de los miembros de la comunidad educativa.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Capacitar a todo el personal de la institución sobre empowerment y en manejo de conflictos, a través de la puesta en práctica de Lineamientos teóricos- prácticos de formación para el cambio, donde se aprendan y utilicen los métodos dirigidos a solucionar convenientemente las situaciones problemáticas existentes en la institución; métodos estos tales como: aceptación, resolución de problemas, evitar y convenir que generen la mediación, la negociación, llegar a acuerdos y arreglos conciliatorios en la que sobresalga el enfoque directo ganar- ganar.

Es importante comprender que a través de la implementación del empowerment, las organizaciones buscan obtener el máximo provecho a los recursos organizacionales, donde los empleados y equipos de trabajo tienen acceso ilimitado a información crítica, poseerán la tecnología, habilidades, responsabilidad y autoridad para utilizar la información y ejercer la dirección de la organización en aquellos aspectos que les hayan sido delegados.

La clave según Krishner (2006), los equipos con empowerment son las siguientes: (a) Se comparten el liderazgo y tareas administrativas, (b) Los miembros tienen facultad para evaluar y mejorar la calidad del desempeño y proceso de información, (c) El equipo proporciona ideas para la estrategia de negocios, (d) El compromiso, flexibilidad y creatividad son importantes para lograr las metas tanto de los equipos como de la organización, (e) Existe sensibilidad cultural en un mundo y ambiente de trabajo diverso, (f) Coordinan e intercambian con otros equipos y organizaciones, (g) Mejora la honestidad las relaciones con los demás y la confianza; y (h) Tienen una actitud positiva y son entusiastas.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Bavaresco (2006), **Proceso Metodológico de Investigación. Cómo hacer un diseño de investigación**. Sexta edición. Venezuela: Editorial de la Universidad del Zulia.
- Chen, H. F. (2008). Los impactos del empowerment en el compromiso de la organización en un entorno cambiante -. **Departamento internacional de Negocios**. Vol. 18, No. 2.
- Esis, C. (2009). **Compromiso organizacional y empowerment en docentes de educación básica**. Trabajo de Grado. Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín, Decanato de investigación y Postgrado, Maracaibo.
- Fernández, I. (2006). **Prevención de la violencia y resolución de conflictos**. Ediciones Narcea. Madrid – España.
- García, J. y Valle, R. (2008). **La generación de confianza y sus efectos sobre el comportamiento**. Universidad Pablo de Olavide. Barcelona – España.
- Kirchner, Y. (2006). **Psicología empowerment y compromiso organizacional: Un estudio empírico de los programadores de software en la India**. Hyderabad Andhra Pradesh, India



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Marrero, J. (2010). **Empowerment y dirección estratégica en instituciones educativas.** Trabajo de Grado Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín, Decanato de investigación y Postgrado, Maracaibo.
- Montiel, A. (2009). **Marco legal educativo para el manejo de conflictos en organizaciones educativas.** Trabajo de Grado. Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín, Maracaibo.
- Ríos, M. (2010). **El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes.** Disponible en <http://www.ejournal.unam.mx/rca>
- Tapia, E. (2009). **Empowerment como estrategia gerencial del personal directivo en organizaciones educativas.** Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín, URBE. Maracaibo.
- Valdez, (2009), **Cómo desarrollar el Capital Humano.** Disponible en <http://www.mailxmail.com> Consultado el 27 de enero de 2014.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **FORMACIÓN GERENCIAL Y CALIDAD EDUCATIVA EN EDUCACIÓN BÁSICA PRIMARIA**

**Neobelys Serrudo**  
[neobelis@hotmail.com](mailto:neobelis@hotmail.com)

**Nepsy Durán**

#### **RESUMEN**

Esta investigación tuvo como propósito fue determinar la relación entre Formación Gerencial y Calidad Educativa en Instituciones de Educación Básica Primaria del Municipio San Francisco N° 2. La fundamentación teórica se basó en las tendencias de Gotera (2006), Echeverría (2007), Montes (2008), Isturiz (2006), Arroyo (2004), Alfie (2007), Lepeley (2006), y otros. El estudio es de tipo descriptivo, correlacional. En relación al diseño la investigación se corresponde con un diseño no experimental, transversal, de campo. La población objeto de estudio estará conformada por 60 unidades de observación, la cual está distribuida de la manera siguiente: Ocho (8) directivos y sesenta (60) docentes. El proceso de recolección de datos en este estudio se realizará mediante un cuestionario con 36 ítems dirigido a los directores y reorientado para los docentes; cada uno con 5 alternativas de respuesta. La validez de contenido se realizará a través de la consideración de expertos y la confiabilidad será obtenida mediante la aplicación de una prueba piloto a cinco (5) directivos y quince (15) docentes con características similares a la población original a través del coeficiente de Alpha de Cronbach. cuyo resultado fue para Formación Gerencial 0,986 y 0,987 para Calidad Educativa. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.774, a un nivel de significancia de 0.01, lo cual indica que hay una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables objeto de esta investigación significando con ello que a medida que aumentan los valores de la variable Formación Gerencial aumentan los valores de la variable Calidad Educativa en las instituciones objeto de estudio o viceversa. De esto se infiere que los gerentes de educación primaria tienen una adecuada formación gerencial para potenciar la calidad educativa en las instituciones del Municipio Escolar San Francisco N° 2.

**Palabras clave:** Formación Gerencial, Calidad Educativa, Educación Primaria

#### **INTRODUCCIÓN**

Los sistemas educativos mundiales asumen acciones para mejorar la calidad de la educación en los diversos niveles y modalidades. Actualmente, realizan reformas e innovaciones para lograr la transformación de los problemas tradicionales e incorporar aquellos que se derivan de las nuevas tendencias educativas a nivel funcional y gerencial.

Por ello, es imprescindible preparar los cuadros gerenciales del sector para que la educación pueda desarrollarse de manera más efectiva, dado que la formación gerencial es un elemento primordial para superar las dificultades en el desempeño de las funciones directivas en el área educativa.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Durante los últimos veinte años, en Venezuela se ha producido cambios profundos en las ciencias y la tecnología que han más complejo el funcionamiento de la sociedad, en virtud de lo cual, las organizaciones dentro de sus planes de desarrollo contemplan como metas fundamentales, la capacitación y actualización de su personal a fin de elevar el nivel de productividad.

Por otra parte, en el ámbito mundial en el VIII Congreso Venezolano de Ejecutivos y Congreso Mundial Gerencial (1999), se destacaron fallas en relación con la gerencia en todas las áreas y actividades en la cual se encuentra involucrada, comprometiendo la iniciativa humana como requisito indispensable para lograr una participación activa y consciente en la toma de decisiones y proyectos desarrollados.

Esto hace necesario atender con criterios válidos y razonables, los modelos tradicionales de gestión administrativa imperativa en los planteles, los cuales son insuficientes y carecen de un liderazgo sinérgico que promueva la interacción, conducción y comunicación del personal en el desarrollo de los procesos de cambio.

De esta forma, en las organizaciones educativas venezolanas, en especial las del estado Zulia, los directores no logran desempeñar sus funciones de manera satisfactoria, ya que aún basan su desempeño en la entrega de recaudos administrativos, sin implementar las formas de control cónsonas con las nuevas tendencias que presenta la gerencia, y ante las cuales demuestra poca o nula formación gerencial, lo cual implica la necesidad de capacitarlos, con el fin de que asuman su gestión más apropiadamente en el cumplimiento de sus funciones.

Asimismo, se enfatiza que el director – docente no actúa individualmente, sino también como miembro de dicha institución, por cuanto el pensamiento estratégico estará orientado a dar los elementos fundamentales prácticos para la acción, percibiendo lo que esté ocurriendo en el entorno educativo, procurando establecer enfoques, categorías que faciliten la comprensión de lo nuevo y la necesidad del cambio hacia lo mejor.

En el caso de las Instituciones de Educación Básica Primaria del Municipio San Francisco N° 2, adscritas al Ministerio del Poder Popular para la Educación, se evidencia que ciertos docentes que asumen cargos de gerentes, tienen una formación gerencial deficiente, según Janeiti (2008) porque no cumplen con el proceso administrativo y la acción directiva que deben realizar en la institución. Al respecto, según lo indica Rosas (2009) se debe hacer mención sobre el hecho que algunos directivos, muestren dificultades en el logro del ejercicio de la autoridad, en función del conjunto de actividades que debe desarrollar el personal docente. De igual manera, se observa una gestión de recursos deficientes y una falta de planificación acorde con la reforma educativa.

En esta misma línea de ideas, la formación administrativa del directivo de educación inicial, no se corresponde con el haber laboral, por cuanto adolece de una preparación específica en el saber hacer, que repercute directamente en la calidad educativa, ya que este carece muchas veces de herramientas, lo cual obstaculiza su aprovechamiento dentro de las acciones que se deben ejecutar.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Es así como la realidad actual en Instituciones de Educación Básica Primaria del Municipio San Francisco N° 2, donde pareciera evidenciarse debilidad en la calidad educativa, observando que los docentes en esas instituciones, manifiestan un manejo inadecuado de estrategias, poco o ningún uso de ellas, expresan apatía ante situaciones nuevas e innovadoras, unido a la carencia de una acción directiva por parte de los gerentes educativos, en cuanto a la gestión de recursos, comunicación gerencial, ejercicio de autoridad y liderazgo directivo repercutiendo en la formación académica, pedagógica de los estudiantes y por ende de su calidad.

De continuarse con esta situación, es probable que la conducción en Instituciones de Educación Básica Primaria del Municipio San Francisco N° 2, se verán fuertemente afectadas y por ende, el proceso de enseñanza aprendizaje, razón esencial de dichas instituciones en detrimento de la calidad educativa.

Se hace necesario entonces contar con directores con una formación gerencial, es decir estudios, mejoramiento continuo y experiencia que le permitan desarrollar las habilidades gerenciales de toma de decisiones, liderazgo y comunicación.

De acuerdo a lo establecido es necesario describir la formación gerencial en instituciones de educación básica primaria del municipio San Francisco N° 2.

### **FUNDAMENTACIÓN**

En estrecha relación con el término formación la expresión actualización es un elemento que conduce al perfeccionamiento de la enseñanza, por cuanto también forma parte del eje de requerido para reestructuración del sistema global de enseñanza. Por tanto, su alcance responderá igualmente una redefinición del papel de los gerentes en las instituciones escolares. En relación a lo anterior, Asúa (2008,p.75), refiere que “al mundo del trabajo se impone la necesidad de un reciclaje constante incluso a lo largo de toda la vida dentro y fuera del sistema formal de educación, sólo así es posible ser empleable en el contexto de cambios”.

La formación debe tener en cuenta las exigencias de los tiempos, por cuanto la mayoría de los conocimientos son fruto de la evolución de las organizaciones que producen cambios. Respecto a lo anterior, Altarejo (2008, p.27), señala que “las nuevas tecnologías de la información en su conjunto, y principalmente la informática, ponen de relieve el peso decisivo de dos habilidades destacadas: La gestión del conocimiento y la capacidad de comunicación interpersonal e institucional”.

La formación se está convirtiendo en un componente fundamental para la consecución de los objetivos de las organizaciones. Además, muchos cambios han hecho variar el rol, las funciones y el perfil de los profesionales, por lo tanto, es conveniente entender que esta es un recurso para mejorar el funcionamiento de las instituciones. En este sentido, Asúa (2008, p.79), refiere que “la formación es una actividad organizada, sistemática y educativa para facilitar determinadas clases de aprendizajes a subgrupos particulares”.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

La acción directiva, es el proceso contribuyente hacia el logro del proceso administrativo, porque está constituido, según Gotera (2006) por la toma de decisión, desarrollo del liderazgo, comunicación, gestión de recursos, ejercicio de la autoridad, relaciones personales e institucionales y reconocimiento al mérito.

La gestión de recursos, como elemento de la acción directiva, según Montes (2009) es aquella que le permite al gerente, (si la tramite oportunamente) la consecución de los propósitos fijados A través de ésta, se obtienen los medios de producción o insumos. Se refiere a los recursos materiales técnicos y humanos.

La comunicación, según Stoner (2007) es el proceso mediante el cual las personas comparten significados, por medio de la transmisión de mensajes simbólicos. Esta definición centra la atención en que la misma entraña la participación de las personas, y por consiguiente, que para interpretarla, hay que tratar de entender, la forma en que los individuos, se relacionan unos con otros.

### **ORIENTACIONES METODOLÓGICAS**

En relación con el paradigma a seguir el mismo será positivista. el estudio es de tipo descriptivo, correlacional. Es descriptivo, por cuanto, se identificara, definirá, caracterizara y describirá aspectos relacionados con Formación Gerencial y Calidad Educativa en las instituciones objeto de estudio.

En cuanto a la condición correlacional, el estudio cumple esta característica, ya que se utiliza para descartar el grado en que el cambio de una variable es acompañada por un cambio correspondiente en otra variable". Por tanto, se van a señalar las características cuantitativas de relación entre Formación Gerencial y Calidad Educativa.

En relación al diseño, la investigación se corresponde con un diseño no experimental, transversal, de campo. En cuanto al, carácter no experimental, esto obedece al hecho de que la información se recolectara sin manipular deliberadamente las variables, ni someter los sujetos a tratamientos, condiciones o estímulos,

Del mismo modo, el estudio se orienta hacia la investigación de campo. Tomando en consideración lo anterior se entiende que la información necesaria para desarrollar el estudio provendrá del personal directivo y docentes de las instituciones de Educación Primaria incluidos en la investigación.

Por otro lado, partiendo de la forma como se recolectarán los datos el estudio se ajusta a un diseño transeccional, o transversal. Para el caso de esta investigación, se aplicaran los instrumentos a la muestra seleccionada en una sola oportunidad con la finalidad de recoger los datos que ésta proporciona

La población objeto de estudio estará conformada por 60 unidades de observación, la cual está distribuida de la manera siguiente: Ocho (8) directivos y sesenta (60) docentes, los cuales en su conjunto forman parte de la población. En el caso de esta investigación,





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

se recurre al uso de un cuestionario versionado para ambas poblaciones, es decir, directivos y docentes pertenecientes a las instituciones objeto de estudio.

En cuanto a su estructura, el cuestionario presenta en la primera variable referida al Formación Gerencial estará conformado por dieciocho (18) ítems con cinco opciones de respuesta las cuales serán: Siempre, Casi Siempre, Algunas veces, Casi Nunca, Nunca. En cuanto a la variable Calidad Educativa, el cuestionario tendrá (18) ítems con cinco opciones de respuesta las cuales serán: Siempre, Casi Siempre, Algunas veces, Casi Nunca, Nunca.

La validez de contenido y de criterio sobre los constructos, esta actividad será tomada en consideración para corregir las posibles debilidades que presente la escala. Asimismo, los validadores serán expertos en metodología de la investigación y gerencia educativa.

Respecto a la confiabilidad se recurre a la aplicación de una prueba piloto aplicada a veinte sujetos con características similares a las de la población original Para obtener los resultados de este requerimiento psicométrico, se recurre a la aplicación de la formula Alfa de Cronbach.

Al realizar un estudio aplicando un instrumento de recolección de información es necesario realizar un plan de análisis de datos. En este sentido, se procede a vaciar los resultados en una matriz de doble entrada, ubicando en el margen superior horizontal el número de los ítems del instrumentos y sus respectivas alternativas de respuestas y en el margen izquierdo, de manera vertical el numero o código de los encuestados posteriormente se procede a colocar los respectivos valores de sus respuestas, puntuaciones que permitirán verificar la sumatoria obtenidas para cada ítem.

Para este fin, se construye un baremo de comparación, intervalo y categorías, sobre la base de la puntuación más alta y más baja de la escala de referencia utilizada, a partir de las cuales se construye un baremo compuesto por cinco (5) rangos de análisis de acuerdo a las posibilidades de respuestas.

### **RESULTADOS**

**Tabla 1. Interpretación del Baremo para la Dimensión Necesidades de Formación**

Dimensión	Promedio de la Media		Indicador	Promedio	
	DIR	DOC		DIR	DOC
Necesidades de Formación	4.61	2.65	Actualización	4.67	2.58
			Técnicas de la Información y Comunicación	4.67	2.51
			Formación Continua	4.5	2.85
Categoría	3.63 Adecuada				

Fuente: Serrudo (2014)



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Al comparar los promedios de la dimensión con el baremo de interpretación, para los directores encuestados las necesidades de formación muy adecuada, mientras que para los docentes es medianamente adecuada, es decir, que los resultados hasta ahora alcanzados en relación a la necesidades de formación basadas en la actualización, tecnología de la información y comunicación para la formación gerencial del director en las instituciones de Educación primaria del Municipio Escolar San Francisco 2 es medianamente adecuada, coincidiendo medianamente con lo planteado por Parra (2007,p.211), señala que “la cultura formativa del perfeccionamiento es necesaria y mucho más eficaz cuando se le relaciona no sólo con los conocimientos sino también como valor de desarrollo personal y profesional”.

De hecho, el director además de mejorar sus procedimientos mediante el uso de la formación también debería establecer una serie de medidas motivantes que despierten en los docentes procesos racionales que lo conduzcan a lograr un cambio cultural efectivo para mejorar sus condiciones en todas las esferas, personales y laborales, promoviendo la necesidad de actualización por cuanto esta es un elemento clave que condiciona un rendimiento profesional de calidad.

**Tabla 2. Interpretación del Baremo para la Dimensión Acción Directiva**

Dimensión	Promedio de la Media		Indicador	Promedio	
	DIR	DOC		DIR	DOC
Acción Directiva	4.69	2.43	Gestión de Recursos	4.95	2.35
			Comunicación Gerencial	4.42	2.51
Categoría	3.56 Adecuada				

Fuente: Serrudo (2014)

Al comparar los promedios de la dimensión con el baremo de interpretación, para los directores encuestados la acción directiva es muy adecuada, mientras que para los docentes es poco adecuada, es decir, que los resultados hasta ahora alcanzados en relación a la acción directiva basadas en la gestión de recursos y la comunicación gerencial para la formación gerencial del director en las instituciones de Educación primaria del Municipio Escolar San Francisco 2 es adecuada.

De esta forma, los resultados coinciden con lo planteado por Echeverría (2007, p. 73) “La acción directiva está integrada por factores que le permiten al gerente, apoyarse para lograr el proceso administrativo y el desarrollo organizacional”. Constituye un proceso de realización de actividades de las cuales el gerente a través del esfuerzo unificado con otras personas, buscan ejecutarlas dentro de un marco de eficiencia, la acción directiva como el proceso mediante el cual, el docente en cargo directivo obtiene el saber para desarrollar el conjunto de conocimientos, para desarrollar y mostrar sus competencias, habilidades y actitudes profesionales, vinculados con su desempeño laboral.

**Tabla 3. Variable Formación Gerencial**

Variable	Promedio		Dimensión	Promedio		Indicador	Promedio	
	DIR	DOC		DIR	DOC		DIR	DOC
Formación Gerencial	4.65	2.54	Necesidades de Formación	4.61	2.65	Actualización	4.67	2.58
						Técnicas de la Información y Comunicación	4.67	2.51
						Formación Continua	4.5	2.85
			Acción Directiva	4.69	2.43	Gestión de Recursos	4.95	2.35
						Comunicación Gerencial	4.42	2.51
Categoría de la Variable	Directores: Muy Adecuada Docentes: Poco Adecuada							

Fuente: Serrudo (2014)

La variable Formación Gerencial desde la perspectiva de los directores fue catalogada como muy adecuada por cuanto se identifican las necesidades de formación y se describe la acción directiva, en cuanto a los docentes es poco adecuada debido a que se identifica poco la actualización, tecnología de la información y comunicación para la formación gerencial del director en las instituciones de Educación primaria del Municipio Escolar San Francisco 2 es medianamente adecuada, y se describe la gestión de recursos y la comunicación gerencial para la formación gerencial del director en las instituciones de Educación primaria del Municipio Escolar San Francisco 2 es adecuada.

Estos resultados revelan discrepancias con lo planteado por Collantes (2009, p.83) “es preparar al individuo en corto tiempo sobre un aspecto determinado; en tanto que la formación es un proceso que se aplica en largo tiempo”. El primero se realiza para desplegar habilidades y el segundo, para la obtención del conocimiento, habilidades y aptitudes, en una rama del saber o de un área profesional específico.

### **CONCLUSIONES**

Luego de haber cumplido con el procesos de recolección, análisis e interpretación de la información obtenida de los docentes y directivos de las Instituciones de Educación Básica Primaria, y tomando en consideración el enunciado de cada uno de los objetivos específicos propuestos en la investigación, se procedió a emitir las conclusiones, las cuales responden a la interrogante formulada en el primer capítulo, orientada a determinar la relación entre Formación Gerencial y Calidad Educativa en Instituciones de Educación Básica Primaria del Municipio San Francisco N° 2.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En atención a lo anterior, en respuesta al objetivo dirigido a Describir las necesidades de formación del gerente educativo en Instituciones de Educación Básica Primaria del Municipio San Francisco N° 2, se concluye que los directores encuestados las necesidades de formación muy adecuada, mientras que para los docentes es medianamente adecuada, es decir, que los resultados hasta ahora alcanzados en relación a la necesidades de formación basadas en la actualización, tecnología de la información y comunicación para la formación gerencial del director en las instituciones de Educación primaria del Municipio Escolar San Francisco 2 es medianamente adecuada.

Por otro lado, al considerar el objetivo dirigido a Identificar la acción directiva del gerente educativo en Instituciones de Educación Básica Primaria del Municipio San Francisco N° 2, se concluye que para los directores encuestados la acción directiva es muy adecuada, mientras que para los docentes es poco adecuada, es decir, que los resultados hasta ahora alcanzados en relación a la acción directiva basadas en la gestión de recursos y la comunicación gerencial para la formación gerencial del director en las instituciones de Educación primaria del Municipio Escolar San Francisco 2 es adecuada.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

- Altarejo, F (2009, **La Docencia Profesional Asistencial en Ética Docente**. Barcelona España. Ariel Educación.
- Asúa, B (2008), **Globalización, Sociedad de la información y Formación en las Organizaciones**. En Pedagogía Laboral. Barcelona – España. Ariel Humanitas.
- Collantes, D (2009). Manejo de la Comunidad Educativa y la Formación Gerencial. Resumen. **Revista Fundación Universitaria CEIPA**, N° 31, 63, 96, Bogotá.
- Echeverría, E.D (2007). **La cultura organizacional, la formación gerencial de los directivos y la participación del educador en las actividades administrativas en las escuelas básicas**. Tesis de Grado. Resumen. Maracay: Universidad Bicentenario de Aragua.
- Gotera, L (2006). **Gerencia Educativa**. Buenos Aires: El Rosario, C.A.
- Janeiti, J. (2008) **El pensamiento estratégico y el mercado laboral**. [www.laguia.com.ve/clasificados/trabajo/Articulo-38.html](http://www.laguia.com.ve/clasificados/trabajo/Articulo-38.html) Consultado 12-03- 2013.
- Montes, Z. A (2009). **La Formación Gerencial del Docente en Cargo Directivo y las Habilidades en el Uso de las Tecnologías de la Información**. Revista
- Moreno A. (1999) **VIII Congreso Venezolano de Ejecutivos y Congreso Mundial Gerencial**
- Parra, N (2007), **Motivación, rendimiento académico y laboral de los participantes del programa de formación de técnicos medios industriales**.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Rosas, A. (2009). **Evaluación de la calidad en centros educativos**. Editorial Netbiblo.  
Coruña España

Stoner, J (2007) **Administración**. Séptima Edición. México: Prentice Hall.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL GERENTE EDUCATIVO Y SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO DE LOS DOCENTES EN LAS ESCUELAS DEL NÚCLEO ESCOLAR RURAL 473

Pilar Chourio  
[pimau1981@gmail.com](mailto:pimau1981@gmail.com)

#### RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre Inteligencia emocional del gerente educativo y satisfacción en el trabajo de los docentes en las Escuelas del Núcleo Escolar Rural 473 del estado Zulia. Las bases teóricas se apoyan en los postulados de Goleman (2004), Chiavenato (2004), entre otros. El estudio fue de tipo descriptivo, con un diseño de campo, no experimental. La población estuvo constituida por 33 docentes y 3 directores del Núcleo Escolar Rural 473 de Estado Zulia. Para la recolección de datos se diseñó un cuestionario tipo Lickert dirigido al personal docente y directivo, conformado por 39 ítems y cuatro alternativas de respuestas. El mismo fue evaluado mediante la validez de contenido empleando la técnica Juicio de Expertos siendo su confiabilidad 0,92 para la primera variable y 0,94 la segunda variable, calculadas mediante la fórmula Alfa de Cronbach. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de 0.388, con un nivel de significancia de 0.01, indicando ello la existencia de una relación baja entre las variables, es decir, al aumentar los valores de la variable Inteligencia emocional, igualmente aumentarán de forma baja los valores de la variable Satisfacción en el trabajo en las escuelas objeto de investigación y viceversa.

**Palabras clave:** Inteligencia emocional, Gerentes, Satisfacción en el trabajo.

#### INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial, según lo refieren Montaña, Greaves y Bradberry (2007, p. 67), “un amplio número de investigaciones en todo el mundo demuestra que la inteligencia emocional es crítica para el éxito, tanto en el trabajo como el hogar en cuanto al manejo de emociones”. En efecto, esta temática está llamando poderosamente la atención, porque toca un punto vulnerable y real para la gente.

También refieren Zárate y Matviuck (2012, p. 43), el interés por el tema se ha acrecentado en algunos países latinoamericanos. Por ejemplo, en Colombia y en Chile, se ha aplicado el instrumento desarrollado por Wong y Law (2002), para conocer más a fondo las ventajas de tener inteligencia emocional.

En Venezuela, de acuerdo con Mora (2011), muchos gerentes de las empresas venezolanas, no se han identificado con lo que representa la inteligencia emocional en el desempeño de sus funciones, porque desafortunadamente ignoran su alcance y repercusiones. Además, en su formación profesional, muchas de las escuelas o Facultades no se preocupan en proporcionar los conocimientos básicos de lo que ello encierra.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Ahora bien, en el Estado Zulia, específicamente en el Núcleo Escolar Rural 473, los docentes han expresado tener problemas con los gerentes educativos, quienes manifiestan como síntomas tener acciones negativas cuando supervisan las tareas del docente, un constante desequilibrio, deficientes habilidades para persuadir a otros, carencias para dirigir equipos o canalizar el cambio.

En cuanto al manejo de emociones, se devela que al parecer al gerente educativo le costara manejarlas, por ejemplo, ante la presencia de un problema, recaería su enojo en el docente; con respecto a la autoestima, tal parece que en su trabajo escasamente se autovalora, escasamente se muestra optimista ante las expectativas del docente; por otro lado, el empleo de la autorregulación en sus acciones es poco evidente.

En relación a la empatía, tal parece que el gerente poco considera la importancia de escuchar atentamente a los docentes. Con respecto a la congruencia, pareciera que escasamente existiese balance entre sus pensamientos y acciones. En relación con los factores extrínsecos resalta lo siguiente: quizás el salario recibido poco satisface las necesidades del docente; en cuanto a los beneficios recibidos, pudiese ser que los mismos sean insuficientes, en cuanto a la supervisión al trabajador, pareciera que el gerente poco supervisa el trabajo de los docentes.

En cuanto a los factores intrínsecos, se presume en relación a la autorrealización, pareciera que los docentes escasamente desarrollan su máximo potencial al ejecutar sus labores en cuanto al crecimiento individual, este parece mermar por el escaso desarrollo de nuevas competencias; en cuanto al reconocimiento profesional, poco se reconoce el desempeño del trabajo de los docentes por parte de los gerentes.

Ahora bien, entre las causas de esta problemática podrían estar la carencia de una conducta asertiva, en cuanto a expresar sus pensamientos, impotencia ante el incumplimiento de sus funciones, lo cual repercute en su desarrollo profesional. Lo antes expresado ha llevado a los gerentes a trabajar escasamente en equipo, produciendo relaciones interpersonales inadecuadas producto de los enfrentamientos suscitados entre éstos con los docentes, dejando a un lado la armonía y la comprensión entre ellos.

Por otro lado, esto ha traído como consecuencia, la poca preparación para conducir la institución de una manera eficaz llevando a cabo la misión y la visión de los objetivos para lo cual fue creada, impidiendo ello tener una escuela mejor gestionada, tanto desde esta perspectiva socio - cultural hasta técnica profesional, generando deficiencias para desarrollar su trabajo. Evidenciado además, el gerente manifiesta conductas tales como ser poco comprensivo para entender a los demás.

De continuar con la situación planteada, resalta como pronóstico que la problemática antes descrita, podría llevar a los gerentes educativos de las escuelas objeto de estudio, al incumplimiento de los objetivos institucionales establecidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación así como a las metas deseadas por el colectivo escolar, afectando ello principalmente, su inteligencia emocional y la satisfacción en el trabajo de los docentes. Por estas razones, se debe determinar la relación entre las variables



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Inteligencia emocional del gerente educativo y Satisfacción en el trabajo de los docentes en las escuelas del Núcleo Escolar Rural 473.

### **INTELIGENCIA EMOCIONAL**

En este sentido, es importante considerar la inteligencia emocional, la cual de acuerdo con Carrión (2005, p. 22), “es esa parte de la inteligencia que nos permite ser conscientes de las emociones: percibir las, identificarlas, comprenderlas, manejarlas y expresarlas del modo más adecuado en función del lugar, momento y personas implicadas”. De allí la importancia del manejo de emociones, la autoestima, el optimismo, la autorregulación, la empatía, la congruencia, la asertividad, necesarias para manejar situaciones difíciles de abordar, para lograr satisfacción en el trabajo dentro del ámbito educativo.

### **HABILIDADES INTRAPERSONALES**

De acuerdo con López (2005, p. 48), “están relacionadas con la conciencia emocional del individuo y su desarrollo determina la manera de conocerse y manejarse a sí mismo”. Implica dirigir con éxito a los miembros del plantel, saber interpretar sus emociones. Por lo tanto, comprender las emociones de los otros resulta ventajoso para el gerente educativo cuando se dirige a los demás.

### **MANEJO DE EMOCIONES**

Una habilidad intrapersonal esencial del gerente educativo en las escuelas es el manejo de emociones. De acuerdo con Vivas, Gallego y González (2006, p. 33), el manejo de emociones se refiere no a saber suprimirlas, sino a “cómo manejarlas, regularlas o transformarlas si es necesario. Permiten a la persona hacerse cargo de la situación, tomar decisiones entre alternativas posibles y reaccionar de manera controlada ante los diversos acontecimientos de la vida”. En este sentido, se dice que cuando las emociones son bloqueadas por el gerente desarrollan una presión y buscan escape a través de otros canales.

### **AUTOESTIMA**

Para Gan y Triginé (2006, p. 560), la autoestima “es el modo subjetivo desde el que la persona otorga valor a su yo”. El auto concepto y la autoestima tienen un efecto directo sobre uno mismo y sobre los demás en todos los aspectos de la vida”. Por lo tanto, autoestima es la evaluación personal, no la evaluación de un éxito o de un fracaso, ni tampoco la evaluación de alguna habilidad o conocimiento puntual.

### **OPTIMISMO**

Sobre este particular. Anolli (2007, p. 24), refiere es “una actitud mental que puede tener efectos positivos sobre la vida social, el trabajo y la salud. Es una perspectiva de vida que favorece la aplicación de soluciones constructivas y realistas”. Sobre lo citado, el ser humano durante su vida debe ser feliz u optimista, con ganas de vivir su propia vida, esculpir su vida, tener optimismo en su presente y en su futuro.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **AUTORREGULACIÓN**

Según Goleman (2004, p. 228), “es la capacidad de modular y dominar las propias acciones de maneras apropiadas a la edad; una sensación de control interno”. De esta manera, los gerentes educativos pueden controlar sus sentimientos de acuerdo con las soluciones de la vida laboral cotidiana a fin de obtener un equilibrio emocional y no la suspensión de las emociones.

### **HABILIDADES INTERPERSONALES**

En la inteligencia emocional están presentes las habilidades interpersonales. Gardner citado por Goleman (2004, p. 60), señala “es la capacidad para comprender a los demás: qué les motiva, cómo operan, cómo trabajan cooperativamente con ellos”. Se construye a partir de una capacidad para sentir distinciones entre los demás, en los contrastes en sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones.

### **EMPATÍA**

Para Roche (2004, p. 32), es la capacidad o habilidad “de sintonizar emocionalmente y también cognitivamente con los demás y supone una base importante sobre la cual se asientan las relaciones interpersonales positivas”. Esto significa, siempre hay una emoción presente con la acción y cuando el gerente se esfuerza en identificarla, en ser consciente de ella.

### **CONGRUENCIA**

De acuerdo con Velásquez (2008, p. 34), se refiere al “requerimiento de que uno debe estar dispuesto a aceptar las consecuencias de aplicar los estándares morales propios de manera coherente a todas las personas en situaciones similares”. Comienza con una definición clara consciente de quien se es, incluyendo los fortalezas o los aspectos que no se tienen todavía bajo control.

### **ASERTIVIDAD**

De acuerdo con Hare (2006, p. 13), la asertividad no es un rasgo del carácter, se trata de una habilidad de comunicación, y como cualquier otra puede aprenderse. Se refiere al hecho de “defender los derechos personales y expresar los pensamientos, sentimientos, creencias de manera directa, sin violar los de otras personas”. En efecto, es una habilidad para lograr enfrentar los retos profesionales y situaciones de la vida laboral en cualquier institución o empresa.

### **SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO**

Para Vaura (2003, p. 25), la satisfacción “es una respuesta emocional del sujeto ante su evaluación de la discrepancia percibida entre su experiencia previa, expectativas de su producto y organización”. En este sentido, se considera la satisfacción en el trabajo como



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

la tendencia emocional o psicológica en general del docente la cual incluye procesos cognoscitivos de la personalidad.

### **FACTORES EXTRÍNSECOS**

Al respecto, Diez, Navarro y Peral (2003, p. 343), opinan “se trata de factores que no producen motivación, sino que evitan la insatisfacción siempre que se involucren en un determinado nivel”. Más aún, otros incentivan el trabajo de las personas por medio de recompensas (motivación positiva), o castigos (motivación negativa). Son factores de contexto situados en el ambiente.

### **SALARIOS**

El salario es toda retribución que percibe el individuo a cambio del servicio prestado con su trabajo. Según la Ley Orgánica del trabajo (2004, p. 93) definida en el Artículo 133 es la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la presentación de sus servicios.

### **BENEFICIOS**

Según Chiavenato (2004, p. 462), los beneficios “concedidos a través de la nómina, generan obligaciones sociales que se derivan de ellos”. Por un lado, su objetivo es maximizar la rentabilidad, incrementando así el potencial de la inversión futura. Por otro lado, resulta vital que el administrador de las instituciones educativas evalúe sistemáticamente los beneficios ofrecidos, los bienes o servicios producidos y su nivel de calidad.

### **SUPERVISIÓN AL TRABAJADOR**

Hick (2005, p. 411), señala la supervisión del director debe entenderse como “orientación profesional y asistencia dadas a personas competentes en materia de educación, cuando y donde sean necesarias, tendientes al perfeccionamiento de la situación total del proceso enseñanza y aprendizaje”. Constituye una función de dirección ejercida en el nivel operacional de la empresa educativa.

### **FACTORES INTRÍNSECOS**

Dentro de este marco de ideas, Lussier y Achua (2006, p.78), opinan “a los motivadores se le denominan factores de motivación intrínsecos, pues la motivación proviene del interior de la persona merced al trabajo mismo” .En otras palabras, la satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes del cargo que la docente desempeña: son los factores motivacionales o de satisfacción.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### AUTORREALIZACIÓN

Madrigal (2005, p. 171), considera que la autorrealización se manifiesta en personas con habilidades para “juzgarse a sí mismas de forma realista, que son conscientes de sus propias limitaciones y admiten con sinceridad sus errores, son sensibles al aprendizaje y poseen un alto grado de autoconfianza.” Parte de sí mismo pues es la capacidad de evaluar sus habilidades en variadas situaciones.

### CRECIMIENTO INDIVIDUAL

Para Bohlander y Snell (2008, p. 396), el crecimiento individual “es la compensación de los empleados en las formas que aumenten la motivación y el crecimiento, al mismo tiempo que alinean sus esfuerzos con los objetivos, filosofías y cultura de la organización”. Este incrementa el rendimiento porque movilizan el esfuerzo, aumentan la persistencia y motivan al personal docente.

### RECONOCIMIENTO PROFESIONAL

Para Amorós (2007, p. 82), “los gerentes que buscan motivar a sus empleados con gratificaciones y reconocimiento público por sus servicios prestados, son los que se centran en éste tipo de necesidades”. En otras palabras, los docentes que se sienten estimados poseen una actitud positiva, mayor confianza en sí mismos para contribuir o colaborar en diversas actividades y proyectos innovadores.

### ASPECTOS METODOLÓGICOS

La investigación se caracterizó por ser de tipo descriptiva, correlacional, bajo un diseño no experimental, transeccional de campo. La población estuvo constituida por treinta y tres (33) docentes y tres (3) directivos del Núcleo Escolar Rural 473. La técnica empleada fue la encuesta y como instrumento un cuestionario con treinta y nueve (39) ítems, validados por siete (7) expertos y el método aplicado de la confiabilidad fue el Alpha de Cronbach dando como resultado 0,92 y 0,94 por cada variable, siendo altamente confiables para su aplicación. El análisis estadístico aplicado a la presente investigación fue el descriptivo conformado por la obtención de los valores absolutos y porcentuales conjuntamente con la utilización de la media o promedios.

**Tabla 1. Resultados generales de la Variable: Inteligencia emocional**

Alternativas	Doc.	%	Dir.	%
Siempre	135	19,87	45	72,69
Casi Siempre	232	31,94	12	18,04
Casi Nunca	102	28,97	6	5,10
Nunca	142	19,23	3	4,17
Total	611	100	66	100

Fuente: Chourio (2014)



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

La tabla N° 1, presenta los resultados generales de la Variable Inteligencia emocional, donde se visualiza las frecuencias y los porcentajes obtenidos, visualizándose que el 31,94 % de los docentes de las escuelas objeto de estudio, contestaron en relación a los ítems anteriores casi siempre; un 28,97% respondió casi nunca ; un 19,87% siempre y el 19,23% restante dijo nunca. Por otra parte, el 72,69% de los gerentes indicaron siempre; un 18, 04% casi siempre; el 5,10% dijo casi nunca y el 4,17% dijo nunca.

**Tabla 2. Resultados Generales de la Variable: Satisfacción en el trabajo**

Alternativas	Doc.	%	Dir.	%
Siempre	111	18,69	39	72,23
Casi Siempre	171	28,62	7	12,95
Casi Nunca	204	34,34	6	11,10
Nunca	92	18,35	2	3,72
Total	578	100	54	100

Fuente: Chourio (2014)

En cuanto a los resultados generales de la Variable Satisfacción en el trabajo, se observa en la tabla N° 2 que el 34,34% de los docentes encuestados en relación a los ítems correspondientes a dicha variable, seleccionaron la alternativa casi nunca; el 28,62% dijo casi siempre; el 18,69% siempre y un 18,35% dijo nunca. Asimismo, se detecta que el 72,23% de los directivos contestó siempre; un 12,95% casi siempre; el 11,10% casi nunca y un 3,72% dijo nunca.

Para determinar la relación entre las variables objeto de estudio, se ejecutó la correlación de Spearman. Al ejecutarse la fórmula, el valor obtenido fue de un coeficiente de correlación de 0.388, con un nivel de significancia de 0.01, indicando ello la existencia de una relación baja, significativa desde el punto de vista estadístico entre las variables, es decir, al aumentar los valores de la variable Inteligencia emocional, igualmente aumentarán de forma baja los valores de la variable Satisfacción en el trabajo en las escuelas objeto de investigación y viceversa.

### REFLEXIONES FINALES

Al identificar las habilidades intrapersonales del gerente educativo en las Escuelas del Núcleo Escolar 473, se concluye que según la opinión de los docentes, son medianamente adecuadas las referidas al manejo de emociones, autoestima, optimismo y autorregulación; resaltando además que para los directivos el optimismo es inadecuado y la autorrealización poco adecuada.

Al describir las habilidades interpersonales del gerente educativo en las Escuelas del Núcleo Escolar 473, se concluye que según el personal docente encuestado dichas habilidades referidas a la empatía, la congruencia y la supervisión al trabajo, son medianamente adecuadas; para los gerentes resultan adecuadas aunque la congruencia les resultó medianamente adecuada.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Al caracterizar los factores extrínsecos que afectan la satisfacción en el trabajo en las Escuelas del Núcleo Escolar 473, para el personal docente son medianamente adecuados en cuanto a los salarios, los beneficios y la supervisión al trabajador y para los gerentes educativos resultan en la categoría adecuada en atención a las categorías del baremo diseñado en la presente investigación.

Al analizar los factores intrínsecos que afectan la satisfacción en el trabajo en las Escuelas del Núcleo Escolar 473, se concluye que la autorrealización, el crecimiento profesional y el reconocimiento profesional, resultan medianamente adecuadas. Por su parte, para los directivos resulta también medianamente adecuado el crecimiento profesional aunque la autorrealización es adecuada y el reconocimiento poco adecuado.

Al establecer la relación entre Inteligencia emocional del gerente educativo y satisfacción en el trabajo en las Escuelas del Núcleo Escolar 473, se concluye que el valor obtenido fue de un coeficiente de correlación de 0.388, con un nivel de significancia de 0.01, indicando ello la existencia de una relación baja, significativa desde el punto de vista estadístico entre las variables, es decir, al aumentar los valores de la variable Inteligencia emocional, igualmente aumentarán de forma baja los valores de la variable Satisfacción en el trabajo en las escuelas objeto de investigación y viceversa.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Amorós, E. (2007). **Comportamiento Organizacional**. USAT. Perú
- Anolli, Luigui (2007). **El optimismo. Aumenta la energía y mejora la calidad de vida**. Alienta editorial. España.
- Bohlander, G., y Snell, S. (2008). **Administración de recursos humanos**. Learning editores. México.
- Carrión, S. (2005). **Inteligencia emocional con PNL**. EDAF. España.
- Chiavenato, I. (2004). **Administración de recursos humanos**. Mc Graw Hill. Mexico.
- Diez, Enrique; Navarro, Antonio y Peral, Begoña (2003). **Dirección de la fuerza de ventas**. ESIC Editorial. Madrid.
- Gan, Federico y Triginé, Jaume (2006). **Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de personas en las organizaciones**. Ediciones Díaz de Santos. España.
- Goleman, Daniel (2004). **Inteligencia emocional**. Kairós. Argentina.
- Hare, Beverly (2006). **Sea asertivo: la habilidad directiva clave para comunicar eficazmente**. Gestión 2000. España.
- Hick, A. (2005). **Técnicas de supervisión educativa**. Ediciones U.P.E.L. Caracas. Venezuela.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Ley Orgánica del Trabajo** (2004). Caracas. Venezuela.
- López, J. (2005). **Planificar la formación con calidad**. Colección gestión de calidad. Madrid.
- Lussier, R., y Achúa (2006). **Liderazgo. Teoría, aplicación, desarrollo de habilidades**. Editorial Thomson. España.
- Madrigal, B. (2005). **Liderazgo**. Universidad de Guadalajara. Editorial Mc. Graw Hill. México.
- Montaño, Emma; Greaves, Jean y Bradberry, Travis (2007). **Las claves de la inteligencia emocional**. Editorial Norma. Colombia.
- Mora, Carlos (2011). **Los beneficios de la inteligencia emocional para los gerentes venezolanos**. Cátedra Comportamiento organizacional. Aula Virtual. Área de Postgrado de Faces. Universidad de Carabobo.
- Roche, Roberto (2004). **Inteligencia prosocial: educación de las emociones y valores**. Ediciones de la Universidad Autónoma de Barcelona. España.
- Vaura, T. (2003). **Cómo medir la satisfacción del cliente según la ISO**. FC Editorial. España.
- Velásquez, Manuel (2008). **Ética en los negocios: conceptos y casos**. Pearson educación. México.
- Vivas, Mireya; Gallego, Domingo y González, Belkys (2006). **Educación de las emociones**. Editorial Dykinson. Madrid.
- Zárate, Rodrigo y Matviuck, Sergio (2012). La inteligencia emocional de los líderes latinoamericanos: comparación entre Chile y Colombia. **Revista de estudios avanzados de liderazgo. REAL**. Volumen 1.Nº 1. Regent university



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### EFFECTOS DE LOS SISTEMAS REPRESENTATIVOS SOBRE EL APRENDIZAJE MATEMÁTICO EN ALUMNOS DE TERCERA ETAPA DE EDUCACIÓN BÁSICA

José Luis González  
[j.l.gb51@hotmail.com](mailto:j.l.gb51@hotmail.com)

#### RESUMEN

El objetivo general de esta investigación fue determinar el efecto de los sistemas representativos sobre el aprendizaje matemático en estudiantes de la tercera etapa de Educación Básica, se consideró como un estudio de tipo experimental, de nivel explicativo cuyo modelo de experimento fue de campo con diseño cuasi-experimental. La población del estudio estuvo compuesta por 706 alumnos de la U.E. Carlos Rincón Lubo, se realizó un muestreo no probabilístico e intencional en dos grupos, uno experimental de 28 alumnos al cual se le aplicó el tratamiento en 12 etapas y otro control de 29 alumnos que continuó con su tratamiento tradicional. La recolección de los datos se realizó a través de una prueba de aprovechamiento de 20 ítems, siendo validada por expertos y determinada su confiabilidad mediante la prueba de Kuder – Richardson dando como valor 0,87 lo que es confiable. El instrumento se aplicó antes y después del programa. Entre los resultados se obtuvo que al aplicar Mann Whitney después del tratamiento se determinaron cambios significativos ( $p < 0,05$ ) en los indicadores Resuelve Analíticamente y Calcula el Vértice de una Parábola entre los grupos debido a la aplicación de los Sistemas Representativos.

**Palabras clave:** Programa, Sistemas Representativos, Aprendizaje Matemático, Educación Básica.

#### INTRODUCCIÓN

La mayoría de los países han llevado a cabo importantes reformas tendientes a mejorar la calidad, equidad y eficacia de la educación, pero, no siempre han generado buenos resultados. Debido a que esta implementación parten de un modo apresurado e inapropiado, impuestas desde el Estado, sin la debida participación y consulta a los maestros, por lo que no están contribuyendo eficientemente a revitalizar las prácticas pedagógicas, ni a cambiar las rutinas burocráticas de los intereses creados. Más bien, con frecuencia están sirviendo para confundir y desalentar a los maestros.

Es por esto, que en materia educativa se han diseñado en los últimos tiempos una serie de innovaciones para entender dichas exigencias, una de ellas ha sido la implementación sistemática y continua de las orientaciones académicas en el pre-grado. Todo ello, con el propósito de orientar a los futuros profesionales y elevar el rendimiento de los estudiantes de educación básica, media, diversificada y profesional que requiere América Latina.

El Sistema Nacional de Medición y Evaluación de los Aprendizaje (SINER, 1987), mediante una evaluación realizada a escala nacional logró determinar que la mayoría de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

los alumnos de tercero, sexto y noveno grado no logran adquirir las competencias mínimas de la tercera etapa en lenguaje y matemática, lo que significa que la Educación Básica está fracasando en su tarea de garantizar a todos los alumnos la formación básica esencial, requisito imprescindible para seguir aprendiendo y para desarrollar sus talentos y potencialidades.

De lo expresado anteriormente se puede inferir que el proceso instruccional desarrollado en todas las instituciones educativas en general, se presume que está enmarcado dentro del enfoque tradicional donde el estudiante, se convierte en un receptor de las informaciones provenientes del docente, porque existe poca o casi nula participación del alumno en la construcción de su propio aprendizaje, por cuanto las estrategias educativas utilizadas en el aula, están orientadas a reafirmar que este enfoque implica la repetición; en la cual, el docente es el centro del proceso, portador del conocimiento y con predominio de las clases meramente expositivas.

La situación antes planteada, hace impostergable introducir cambios que permitan al docente y al participante asumir nuevos roles dentro del proceso de construcción de los aprendizajes de la matemática, así como desarrollar estrategias, tanto en el docente como en el alumno que se correspondan con el carácter activo de esta ciencia.

En Venezuela se ha experimentado escasamente la práctica de la enseñanza en matemática a través de otros métodos o técnicas que no sean las tradicionales donde el texto, pizarra, tiza y borrador junto al docente integrador ocupan toda la escena del salón de clases, siendo los alumnos un ente pasivo que solo recibe información. Si se toma en cuenta que el estudio de la matemática no solo consiste en actividades abstractas sino que fundamentalmente debe servir para que el niño pueda expresar matemáticamente la realidad que lo rodea. Según González (1994, p. 44), el docente en la Educación Básica debe tener presente que “no son los contenidos matemáticos lo más importante, es hacer que se inicie el procesamiento que conduce a la creación de ideas, expresión verbal y simbólica de los mismos”.

Para Carl (1989, p. 58), es importante que la comunidad educativa esté consciente que la educación de sus hijos y futuros ciudadanos y adultos, permite superar las disparidades que en materia de la enseñanza y aprendizaje de la matemática aún estén presentes en este siglo y cuya superación significará la movilidad de una sociedad equitativa en el próximo milenio.

Por lo que pudiera ser que la actitud hacia la matemática manifestada por los alumnos, la cual en la mayoría de los casos es de rechazo, interrelacionada con otros factores, determinan el comportamiento de los individuos frente a dicha asignatura. De ahí que se considera necesario inculcar una actitud positiva en los educandos desde los primeros grados, ya que de acuerdo con Gil (1991, p. 73) “se desarrollan ideas, actitudes, comportamientos, debido a una larga formación ambiental durante el período en que se es alumno”.

Evidentemente, que cuando se hace referencia al último aspecto señalado, la responsabilidad se centra en el docente y mucho más en los maestros integrales por ser





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

estos quienes inician a los alumnos en el estudio de todas las áreas del saber. En cuanto al área matemática hace falta mayor actualización y preparación de los docente sobre las nuevas técnicas de aprendizaje que maneja la Psicología Educativa. Por lo que la realidad educativa venezolana, en cuanto a la enseñanza de la matemática a nivel de escuela básica es otra. Diversos investigadores entre ellos Gutiérrez (1995, p. 32), señalan que una gran parte del fracaso matemático de muchos estudiantes tiene su origen en un posible funcionamiento inicial afectivo, totalmente destructivo de sus propias potencialidades, que es provocado, en muchos casos, por la inadecuada introducción por parte de los profesores.

En este mismo sentido Fernnema y Sherman (1986) señalan lo siguiente:

La importancia de los factores afectivos en la explicación parcial de las diferencias individuales en el aprendizaje de las matemáticas es muy bien conocida... pero que... esas variables no solo afectan la cantidad de esfuerzo que se desea al aprender matemáticas, sino que también tiene una gran influencia en la elección de cursos de matemáticas adicionales. (p. 325)

Con esto se deduce que no solo es importante fomentar actitudes positivas hacia dicha asignatura, por el hecho en sí de ser aprendizaje, sino que se deben implementar otros métodos y técnicas de enseñanza que son suministrados por la psicología educativa: aprendizaje acelerado, inteligencias múltiples, inteligencias emocionales, programación neuro-lingüística, aprendizaje dinámico, entre otras.

Para lograr la construcción de conocimientos, es necesario que el docente parta de objetos concretos, que utilice otros recursos instruccionales, además debe generar entusiasmo y confianza en las matemáticas, motivando en el alumno el uso de su propio ingenio e imaginación. Gagné, R. (1999, p. 16) afirma al respecto, las teorías de construcción han conducido a enfatizar el rol del alumno disminuyéndose la importancia del profesor. Más a la planificación de la enseñanza y a la elaboración de materiales que aseguran la efectividad de aprendizaje de los alumnos.

Se plantea una nueva teoría para resolver el problema tratado sobre el aprendizaje matemático en alumnos de la tercera etapa de básica, la Programación Neurolingüística a través de los sistemas representativos que genera en los educandos estados mentales para el logro de sus objetivos y propone una comunicación eficaz entre el binomio docente – alumno mejorando la enseñanza individualizada puesto que las relaciones interpersonales son más fluidas y el proceso de aprendizaje más eficiente.

Para Sambrano (2001, p. 91), la Programación Neuro-lingüística enmarca que es posible aprender con placer y con más eficacia, cuando se aprende a programar para el alumno, es necesario utilizar recursos para lograr mayores beneficios. Los aportes de la PNL ayudan significativamente al proceso de enseñanza – aprendizaje lo que conlleva a mejorar el rendimiento académico en los alumnos de la Educación Básica,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

ayudan además a los docentes a mejorar sus prácticas pedagógicas en el área de matemática.

Por otra parte Isturiz y Carpio (1998), manifiestan que la PNL ofrece diferentes técnicas como herramientas de trabajo, para que los alumnos las pongan en práctica y así mejorar su proceso de enseñanza-aprendizaje y elevar su rendimiento, son técnicas de particulares características, fácil entendimiento y aplicabilidad: las metáforas, el rapport-acomparar, el anclaje y el reencuadre, entre otras.

Así mismo para Sambrano (2001, p. 108-109) “según algunos investigadores, el uso del lenguaje como magia para obtener resultados positivos en educación, puede ser más que suficiente para mejorar el rendimiento académico” De esta manera, con base a los planteamientos expuestos, en este estudio se formula la siguiente interrogante: ¿Cuál es el efecto de los sistemas representativos sobre el aprendizaje matemático en estudiantes de la tercera etapa de Educación Básica?

Lo planteado amerita mencionar los objetivos del estudio. Como objetivo general: Determinar el efecto de los sistemas representativos sobre el aprendizaje matemático en estudiantes de la tercera etapa de Educación Básica. Y como objetivos específicos: Describir el aprendizaje matemático en estudiantes de la tercera etapa de Educación Básica antes de la aplicación del programa de los sistemas representativos. Describir el aprendizaje matemático en estudiantes de la tercera etapa de Educación Básica después de la aplicación del programa de los sistemas representativos. Comparar el aprendizaje matemático en estudiantes de la tercera etapa de Educación Básica antes y después de la aplicación del programa de los sistemas representativos.

En otro orden de ideas, es pertinente expresar que existen estudios como el realizado por Bohórquez (2002), el cual publicó un trabajo en la Revista Semestral Pharos de la Universidad de las Américas titulado PNL: Tres letras para facilitar el cambio. El propósito de este trabajo fue analizar las bases teóricas sobre las cuales se afirma la disciplina Programación Lingüística (PNL) y su gran desarrollo en actividades humanas donde se requiere una alta y eficiente calidad comunicativa expresividad verbal y no verbal, sistemas de representación sensorial y sus subsistemas considerándose las estructuras más importantes que soportan este modelo de comportamiento exitoso en el cambio de las personas.

Así mismo Rodríguez (2001), realizó una investigación de un modelo constructivista en el aprendizaje significativo de los contenidos matemáticos, el estudio fue de tipo cuasi-experimental. La muestra estuvo representada por 30 alumnos de ambos sexos. Se aplicaron cuadros de registro diario que se utilizó en el grupo experimental. Para luego medir el nivel del logro de los grupos experimental y control, se aplicó la prueba de diferencias de medidas para los promedios de los porcentajes obtenidos. Los resultados permitieron comprobar que la aplicación del modelo de estrategia constructivista tiene una influencia favorable sobre los resultados de los aprendizajes de los contenidos matemáticos.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Programación Neurolingüística**

Para O'Connor (1996), la Programación Neuro-Lingüística (Neuro-Lingüistic Programming), es el estudio de la excelencia y modelado de cómo los individuos estructuran su experiencia. También Krusche (2000), expresa que:

PNL, Programación Neuro-Lingüística es un método que ha abierto la puerta de una nueva dimensión de la comunicación humana, su nombre se compone de tres conceptos:

**Programación:** empleo sistemático de las partes de la percepción sensorial y del lenguaje con el objeto de alcanzar un objetivo determinado.

**Neuro:** procede de la palabra griega "neuron", que significa nervio. Todo comportamiento es el resultado de una serie de procesos neurológicos. Para comprender estos procesos es necesario descomponerlos y reducir las informaciones y fragmentos fácilmente asimilables.

**Lingüística:** del latín "lingua", lengua. El lenguaje y otros sistemas de comunicación constituyen un medio de representar y ordenar los procesos nerviosos producidos por las experiencias internas y externas. (p. 7)

Por consiguiente, la programación en la PNL se refiere al modo en que el sistema neurológico y el lenguaje forma las estructuras que constituyen los modelos del mundo vistos por el hombre. Uno de los postulados del PNL es que el ordenador personal más importante es que se tiene entre dos orejas y detrás de los ojos, la PNL trata como proceder para que el ordenador sea más accesible para el usuario, con la tecnología de la PNL se quiere aportar alternativas para influir en los niveles superiores de la organización.

### **Estrategias de la Programación Neuro-Lingüística**

Para Sambrano (2001), las estrategias de la PNL son: Anclaje: es un proceso mediante el cual, un estímulo externo sensorial, se asocia con una conducta que se desea adquirir. Reencuadre: consiste en modificar el marco de referencia en el cual una persona percibe los hechos para cambiar su significado. Cuando el significado varía, también cambia el estado emocional, las respuestas y las conductas de las personas. Submodalidades: son aquellas variantes de los modelos de los sistemas de representación y determinan su cualidad; es decir, son las maneras como el cerebro clasifica y codifica la experiencia.

**Relajación:** es un recurso importante usado en la PNL ya que muchas estrategias requieren un previo alivio de las tensiones de la vida cotidiana a la que están sometidas todas las personas, justamente. **Calibración:** significa aprender a conocer en forma precisa, el estado mental de las personas, es una habilidad que todos poseen y que emplean en su vida cotidiana, y que cuando se desarrolla y se optimiza, se logra la excelencia y la maestría en la comunicación.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

**Modelaje:** es una técnica que consiste en estudiar los cuatro ejes fundamentales sobre los que se basa la conducta humana. El comportamiento observable, las estrategias, los sistemas de creencias y las características del lenguaje. Para ello el modelo ejecuta las acciones y el observador está atento a todos los procedimientos que usa el modelo para luego adaptarlos a su propia experiencia. Por lo general, en PNL, el modelaje utiliza los comportamientos de personas excelentes en un campo, de manera que los aprendices puedan extraer aquellas estrategias que le han permitido esa excelencia y mejorar su propia ejecución.

**Inducción:** describe el proceso de conducir a alguien a un estado de conciencia determinado. Mediante palabras, ademanes, tonalidades en la voz, entre otros, se tiene tendencia a llevar a las personas a un estado de ánimo particular, siempre y cuando la persona se deja guiar. **Sincronización:** es el procesamiento mediante el cual se puede producir una vinculación profunda entre los niveles consciente e inconsciente de un interlocutor. La calidad del proceso de comunicación depende, básicamente, de factores inconscientes y muchas veces las meras palabras no son suficientes para darle riqueza y precisión a dicho proceso.

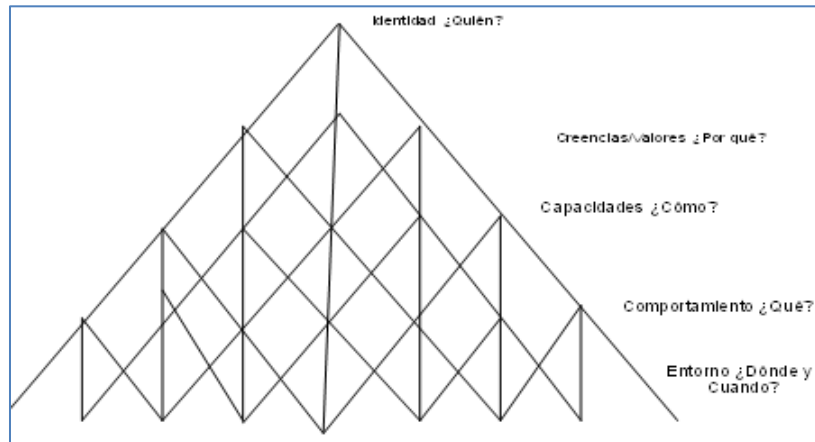
**Desincronización:** es lo opuesto a la sincronización, y consiste en modificar los parámetros que se están sincronizando en un momento determinado de la comunicación. **Deslizamiento Psicológico:** derivado de la inducción, se encuentran ante una poderosa estrategia: el deslizamiento psicológico consiste en guiar al interlocutor desde un modo de pensamiento, a otro, permitiéndole entonces, liderizar el proceso de comunicación.

El Modelo ROLE, consiste en identificar los elementos esenciales del pensamiento y el comportamiento que intervienen en la producción de una respuesta o resultado completo. Esto comprende la identificación de los pasos críticos de la estrategia mental y el papel que desempeña cada paso en el conjunto del programa neurológico. Este papel está definido por los cuatro factores que componen las cuatro letras del acrónimo ROLE: Sistemas Representativos, Orientación, Asociación, Efecto.

**Niveles Lógicos de Aprendizaje de Bateson en PNL,** los factores de entorno determinan las oportunidades o dificultades externas a las que tiene que reaccionar una persona. Está relacionado con el dónde y cuándo del aprendizaje. El comportamiento está constituido de las acciones y reacciones específicas tomadas del entorno. Está relacionado con el qué del aprendizaje. Las creencias y valores proporcionan el factor de refuerzo (motivación y autorización) que apoya o niega las habilidades. Está relacionado con el porqué del aprendizaje. Los factores de identidad determinan el objetivo general (tarea) y forman las creencias y valores del sentido de sí mismo. Está relacionado con el quién del aprendizaje.

**Niveles de Influencia en el Aprendizaje**

**Figura 1. Niveles de Influencia**

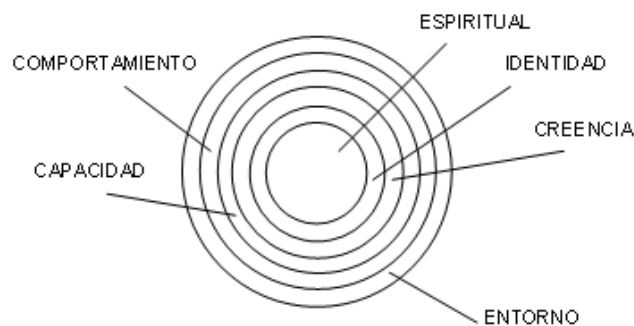


Fuente: Dilts (1997)

En cuanto a los Niveles Neurológicos de Aprendizaje de Dilts, O'Connor (1996, p. 92), expresa que el aprendizaje puede producirse en diversos niveles. El primer nivel es el interno: el contexto, el medio ambiente, las demás personas con las cuales se relaciona el alumno. El segundo nivel es el comportamiento: las acciones concretas que se llevan a cabo. El tercer nivel es el de las habilidades y capacidades: lo que se puede hacer. El cuarto nivel es el de las creencias y los valores: lo que se cree y lo que es importante para el alumno o persona en proceso de aprendizaje. El quinto nivel es la identidad: el sentido básico de todo ser, sus valores principales y su misión en la vida. Además la mayoría de las personas tiene una relación con algo más allá de ellas mismas (lo espiritual), este es el sexto nivel.

**Niveles Neurológicos de Aprendizaje de Dilts**

**Figura 2. Niveles Neurológicos de Aprendizaje de Dilts.**



Fuente: O'Connor (1996).



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Los niveles neurológicos de Dilts servirán a este trabajo de investigación para observar el desarrollo del proceso de aprendizaje en los alumnos en cuanto a la adquisición de conocimientos matemáticos significativos así como de cualquier otra área del conocimiento humano puesto que se trata de adolescentes con identidad propia, creencias, capacidades, comportamiento y creencias en proceso de formación. Así mismo se plantearán algunas definiciones y teorías referentes al aprendizaje y al aprendizaje significativo que permitirán sustentar teóricamente todo lo concerniente a esta investigación.

Se considera que la presente investigación fue de tipo experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2003), los estudios experimentales manipulan variables independientes para observar sus efectos sobre variables dependientes en una situación de control para el investigador. Fue de nivel explicativo ya que estuvo orientada a comprobar las hipótesis, esto es identificación de las causales de la variable independiente: Sistemas Representativos y la variable dependiente: Aprendizaje Matemático y sus resultados, los que se expresan en hechos verificables. Al respecto León y Montero (1996), señalan que los estudios explicativos se enfocan sobre las causas de un evento a fin de especificar sus posibles relaciones de efecto.

El estudio, fue de campo específicamente, ya que el diagnóstico del problema, está basado en hechos visibles, con la intención de representar e interpretar su naturaleza, explicando su causa-efecto, para así pronosticar y anticipar por que ocurren, haciendo uso de las diferentes orientaciones metodológicas que se conocen. De acuerdo con Sabino (1995), la investigación puede considerarse de campo cuando se realiza en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio. Esto permitirá el conocimiento más a fondo del problema, por parte del investigador y facilitar el manejo de los datos con mayor seguridad.

El diseño de la investigación fue cuasi-experimental porque los grupos no fueron escogidos al azar. Este diseño es conceptualizado por León y Montero (1996), como aquel que se aproxima a las condiciones del experto, pero en un ambiente que no permite el control o la manipulación total de las variables bajo estudio, por lo que deberá conocer las amenazas a la validez interna y externa en este diseño y tratar de controlar las mismas, aunque no siempre es posible. Estos quedaron conformados de la siguiente forma, uno experimental sometido al programa y otro control sin tratamiento, lo cual implica la aplicación de una pre-prueba y una post-prueba para verificar los efectos del tratamiento según el siguiente gráfico.

G1 01    X    02

G2 01    - X    02

Dónde:

G1= Grupo Experimental

G2 = Grupo Control



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

01 = Observación Pre-test: Aprendizaje Matemático anterior al tratamiento

02 = Observación Post-test: Aprendizaje Matemático posterior al tratamiento

X = Sistema Representativo

– X = No aplicación del tratamiento.

Para este estudio se tomó el criterio que sobre la población refiere Padua (1987) quien la define como el conjunto total de elementos que constituyen un área de interés analítico. En este caso, se seleccionaron los alumnos de la 1ª, 2ª y 3ª etapa de la Unidad Educativa Carlos Rincón Lubo compuesta de setecientos seis (706) alumnos. Al respecto la población seleccionada tiene las siguientes características: se consideran ambos sexos, y pertenecientes al nivel educativo de la 1ª, 2ª y 3ª etapa de Educación Básica. . El siguiente cuadro muestra la población objeto de la investigación:

**Cuadro Nº 1. Población**

Características	Varones	Hembras
Básica 1ª Etapa	79	79
Básica 2ª Etapa	95	108
Básica 3ª Etapa	95	101

Fuente: U.E. Carlos Rincón Lubo.

La muestra estuvo constituida por 28 alumnos de ambos sexos con edades comprendidas entre 13 y 14 años, cursantes del 9º Grado de Educación Básica en la Unidad Educativa “Carlos Ramón Lubo” del Municipio Autónomo Maracaibo, Parroquia Cacique Mara del Estado Zulia.

**Cuadro Nº 2. Caracterización de la Muestra**

Sección	Nº de Alumnos	Sexo		Edad
		Masculino	Femenino	
A	28	10	18	Entre 13 y 16 años
B	29	18	17	Entre 13 y 16 años

Con respecto a las técnicas de recolección de la información cuantitativa, Chávez (1994), afirma que son instrumentos de investigación para medir el comportamiento o atributo de las variables. Así mismo, se aplicó a las dos pruebas de aprovechamiento como base para la redacción la Taxonomía de Bloom (1948), específicamente en las dimensiones sistemas de ecuaciones lineales y función cuadrática, tomando las recomendaciones del programa de 9º Grado (tercera etapa) de Educación Básica.

Por lo tanto, la recolección de datos se realizó con una guía de contenido programático con calificaciones cuantitativas de la materia Matemática, la cual contendrá



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

la identificación del alumno, así como la calificación del período antes de la aplicación de los Sistemas Representativos y después de la aplicación de los mismos.

El instrumento de recolección de datos está estructurado en cuatro partes: verdadero o falso, selección simple, completación y apareamiento. El mismo consta de veinte (20) ítems que le permitan al alumno el manejo del vocabulario matemático (lee y escribe sistemas de ecuaciones, identifica y representan los sistemas de ecuaciones, resuelve problemas con sistemas de ecuaciones por diferentes métodos, identifica y representa la función cuadrática y la capacidad del adolescente para relacionar a fin de esperar que se produzca un aprendizaje matemático.

Para determinar los resultados de la investigación se consideró un Baremo en cuanto a categorías: muy bajo, bajo, medio y alto.

Baremo

Muy bajo

Bajo

Medio

Alto

Para la validez y la confiabilidad en la relación de las calificaciones que denotan la valoración del aprendizaje matemático, se procedió a la validez del contenido del instrumento. Dicho proceso comprende la revisión del mismo por parte de los jueces, expertos, para que estos emitan una aprobación para ser utilizada en el estudio. En cuanto a la confiabilidad, se utilizó para ella la prueba de Kuder – Richardson (K – R 20). El resultado obtenido en el coeficiente de correlación fue  $r_{kk} = 0,87$  lo que de acuerdo a la escala del 0 al 1 indica que el coeficiente tiene una alta homogeneidad.

El análisis se desarrolló mediante la interpretación de todas las respuestas obtenidas, presentándolas por dimensiones e indicadores, y mediante el cálculo de los promedios, los cuales pueden ser observados en las tablas elaboradas con esta finalidad. Asimismo, se presentan las observaciones y opinión del investigador, en atención a las bases teóricas que sustentan el estudio.

La presentación de los resultados arrojados por la investigación para cada una de las variables de estudio se realiza en atención a cada dimensión e indicadores, mediante estadísticos de la pre-prueba y post-prueba como son los valores obtenidos para la media aritmética  $\pm$  la desviación estándar, aplicándose la prueba no paramétrica denominada U de Mann Whitney para relacionar las dos muestras, en atención a lo establecido en los objetivos 1 y 2 de la investigación, considerando los resultados obtenidos por el Grupo Experimental (GE) y los obtenidos por el Grupo Control (GC).



Por último, se muestra en el estudio los resultados arrojados por la prueba T de Wilcoxon, que se calculó para comparar los logros o avances obtenidos por el grupo experimental y el grupo control, para dar cumplimiento al tercer objetivo del estudio, dirigido a comparar el Aprendizaje Matemático en los alumnos de la tercera etapa de Educación Básica antes y después de la aplicación del programa de los Sistemas Representativos.

**Tabla Nº 1. Estadísticos Descriptivos antes de la aplicación del programa**

DIMENSIONES	INDICADORES	EXPERIMENTAL X + S	n	CONTROL X + S	n
Sistemas de Ecuaciones Lineales	Resuelve Gráficamente	0,79 + 0,57	28	0,68 + 0,61	29
	Resuelve Analíticamente	1,64 + 0,95	28	1,50 + 1,11	29
Función Cuadrática	Representa Gráficamente	1,11 + 0,57	28	1,07 + 0,72	29
	Calcula el Vértice de una Parábola	1,11 + 0,79	28	1,61 + 0,92	29
	Determina la posición de una Parábola	1,39 + 0,92	28	1,46 + 0,79	29
	Aprendizaje Matemático	6,04 + 2,01	28	6,32 + 1,98	29

Fuente: González (2012)

Tal como se aprecia en la tabla n° 1, en general, al comparar los resultados obtenidos en la pre-prueba, el Aprendizaje Matemático muestra cierta igualdad entre el grupo experimental (6,04 + 2,01) y el grupo control (6,32 + 1,98) lo cual indica que se trata de grupos equilibrados, con igual nivel de conocimientos matemáticos.

En este sentido, se observa que para la dimensión Sistemas de Ecuaciones Lineales no hay diferencias significativas entre el grupo experimental y el grupo control, aun cuando se evidencia en el grupo experimental un mejor manejo de las operaciones fundamentales y de las reglas de despeje en el indicador: Resuelve Analíticamente.

De igual manera, para la dimensión Función Cuadrática tampoco se observaron diferencias significativas, aun cuando se observa que el grupo control tiene mejor dominio de conocimientos en el indicador: Determina la Posición de una Parábola. Además, al calcular la U de Mann Whitney se obtuvo que el nivel de significancia fue de 0,480, por ser  $p \geq 0,10$ ; lo cual evidencia que no es significativo. Con base en lo señalado, se infiere que los dos grupos son equivalentes o están en igualdad de condiciones en el aprendizaje matemático, antes de la aplicación del programa Sistemas Representativos de la PNL.

En el mismo orden de ideas, para dar respuesta al segundo objetivo de la investigación, el cual plantea la descripción del Aprendizaje Matemático en estudiantes de

la tercera etapa de Educación Básica después de la aplicación del programa de los Sistemas Representativos, se realizó el análisis respectivo, evidenciándose los siguientes resultados:

**Tabla Nº 2. Estadísticos Descriptivos después de la aplicación del tratamiento**

DIMENSIONES	INDICADORES	EXPERIMENTAL X + S	n	CONTROL X + S	n
Sistemas de Ecuaciones Lineales	Resuelve Gráficamente	1,21 + 0,74	28	0,89 + 0,42	29
	Resuelve Analíticamente	3,46 + 1,77	28	1,93 + 0,94	29
Función Cuadrática	Representa Gráficamente	1,21 + 0,96	28	1,07 + 0,81	29
	Calcula el Vértice de una Parábola	2,43 + 0,92	28	1,61 + 0,92	29
	Determina la posición de una Parábola	1,21 + 0,79	28	1,25 + 0,75	29
	Aprendizaje Matemático	9,54 + 3,37	28	6,75 + 1,78	29

Fuente: González (2012)

Tal como puede observarse en la tabla n° 2, el grupo experimental en lo referente a la dimensión Sistema de Ecuaciones Lineales posee mayor conocimiento en el indicador Resuelve Gráficamente, así como en el indicador Resuelve Analíticamente en el cual destaca un rango de diferencia bastante significativo. Por su parte, el grupo control no evidenció mejoras significativas en esta dimensión, en tanto que se reflejó en los resultados referidos al indicador Resuelve Gráficamente una disminución en el nivel de conocimientos que manejaron; de igual manera se observó esta disminución en los resultados del indicador Resuelve Analíticamente.

Asimismo, en lo que se refiere a la dimensión Función Cuadrática, se pudo determinar que el grupo experimental aumentó su conocimiento considerablemente en el indicador Calcula el Vértice de una Parábola, mientras que en el indicador Determina la Posición de la Parábola disminuyó, aunque no en forma significativa. De igual manera, hubo incremento en el nivel de conocimientos referidos al indicador Representa Gráficamente

Por otra parte, para la dimensión Función Cuadrática, el grupo control mantuvo sus conocimientos en los dos primeros indicadores Representa Gráficamente y Calcula el Vértice de una Parábola, disminuyendo considerablemente el Aprendizaje Matemático en cuanto al indicador Determina la Posición de una Parábola, lo cual fue producto de que este objetivo fue visto rápidamente por los alumnos y con poca ejercitación tal como manifestaron muchos de ellos durante la ejecución del post-test.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

De acuerdo a lo expuesto, y con base en los resultados arrojados en la post-prueba, se evidenció en cuanto al Aprendizaje Matemático, un mayor conocimiento significativo por parte del grupo experimental (9,54 + 3,37) con respecto al grupo control (6,75 + 1,78). De esta manera, al calcular la U de Mann Whitney, se obtuvo que el nivel de significancia fue de 0,000 y por ser  $p \leq 0,05$  se estableció que hubo cambios altamente significativos en el aprendizaje matemático de los alumnos del grupo experimental, después de haber recibido el programa de los Sistemas Representativos de la PNL.

Para dar cumplimiento al tercer objetivo dirigido a comparar el Aprendizaje Matemático en alumnos de la tercera etapa de Educación Básica antes y después de la aplicación de los Sistemas Representativos, se utilizaron pruebas estadísticas no paramétricas, debido a que los datos fueron obtenidos de una medición de nivel ordinal. Por lo tanto, se utilizó la prueba de los rangos con signos de T de Wilcoxon para comparar las mediciones pre-prueba y post-prueba de cada grupo, debido a que los datos provienen de una medición de nivel ordinal.

**Tabla N° 3. Estadísticos de Contraste. Intra Grupos (Experimental)**

Tabla de Significancia

	Aprendizaje Matemático Post-Experimental	Aprendizaje Matemático Pre-Experimental
Z	- 3,689 a	
Sig. Asintót (bilateral)	0,000	

a) Basado en los rangos negativos

b) Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

Tal como se observa en la tabla n° 3, en el grupo experimental se tienen los siguientes resultados: Como  $p < 0,05$ , puede inferirse, de acuerdo con los resultados de la prueba, que el nivel de significancia obtenido es altamente significativo, lo que quiere decir que hubo diferencias significativas en el Aprendizaje Matemático entre la pre-prueba y la post-prueba, en el grupo experimental, debido a la aplicación de las técnicas de los Sistemas Representativos de la PNL. Al aplicar la T de Wilcoxon para comparar los resultados obtenidos por el grupo control en la pre-prueba y la post-prueba, se estableció:



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

**Tabla Nº 4. Estadísticos de Contraste. Intra Grupos (Control)**

Tabla de Significancia

	Aprendizaje Matemático Post-Control	Aprendizaje Matemático Pre-Control
Z	– 1,552 a	
Sig. Asintót (bilateral)	0,121	

a) Basado en los rangos negativos

b) Prueba de los rangos con signo de Wilcoxon

Al comparar los resultados de la pre-prueba y la post-prueba realizadas al grupo control se estimaron los siguientes resultados: Como  $p > 0,10$  es el valor de significancia obtenido en la prueba, queda demostrado que no hubo cambios significativos en el grupo control al comparar las pruebas pre y post, por lo cual se infiere que no hubo incremento en el Aprendizaje Matemático del grupo control.

Con la finalidad de comparar las mediciones pre-prueba y post-prueba del grupo experimental y del grupo control, se procedió a aplicar la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, debido a que los datos provienen de una medición ordinal y los grupos eran de muestras independientes. Esta es una Prueba de Homogeneidad, la cual se utilizó para determinar si los grupos evidenciaron cambios significativos.

**Tabla Nº 5. Estadísticos de Contraste de los Grupos Control y Experimental después de la aplicación del Programa**

	Después del Tratamiento	
U de Mann – Whitney		172,000
T de Wilcoxon	578,000	
Z	– 3,635	
Sig. Asintót (bilateral)	0,000	



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **a) Variable de Agrupación: GRUPO**

Según los resultados de la prueba, el nivel de significancia determinó que los dos grupos experimental y control estaban en igualdad de condiciones al realizar la pre-prueba, antes de aplicar el programa de los Sistemas Representativos de la PNL. Sin embargo, en la medición de la post-prueba, se comprobó que la media del grupo control es diferente a la media del grupo experimental, evidenciándose que el grupo experimental logró un incremento significativo en su Aprendizaje Matemático, en tanto que en el grupo control no evidenció ningún incremento significativo en relación con esta variable que se midió, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se valora y confirma la hipótesis alternativa, según la cual si se aplican los Sistemas Representativos de la PNL, entonces el Aprendizaje Matemático en los alumnos de la tercera etapa de Educación Básica mejorará.

### **CONCLUSIONES**

Realizado el análisis de los resultados de la investigación, pueden enunciarse las siguientes conclusiones y recomendaciones en función de los objetivos planteados.

Atendiendo a los resultados, en esta investigación se concluye que: en el aprendizaje de la matemática antes de la aplicación del programa de los Sistemas Representativos no se observó una diferencia significativa entre los grupos experimental y control.

El aprendizaje matemático en los alumnos de 9no grado de Educación Básica, después de la aplicación del programa de los Sistemas Representativos, presentó un aumento en la dimensión Sistemas de Ecuaciones Lineales, observándose una diferencia significativa en comparación con el grupo que no tuvo la acción del tratamiento.

En la dimensión Función Cuadrática no se observó ningún tipo de cambio después de la aplicación del programa al grupo experimental.

Los resultados indican que los alumnos del grupo experimental aumentaron su aprendizaje en la dimensión Sistemas de Ecuaciones Lineales, una vez recibido el tratamiento con las Técnicas de los Sistemas Representativos de la PNL, como lo propone la hipótesis planteada.

Se comprobó además que las técnicas de los Sistemas Representativos de la PNL tales como: el anclaje, modelaje, relajación, submodalidades y reencuadre causan efectos positivos en la conducta y respuestas presentadas en los alumnos de la tercera etapa de Educación Básica, tanto al abordar cuestiones referidas al área de Matemática como en cualquier otra asignatura, y hasta en situaciones de la vida diaria, por cuanto las pueden tomar como estrategias para enfrentar y asumir una posición definida y proactiva.

### **RECOMENDACIONES**

En atención a los resultados y conclusiones derivadas del estudio, se recomienda:



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Realizar seguimiento a los alumnos utilizados en el Diseño Experimental para observar su comportamiento en el próximo grado.

Preparar al docente de Educación Básica con respecto a la aplicación de estrategias metodológicas como los Sistemas Representativos de la PNL que permitan al alumno construir su conocimiento, propiciando talleres, cursos, congresos, entre otros.

Divulgar y promocionar el programa de los Sistemas Representativos de la PNL ante las distintas instituciones, para multiplicar los conocimientos y propiciar la formación permanente del personal de este nivel.

También se recomienda para futuras investigaciones aplicar el programa de los Sistemas Representativos de la PNL con un mínimo de 16 etapas para obtener máximos resultados en el aprendizaje matemático.

Realizar investigaciones similares en otras asignaturas como Física y Química, además en otros niveles de la Educación Básica, para comparar resultados.

Realizar el muestreo aleatorio de la muestra seleccionada para la realización de investigaciones similares, con la finalidad de lograr un mayor control de la variable que se quiere estudiar.

Mejorar el programa de los Sistemas Representativos en la dimensión donde no fue significativo el cambio del grupo experimental después del tratamiento con respecto al grupo que no recibió el tratamiento.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Bloom, B. (1998). **Evaluación del aprendizaje escolar**. Buenos Aires. Ediciones Troquel – Voluntad.

Bohórquez, S. (2002). PNL: Tres letras para facilitar el cambio. Pharos, **Revista Semestral de la Universidad de las Américas**. Mayo – Junio 2002. Vol. 9 N° 1. P.p. 75-91. [influenzal@uamerica.cl](mailto:influenzal@uamerica.cl)

Carl E. (1989). Las matemáticas esenciales para el siglo XXI. La posición del Consejo Nacional de Supervisores de Matemáticas. **The mathematics Teacher Vol 32**.

Chávez, N. (1994) **Introducción a la Investigación Educativa**. ARS Gráfica. Maracaibo.

Dilts, Grinder, Bander y Defosier (1996). Neurolinguistic Programating. The study of the structure of subjective experience. **Volumen I Meta Publications Capitola**.

Dilts, R. y Epstein, T. (1997). **Aprendizaje Dinámico Acelerado con PNL**. Ediciones Urano.

Dilts, R. (1999). **Creación de Modelos con PNL**. Ediciones Urano.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Femnema, E. and Sherman, S. (1986). **Mathematics Attitudes Scales Instrument T Designed to measure attitudes forward.** The dawning of Mathematics by females and males for research in Mathematics Education.
- Gagné, R. (1999). **Las condiciones de aprendizaje.** México. Nueva Editorial Interamericana.
- Gil, D. (1991). **¿Qué debemos saber y hacer los profesores de ciencia?** (Intento de síntesis de la investigación didáctica) Enseñanza de las ciencias.
- González, F. (1994). **La enseñanza de la matemática.** Serie de 1 al 4. Maracaibo.
- Gutiérrez, P. (1995). Reflexiones sobre las tendencias actuales de matemática. Foro tendencias actuales de enseñanza de la matemática. **2da. Jornada de reflexión sobre la enseñanza de la matemática.**
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2003). **Metodología de la Investigación.** 3ª ed. Editorial Mc Graw – Hill. México.
- Izturiz, N. y Carpio, M. (1998). **¡Mira! ¡Escucha! Y Conéctate con el PNL.** 2ª edición. Caracas.
- Kyusche, H. (2000). **Fundamentos de la Programación Neurolingüística.** Editorial Sirio. España.
- León, O. y Montero, I. (1996). **Diseño de Investigación. Introducción a la Lógica de la Investigación en Psicología y Educación.** Ed. Mc Graw Hill.
- O'Connor, J. y Saymoun, J. (1996). **PNL para Formadores.** Editorial Urano. Barcelona. España.
- Odreman, N. (1996). **Principios de la Reforma Educativa.** Caracas – Venezuela. Editorial Anaya.
- Padua, J. (1987). **Técnicas de Investigación aplicadas a las Ciencias Sociales.** El Colegio de México. Fondo de Cultura Económica. México.
- Rodríguez, I. (2001) **Modelo Constructivista en el Aprendizaje Significativo de los contenidos matemáticos en alumnos de la Escuela Básica.** Trabajo de Post-Grado. Universidad del Zulia. Maracaibo-Estado Zulia.
- Sabino, C. (1995). **Metodología de la Investigación.** Cid. Buenos Aires.
- Sambrano, J. (2001). **PNL para todos. Programación Neurolingüística. El modelo de la excelencia.** Alfadil Ediciones. Caracas.
- Siner (1997). **Sistema Nacional de medición y evaluación de los aprendizajes.** Publicación Ministerio de Educación.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### GESTIÓN Y PARTICIPACIÓN COMUNITARIA EN EDUCACIÓN PRIMARIA

Yolibeth Leal

[yocleal@urbe.edu.ve](mailto:yocleal@urbe.edu.ve)

Lorena Ocando

[locando@urbe.edu.ve](mailto:locando@urbe.edu.ve)

#### RESUMEN

Esta investigación tuvo como propósito fue determinar la relación entre Gestión y participación Comunitaria en instituciones de Educación Primaria del Municipio San Francisco. La fundamentación teórica se basó en las tendencias de Garrido (2006), Gento (2005), Hitt (2006), Gómez, Ruiz y Martin (2008), para gestión directiva y participación comunitaria Robbins y Coulter (2008), Dubrin (2008), entre otros, ambas adscritas a la línea de la Gerencia Educativa. El actual estudio está enmarcado en el modelo positivista y se enmarca en el tipo descriptiva, correlacional. El diseño de la investigación, es no experimental, transeccional, de campo. Se asumieron dos poblaciones la primera integrada por 7 directores y la segunda por 55 docentes por lo que se asume un censo poblacional. El proceso de recolección de datos en este estudio se realizará mediante un cuestionario dirigido a los directores y reorientado para los docentes; cada uno con 5 alternativas de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas Veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). La validez de contenido se realizará a través de la consideración de expertos y la confiabilidad será obtenida mediante la aplicación de una prueba piloto a cinco (5) directivos y quince (15) docentes con características similares a la población original a través del coeficiente de Alpha de Cronbach.

**Palabras clave:** Gestión, Participación Comunitaria, Educación Primaria

#### INTRODUCCIÓN

El surgimiento de nuevas exigencias en el escenario mundial, hacen de la educación el recurso más valioso y fundamental para la transformación a la que se aspire en la construcción de un país. Ello por múltiples razones, por ser el canal de la transmisión y modificaciones de valores y la preservación de identidades culturales, por ser la base de los recursos humanos; por ser el lugar para la adquisición y difusión de conocimientos relevantes.

Se exige entonces, innovar en la educación para que a través de experiencias educativas, de vida intelectual y moral se vayan formando personalidades orientadas hacia la solidaridad, justicia, equidad, con sustanciados con la capacidad de incorporar los nuevos adelantos científicos y tecnológicos.

Atendiendo a estas consideraciones, muchas instituciones intentan realizar sus actividades basadas en la participación comunitaria, porque comprenden el valor de la coordinación del personal y los recursos para el logro de ciertos objetivos, es decir, la prestación de los servicios, el desarrollo y motivación del personal y la eficiencia y eficacia de los recursos.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En cualquier contexto, una buena gestión depende de su dirección (gestión directiva), porque garantiza que las propuestas se lleven a cabo; por lo que a la cabeza del centro educativo debe existir una persona o un grupo de personas que sean capaces no sólo de coordinar el trabajo de todos sino que pueda mejorar su rendimiento.

De forma tal que, en Venezuela, el ente rector de la educación, el Ministerio del Poder Popular Para la Educación, en Venezuela, ha iniciado una serie de transformaciones, desde el nivel inicial para promover el pleno desarrollo de la personalidad de los ciudadanos, tanto en lo social para que sean capaces de vivir en una sociedad pluralista.

De hecho, en el estado Zulia, específicamente en las instituciones de Educación Primaria del Municipio San Francisco, se vive una acelerada variedad de cambios en todos los ámbitos del quehacer humano, a los cuales no escapa el Sistema Educativo, que obliga a las organizaciones a redefinir muchos de sus paradigmas para poder así adaptarse y sobrevivir a estas nuevas situaciones, donde las instituciones educativas enfrentan grandes desafíos en el desarrollo exitoso de sus procesos y en relación con los paradigmas que la sustentan

En tal sentido, en conversaciones informales con el personal docente de estas instituciones, manifiestan que el directivo maneja una comunicación muy poco asertiva para expresar sus ideas u opiniones hacia los integrantes de la institución, agregan además que se sienten relegados al no participar en la toma de decisiones del plantel, ya que el director decide de manera unilateral; situación que ocasiona conflictos entre los miembros del personal.

Verbalizan también que el director es una persona reactiva, solo actúa cuando el problema está presente, no se evidencian actitudes de creatividad en la solución de problemas o en alguna propuesta por parte de él. Tales situaciones están contribuyendo a la presencia de debilidades en la ejecución de las funciones administrativas de los instituciones de educación primaria no sean las más adecuadas.

Expresan los docentes además que no delega en el personal institucional, tampoco puede lograr la motivación necesaria para que ese grupo de padres, representantes y vecinos se incorpore al trabajo comunitario en la institución educativa, que esta época de cambios requiere, para que se pueda lograr esa integración y participación comunitaria.

De continuar dicha situación, podría incidir de forma negativa el desarrollo normal de las actividades, por cuanto se estaría alejando de las características requeridas para tener el control sobre la base de la eficacia y eficiencia organizacional.

Para contrarrestar esta situación se hace necesario desarrollar una adecuada gestión directiva dirigida al personal docente, obrero, administrativo y comunitario, que de manera explícita permitan contribuir en la participación comunitaria en las Instituciones Educativas del Municipio San Francisco.

Con lo antes expuesto se pretende dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre Gestión Directiva y participación Comunitaria en instituciones de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Educación Primaria del Municipio San Francisco.?, por lo que es necesario determinar la relación entre Gestión Directiva y participación Comunitaria en instituciones de Educación Primaria del Municipio San Francisco.

Asimismo, identificar los estilos de gestión directiva para la participación comunitaria, describir las habilidades gerenciales para la participación comunitaria, identificar los elementos de la participación comunitaria, describir la metodología de trabajo para la participación comunitaria, establecer la relación entre gestión directiva y participación comunitaria y proponer lineamientos teóricos de la gestión directiva para optimar la participación comunitaria en instituciones de educación primaria del municipio san francisco

Con el propósito de tomar aportes significativos para el desarrollo del presente trabajo de investigación, se realizaron estudios anteriores, los cuales se relacionan de una u otra manera con las variables involucradas con el objetivo general de esta investigación. En relación a la variable Gestión Directiva, se presenta Sencial (2011) en su trabajo titulado “Gestión directiva y desarrollo de proyectos educativos en las escuelas primarias”.

En el análisis de los resultados se dedujo que los directores y docentes siempre identifican y describen las funciones gerenciales y pedagógicas de la gestión directiva, mostrando debilidades en las funciones motivador, trabajo en equipo, acompañamiento docente, asesoramiento e interacciones constructivas por parte de los docentes; así como también siempre definen y caracterizan los tipos de proyectos educativos y los actores participantes, indicando debilidades en proyectos pedagógicos de aula, educativos integral comunitarios, alumnos y comunidad.

Asimismo, se presenta el estudio de Rigores (2010) titulado “Gestión directiva y redes educativas en el nivel de educación básica primaria”. Los resultados reflejaron que las estrategias directivas y las funciones administrativas casi siempre se desarrollan promoviendo una gestión directiva efectiva en las escuelas, y los procesos de constitución de redes educativas casi siempre según el personal directivo, docente, administrativo, obrero y junta directiva, se orientan a la selección de representación de centros y a la sensibilización de la comunidad, y se constituyen alianzas estratégicas con los Consejos Comunales y la escuela de familia.

En cuanto a la variable Participación Comunitaria, se presenta Chávez (2012), titulado “Gestión organizacional y participación comunitaria en las escuelas nacionales de educación inicial”. La correlación fue positiva considerable. Se recomendó tomar en consideración inmediatamente diversas actividades de participación comunitaria establecidas en el PEIC, con la finalidad de ampliar la participación de los padres y representantes; para adecuar la misma a la planificación y desarrollo de proyectos de aula.

Asimismo, se presenta el estudio de Becerra (2011), titulado “Liderazgo del gerente educativo y la participación comunitaria”. Los resultados reflejaron: que los bajos niveles encontrados en cuanto al liderazgo del gerente educativo mantienen una baja participación comunitaria. Como alternativa de solución se planteó la implementación de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

procesos de participación que involucren a todos los actores del sistema educativo, como las redes familiares.

Toda gestión debe responder a los propósitos para lo cual se realiza, es decir, dar respuestas a la misma con efectividad mediante la eficacia y la eficiencia, factores que deben ser manejados por el gerente educativo. Para el estudio de esta variable, es conveniente señalar la teoría tridimensional, la cual fue propuesta por Chiavenato (2009), esta teoría sobre la eficacia gerencial se basa en el hecho de que al gerente se le exige actuar eficazmente en una variedad de situaciones, las cuales pueden ser medidas en proporción a la capacidad de adoptar su estilo, de manera apropiada, a la situación de cambio. Lo antes señalado, permite suponer que la educación actual se ha visto influida por la necesidad de cambios en las instituciones escolares, por consiguiente el gerente adapta su gestión a los mismos.

En las organizaciones, según Chiavenato (2009, p.286), los estilos de dirección “dependen de los supuestos que los administradores establecen respecto del comportamiento humano dentro de la empresa”, o bien, influida profundamente por los supuestos existentes sobre la naturaleza humana. Es decir, que se diseñan y administran según las teorías que predominan, utilizando varios principios y presupuestos que configuran la manera como se administran las organizaciones y sus recursos.

Con el estilo de gestión autoritario benévolo, se da una según Chiavenato (2009), algo de confianza y credibilidad entre subordinados y superiores. Cierta libertad de analizar aspectos del trabajo pero con reserva. En ocasiones se piden ideas y opiniones a los subordinados para solucionar problemas. Comportamiento de apoyo en ciertas ocasiones.

El estilo de gestión consultivo, tiene según Likert (2006, p.125) las siguientes características:

**Dirección:** Bastante confianza y credibilidad entre superiores y subordinados. Comportamiento de apoyo moderado y bastante libertad para analizar aspectos del trabajo. Se solicitan ideas y opiniones usándolas constructivamente.

**Fuerzas motivacionales:** Se cumple con seguridad física y económica. Se hace uso de deseo de reconocimiento y logro del valor personal, y algo de deseo de experiencias ocasionales. Algo de participación. Actitudes favorables a metas organizacionales. Refuerzo mutuo para superar conflictos. Actitudes cooperativas con otros. Puede presentarse competencia, hostilidad y/o condescendencia.

**Comunicación:** Ascendente y descendente, dirigida a lograr objetivos organizacionales. Se da la información necesaria partiendo del nivel superior con algo de iniciativa de los subordinados. No hay objeción abierta a la comunicación descendente. Hay algo de comunicación ascendente. Mucha comunicación precisa. Comunicación lateral de regular a buena. Cercanía en las relaciones entre superiores y subordinados. Comprensión de los problemas.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Por último, Likert (2006, p.126) caracterizó el estilo de gestión participativo grupal, el cual es:

**Dirección:** Muchísima confianza y credibilidad entre subordinados y superiores. Comportamiento de apoyo consistente. Completa libertad para analizar aspectos del trabajo. Siempre se piden ideas y opiniones.

**Fuerzas motivacionales:** Se cumple con la seguridad física. La participación es clave para utilizar motivación económica. Uso de la solución de problemas para el deseo de logro y autorrealización. Uso efectivo del deseo de experiencias nuevas. Participación y cooperación. Responsabilidad. Actitudes favorables y refuerzo mutuo.

De acuerdo a las habilidades gerenciales, Montenegro (2005), expresa que comprenden aspectos relacionados con el manejo de recursos humanos, el conocimiento que se tenga de los mismos le permitirán manejar las destrezas inherentes al cargo que desempeña. Sobre el director de la institución recae la responsabilidad de ejecutar los procesos gerenciales dentro de la institución con la finalidad de lograr las metas previstas.

Las organizaciones educativas, así como cualquier otra organización, están constituidas por personas y recursos no humanos, físicos y materiales, tecnológicos, entre otros, es decir, que son extremadamente heterogéneas y diversas, cuyo tamaño, característica, estructuras y objetivos son diferentes. Al respecto, Chiavenato (2009,p.3), define las habilidades humanas como “saber trabajar con personas y por medio de ellas”. Esta habilidad se relaciona con las personas, y la facilidad de relación interpersonal y grupal.

Chiavenato (2009, p.3), define que la habilidad conceptual como “la visión de la organización o de la unidad organizacional en conjunto, la facilidad de trabajar con ideas, conceptos, teorías y abstracciones”. Esto implica comprender la organización como un todo, entender cómo una de sus partes depende de otras y anticipar cómo un cambio en alguna de las partes afectará al todo.

Las habilidades técnicas son indispensables en todos los niveles de la gerencia, pero resultan cruciales para la eficacia del gerente de nivel medio. De acuerdo a Payeras (2007, p.47), “las habilidades técnicas se basan en el saber utilizar conocimientos, procedimientos y recursos específicos para desempeñar el trabajo”. Los gerentes, coordinadores, entre otros, deben tener las mismas habilidades técnicas que las personas a las que dirigen, para poder llevar a cabo su trabajo de dirección.

La palabra participación tiene dos significados principales, el primero es “dar parte”, es decir comunicar, informar o notificar, desde este punto de vista, la participación sólo es posible con el libre acceso a la información de lo que ocurre alrededor, que de una forma u otra afecta nuestra vida. Para Guillén (2009,p. 222) “la participación es la inclusión mental de las personas en situaciones de grupo, que alientan a contribuir con los objetivos y a compartir la responsabilidad”.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

La participación comunitaria comienza, se desarrolla y culmina transformando la actitud, disposición de los miembros de la comunidad hacia sí mismos y hacia los demás. Por consiguiente, Larana (2009), refiere que durante la caracterización del proceso, la comunicación dialógica es como el proceso que permite el dialogo, la reflexión, el análisis colectivo, la operacionalización estratégica en la implantación del modelo de acción comunitaria.

La integralidad, según Fabelo (2010), es uno de los principios básicos de la concepción cristiana de la organización social y política, constituye el fin, el motivo primario del valor de la organización social. Su importancia es radical para el buen desarrollo de una doctrina social sana, es de singular interés para el estudio del hombre en sociedad y de la sociedad misma. Su concepto ha experimentado un proceso de transformación que se refleja en todos sus ámbitos.

La participación por parte del gerente educativo como supervisor nato, es una pieza integral de la filosofía del Proyecto Educativo Nacional, en la cual la idea central es darle autonomía a la escuela, llevando implícita la participación de los actores educativos, como ejercicio de un gobierno democrático en la institución. Dentro de este marco, Tannembaum (2008), manifiesta que el director nato es aquel que tiene como estrategia el trabajo con la comunidad en donde se desenvuelve, como sujeto histórico de sus propias transformaciones, en el cual no puede ni debe ser suplantado.

El trabajo en equipo es de vital importancia en las organizaciones, por lo tanto, es un proceso que busca racionalizar las tareas y equipos apoyados en la unificación de criterios, en el compromiso de tareas particulares. Ahora bien, Cardona (2008), considera el trabajo en equipo como la capacidad de fomentar un ambiente de colaboración, comunicación, confianza entre los miembros de su equipo y estimularlos hacia el logro de los objetivos comunes; de allí que, no necesariamente se pretende que los miembros sean amigos sino solidarios, dispuestos a contribuir con el trabajo colectivo, siguiendo en la misma línea.

Se hace imprescindible, según Espinoza (2007) buscar nuevas formas de abordar tanto la realidad cotidiana del hecho educativo como de la compleja y dinámica realidad local. Para el gerente educativo resultará novedoso y estimulante que desde una dimensión estrictamente escolar sea posible un trabajo comunitario sistemático y permanente.

De acuerdo con Ronco y Lladó (2007), debe señalarse que lo fundamental en este aspecto es atender la calidad de lo personal y su valoración individual, es decir, no se puede improvisar e imponer la distribución de responsabilidades en el grupo. Por lo general, el gerente educativo es un animador nato; pero al ejercer un control sobre sus actitudes, estaría trabajando para formar, entendiéndose que la dimensión pedagógica es un todo armónico que está dirigida a lo esencialmente humano.

Plantean Ronco y Lladó (2007), que toda institución educativa debe tener un programa de participación comunitaria, ya que si la escuela logra incluir en su proyecto a la familia y la comunidad, estará poniendo las bases firmes para una educación de calidad como se



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

viene entendiendo y propiciando desde hace algún tiempo, aun cuando los resultados no hayan sido los esperados.

### **ASPECTOS METODOLÓGICOS**

El desarrollo de toda investigación requiere la elaboración de un diseño metodológico en el cual se establecen un conjunto de actividades que permitan el abordaje de la realidad, a través de la utilización de métodos y técnicas para garantizar la rigurosidad científica, de tal manera de adecuar el estudio al problema y a los objetivos formulados.

El actual estudio está enmarcado en el modelo positivista, que solo considera la posibilidad de estudiar científicamente los hechos, los fenómenos, el dato experimental, lo observable y lo verificable. Esta investigación se enmarca en el tipo descriptiva, correlacional. Es decir, es descriptiva, debido a que se recolecta la información directamente en las instituciones de Educación Primaria del municipio San Francisco.

De igual manera, se considera según el método utilizado, la misma es de carácter correlacional, debido a que puesto que se busca establecer una relación entre dos variables. Es decir, determinar la relación entre Gestión Directiva y participación comunitaria.

El diseño de la investigación, es no experimental, transeccional, de campo; De esta manera, el estudio se adecua a los propósitos de la investigación no experimental descriptiva, donde no se plantean hipótesis. Asimismo, se considera transeccional porque los datos fueron recolectados en un solo instante o momento, en un tiempo único, donde su propósito es describir las variables, para analizarlas y relacionarlas. De igual forma, es de campo se establece la delimitación del diseño siendo las informaciones recogidas de la realidad y en forma directa, con el propósito de explicar, analizar su ocurrencia.

Una vez que se ha definido la unidad de análisis en una investigación, se procedió a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretenden generalizar los resultados. Se infiere por tanto, que ésta representa la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la que da origen a los datos de la investigación. Es decir, es el conjunto de directivos y docentes de las Instituciones Educativas que van ser objeto de estudio.

Para efecto de este estudio, se asumieron dos poblaciones la primera estuvo conformada por el personal directivo y la segunda por el personal docente pertenecientes a las instituciones de Educación Primaria del municipio San Francisco; la primera integrada por 7 directores y la segunda por 55 docentes, por lo cual, se utilizará una población censal,

Para la técnica de recolección de datos se utiliza la encuesta El proceso de recolección de datos en este estudio se realizará mediante un cuestionario dirigido a los directores y reorientado para los docentes; cada uno con 5 alternativas de respuesta: Siempre (5), Casi siempre (4), Algunas Veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1). Según este autor, un instrumento de recolección de datos es en un principio cualquier recurso de que



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información.

La validez de contenido se realizará a través de la consideración de expertos quienes aportaran sugerencias sobre la relación y pertinencia de los indicadores con los ítems, así como, las ambigüedades de las preguntas con respecto al contexto de las variables. Para ello se entregará a cinco (5) expertos un formato de validación y los instrumentos en su primera versión, luego de aplicados se procede a revisar las correcciones y sugerencias, las cuales fueron compartidas con el tutor procediendo a corregir los cuestionarios, quedando constituida la versión del instrumento que fue aplicado a la población.

La confiabilidad es el que permite verificar si el instrumento es apto o no para su aplicación definitiva obtenida mediante la aplicación de una prueba piloto a veinte sujetos, cinco (5) directivos y quince (15) docentes con características similares a la población original a través del coeficiente de Alpha de Cronbach.

Se tabularan y procesaran los datos aplicando la estadística descriptiva, mediante el análisis de las frecuencias, porcentajes y calificaciones para cada indicador y dimensión. El análisis permitirá la descripción del comportamiento de todos los indicadores y dimensiones, dándole respuesta a los objetivos propuestos en esta investigación.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Cardona, P (2008), **Dirección por competencias: evaluación y Coaching. En: paradigma del liderazgo. Claves de la dirección de personas.** España. Editorial McGraw-Hill Internacional.
- Chiavenato, I (2009), **Introducción a la Teoría General de la Administración.** Editorial Mc Graw Hill. México.
- Espinoza, J (2007) **Administración. Una perspectiva global.** McGraw Hill. México.
- Likert, R (2006) **Nuevas Formas de Enfrentar Conflictos.** México. Edit. Trillas.
- Montenegro, J (2005). **Gestión Administrativa.** Uruguay. Editorial Montevideo.
- Payeras J (2007). **Coaching y Liderazgo. Para directivos interesados en incrementar sus resultados.** España. Ediciones Díaz Santos. C.A.
- Ronco, E. Y Lladó, E. (2007). **Aprender a gestionar el cambio.** Barcelona: Paidós Ibérica.
- Tannembaum, W (2008), **Organización y Administración.** Madrid, España. Editorial Escuela Española.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### IMPLEMENTACIÓN DE LA PEDAGOGÍA PROBLÉMICA EN LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE LA REGIÓN CARIBE COLOMBIANA

Luis Juan Carlos García Noguera  
[luisjuancarlos@gmail.com](mailto:luisjuancarlos@gmail.com)

#### RESUMEN

El propósito de esta investigación fue analizar la implementación que se hace de la pedagogía problémica en los programas de formación complementaria de la escuela normal superior de la Región Caribe colombiana. La investigación se sustentó en los postulados teóricos de Pablos y Rizo (2009) y Bravo (2002) entre otros teóricos referenciados; y se enmarca como descriptiva, con un diseño de campo, no experimental, transeccional. La población estuvo conformada por 08 docentes y 66 estudiantes. Para la recolección de la información, se utilizó la técnica de la observación mediante encuesta, siendo elaborado un instrumento conformado por 18 ítems, el cual fue validado mediante el juicio de cinco (5) expertos, realizándose una prueba piloto a 15 sujetos, a cuyos resultados se le aplicó el coeficiente Alpha de Crombach dando como resultado un índice de confiabilidad de 0,81. Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva, indicando la frecuencia en las respuestas y la media aritmética por dimensión. Se concluyó describiendo las categorías y métodos de la pedagogía problémica implementados en los programas de formación complementaria, por lo cual se realizaron recomendaciones con relación a los métodos de la pedagogía problémica.

**Palabras clave:** Pedagogía problémica – Practicas Pedagógicas – Aprendizaje.

#### INTRODUCCIÓN

La pedagogía problémica es una de las propuestas pedagógicas contemporáneas que derivada de la pedagogía liberadora, busca formar individuos reflexivos. Esta consideración hace de los métodos que de ella se derivan elementos válidos para poder potenciar los estudiantes la capacidad de resolución de situaciones personales, sociales o comunitarias.

Es así como los métodos de la pedagogía problémica tales como la pregunta problematizadora, conversación heurística, exposición problémica, el trabajo investigativo, de acuerdo a los señalamientos de Pablos y Rizo (2009), más que contenidos, posibilitan de manera progresiva y secuencial procesos de reflexión, situados en la realidad que viven los aprendientes, llevados a la reflexión compleja, considerando con ello la puesta en práctica de habilidades de toma de decisiones que trascienden las usadas cotidianamente, llegando a la construcción de elaboraciones cognitivas y metacognitivas que aproximan al estudiante al ejercicio de su capacidad resolutoria.

Esta enseñanza o pedagogía problémica, en el criterio de Cardozo (2008) se define como un método de aprendizaje, que tiene como fin procurar el desarrollo de la realidad no como una verdad establecida sino como una sumatoria de interrogantes que podrían





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

ayudar a comprenderla mejor, pues así se perciben las contradicciones, fuerzas, tendencias y posibles formas de solución.

Sin embargo, considera el autor mencionado que es corriente que los estudiantes manifiesten sus quejas sobre ciertas rutinas de las prácticas pedagógicas y de evaluación por parte de los docentes universitarios; situación similar ocurre con los docentes, quienes expresan inconformidad por las actitudes y las incompetencias con que transita la universidad.

La situación planteada en el criterio de Cardozo (Ob. Cit.), pudiera tener como causa la renovación acelerada de la planta docente, lo que sin duda ha transformado las costumbres y el saber, evidentes y no evidentes, sobre la enseñanza, el aprendizaje; además de la visión que de alumno y profesor tengan unos y otros, lo cual es asunto básico en la construcción de una agenda curricular, que se han propuesto reformar dada la necesidad de cambio y de mejora en los procesos de aprendizaje efectuados a la fecha. Ello, a la vez, deriva como consecuencia, la desmotivación de docentes y estudiantes ante las prácticas áulicas tradicionales y los automatismos que dificultan ambientes de aprendizajes significativos y agradables.

Hoy, son ingentes las demandas y esfuerzos orientados a una educación, que no solo enseñe contenido sino que también se preocupe por enseñar qué hacer con esos contenidos y en beneficio de quién, como lo afirma Delors (1999). Pero, en el marco de esta situación surge la preocupación de cómo entender el enfoque de las competencias en la educación y la búsqueda de poder potenciar más que nunca, a través de propuestas educativas, la capacidad pensante de los estudiantes.

Ante esta situación es necesario reflexionar sobre formación de docente, uno de los pilares más importantes en los que se apoya el desarrollo de la educación en todos los niveles. En este sentido, en Colombia son múltiples los esfuerzos y recursos que, desde el gobierno nacional y los distintos entes territoriales (Departamentos, Municipios; Distritos), dedican a la capacitación y cualificación del personal docente y de los profesores en formación, con la intención de poder mejorar los procesos que hacen posible la formación, evaluación por competencias; por consiguiente, el desarrollo de la capacidad crítica de docentes y estudiantes.

Cabe acotar que son las Escuelas Normales Superiores, junto con las Facultades de Educación de las Universidades de Colombia, las responsables, de acuerdo con la ley 115 de 1994 - Ley General de Educación y la Ley 30 de 1992 – Ley Universidades, de la formación de los maestros y maestras para el nivel de preescolar, básica (primaria – secundaria) y media, al igual que la capacitación continua del personal docente activo o en formación a partir de cursos, seminarios y diplomados que atiendan los temas coyunturales que se le presentan al magisterio.

Estas Escuelas Normales Superiores acreditadas cuentan con el aval del estado para ofrecer Programas de Formación Complementaria que continúan la formación inicial que recibe el bachiller con profundización en pedagogía durante su estancia en la escuela



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

normal principalmente en el nivel de la media, formando maestros, normalistas superiores, preparados para desempeñarse como docentes del nivel de preescolar y básica primaria.

El Programa de Formación Complementaria, es un espacio pedagógico donde, amparado en la pedagogía, como saber fundamental, los estudiantes reflexionan críticamente sobre la labor del maestro, aportando elementos teóricos, pedagógicos, didácticos e investigativos que nutren la construcción de su saber pedagógico desde las distintas áreas del conocimiento consideradas en la Ley General de Educación – Ley 115 de 1994.

Esta situación le exige a las escuelas normales un gran compromiso con la formación de los maestros, en particular en su fundamentación crítica como docentes que reflexionen e innoven en la construcción de su saber pedagógico. En los actuales momentos la sociedad y el sistema educativo están requiriendo en Colombia la formación de maestros apegados a una didáctica constructivista, a la vez, docentes críticos, que a su vez sean capaces de potenciar en sus estudiantes niveles de pensamiento crítico.

Atendiendo a esto, se proponen desde los Programas de Formación Complementaria de las Escuelas Normales Superiores y las Facultades de Educación de las Universidades, diseños curriculares, pautas metodológicas, didácticas que buscan capacitar a los maestros activos y en formación, en los procesos académicos, pedagógicos, didácticos, que garantice el desarrollo, la potenciación del pensamiento crítico en el estudiante, como epicentro desde el cual es posible formar individuos capaces de transferir su conocimiento a su realidad, construyendo desde ella una propuesta de desarrollo que le permita trascender lo que inicialmente le presenta su contexto.

Cabe resaltar que en Santa Marta son dos las Escuelas Normales Superiores que ofrecen el Programa de Formación Complementaria a los jóvenes que desean formarse como futuros maestros: la Normal Superior San Pedro Alejandrino y la Normal Superior María Auxiliadora. Ambas escuelas normales con una amplia trayectoria de más de cuarenta años y una incidencia directa en la capacitación y formación de los docentes activos del magisterio a nivel local, regional y nacional, al igual que en la construcción de aportes pedagógicos que han nutrido el movimiento pedagógico colombiano.

Estas escuelas normales han tenido tradicionalmente y tienen en los actuales momentos, una responsabilidad directa en la formación de las nuevas generaciones de maestros, más la construcción del saber pedagógico e investigativo, que fundamenten el quehacer del docente en las instituciones educativas donde se desempeñan.

No obstante lo planteado, más allá de prácticas pedagógicas asiladas, desarrolladas por algunos docentes, actualmente de manera formal, la pedagogía problémica no está siendo considerada en los Proyectos Educativos Institucionales de las Escuelas Normales Superiores como un elemento pedagógico que estructure desde la propuesta de modelo o enfoque pedagógico y enfoque curricular de los programas de formación complementaria, la formación integral de los estudiantes, su potenciación en la toma de decisiones, para convertirlos en individuos capaces de dar respuesta a las problemáticas de su entorno.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

De igual manera, la formación de la capacidad crítica del docente no atiende exclusivamente a una estructura temática particular considerada dentro del plan de estudio del programa de formación complementaria, sino que termina siendo el resultado de un proceso interdisciplinario donde desde los núcleos temáticos, los bloques programáticos y/o problémicos, más las experiencias pedagógicas e investigativas construidas desde la práctica pedagógica, van sentando las bases que permiten desarrollar las habilidades de pensamiento que lo constituyen y los espacios de desarrollo social, pedagógico, cultural dentro del sistema educativo colombiano, donde puede expresarse.

Cabe aclarar que desde los programas de formación complementaria de las escuelas normales, la formación de maestros críticos permite la formación de estudiantes críticos, respondiendo a una exigencia del contexto pedagógico que, gracias a los avances del movimiento pedagógico colombiano, ha venido provocando una profunda preocupación y reflexión sobre cuál es el rol que le corresponde al maestro dentro de la educación; trascendiendo el rol tradicional del docente que prepara y dicta clases a un nuevo rol como docente que reflexiona de manera activa sobre su quehacer.

Construyendo propuestas pedagógicas y curriculares que no solo responden a esas situaciones que le inquietan, sino que también atiende a las exigencias de este nuevo milenio, tal como lo plantea Morín (2001), marcado por los nuevos retos que depara para el ser humano la realidad compleja donde se desenvuelve.

El nuevo rol del maestro marcado por la posesión y uso del pensamiento crítico, es asumido en las escuelas normales no solo como contenido objeto de práctica pedagógica, sino que principalmente es visto como praxis que se deja ver en la construcción e implementación del saber pedagógico, saber que nacido desde la formación académica, de la experiencia práctica, entra a orientar las acciones didácticas, que adelantan los maestros en formación en las construcciones que realizan durante su estancia en el programa de formación complementaria en la escuela normal y en los procesos que desarrollan durante su práctica pedagógica investigativa.

Es así como la implementación de la pedagogía problémica en la formación de los futuros maestros ha venido siendo objeto de múltiples reflexiones pedagógicas al interior de las comunidades educativas que articulan las escuelas normales, concibiendo propuestas formativas que actualmente se consideran en los Proyectos Educativos Institucionales PEI, siendo entonces vital esta formación, permeando los fundamentos y estrategias pedagógicas que derivadas principalmente del constructivismo, de la teoría crítica, se proponen para dinamizar la enseñanza y potenciar como aprendizaje.

Por todo lo anterior, se propuso esta investigación como objetivo general: Analizar la implementación que se hace de la pedagogía problémica en los programas de formación complementaria de la escuela normal superior de la Región Caribe colombiana.

La investigación se sustentó en los postulados teóricos de Pablos y Rizo (2009) y Bravo (2002) entre otros teóricos referenciados.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

De acuerdo a lo planteado por Pablos y Rizo (2009), citando a Majmutov (1983) la enseñanza problémica es asumida como un sistema didáctico basado en las regularidades de la asimilación creadora de los conocimientos y forma de actividad que integra métodos de enseñanza y de aprendizaje, los cuales se caracterizan por tener los rasgos básicos de la búsqueda científica.

Igualmente, como señala Bravo (2002), citado por Cardozo (2011) la enseñanza Problémica tiene como fin procurar el desarrollo de la realidad no como una verdad establecida sino como una sumatoria de interrogantes que podrían ayudar a comprenderla mejor, pues así se perciben las contradicciones, fuerzas, tendencias y posibles formas de solución. Entonces, el modelo recurre a la identificación de múltiples problemas como factor provocador de relación pedagógica.

La implementación de la enseñanza problémica en el aula constituye un ejercicio de reflexión pedagógica alrededor de las competencias que se quieren desarrollar y la manera como se busca problematizar el aprendizaje. De acuerdo con lo anterior, didácticamente son variadas las estrategias que, articuladas a otras propuestas pedagógicas de corte constructivista y de tendencia cognitiva, se pueden implementar para operacionalizar la enseñanza problémica. En tal sentido, según Bravo (2002) la dinámica de interacción de los momentos que expresan las categorías problémicas, se manifiestan en diversos métodos problémicos que se pueden utilizar, a saber:

**Exposición problémica:** Expresan Pablos y Rizo (2009), citando a Majmutov (1983) que la esencia de la exposición problémica consiste en que "...en lugar de una exposición informativa, es decir, de una transmisión de conclusiones ya hechas de la ciencia, sin despertar la actividad mental independiente en los alumnos, el maestro comunica el material y da su descripción y explicación creando sistemáticamente situaciones problémicas."

**Búsqueda parcial:** Desde la perspectiva de Bravo (2002), la búsqueda parcial se concatena con la exposición problémica, convirtiendo los nuevos interrogantes o problemas que surgen en preguntas que el estudiante le busca respuesta valiéndose de la consulta de fuentes de información.

**Conversación heurística:** La conversación Heurística constituye un diálogo donde los estudiantes dan a conocer el resultado de sus investigaciones o búsquedas parciales. De acuerdo a Bravo (2002), este ejercicio problémico se alimenta de la discusión que se da alrededor del problema de investigación.

**Método investigativo:** como estrategia problémica, conforme lo señalado por Bravo (2002), corresponde a la articulación de la investigación científica como proceso de construcción de conocimiento, con la enseñanza y el aprendizaje; situación ésta que en la actualidad es una exigencia continua al estudiante dada la vorágine de conocimientos que han derivado de la implementación de la sociedad de la información en el mundo.

Metodológicamente este estudio tuvo una orientación fundamentalmente positivista, en razón de que se mide cuantitativamente la variable pedagogía problémica, este



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

planteamiento surge de lo señalado por Bunge (2000) quién señaló que en el trabajo científico es posible medir sus objetivos cuantitativamente, estableciéndose el nivel o grado de las variables, mediante la aplicación del método científico.

El proyecto se enmarcó en un estudio descriptivo, con un diseño de campo, no experimental, transeccional. Según la tipificación realizada por Hernández, Fernández y Baptista (2010) ya que se buscó la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual y los procesos de los fenómenos estudiados.

La población de acuerdo con Chávez (2007) “es el universo de la investigación sobre la cual se pretende generalizar los resultados”, en este sentido, la población objeto de estudio estuvo conformada por 08 docentes y 66 estudiantes.

Para la recolección de la información, se utilizó la técnica de la observación mediante encuesta, de acuerdo a Hernández y otros (2010), siendo elaborado un instrumento conformado por 18 ítems, tipo de escala Likert, con cuatro alternativas de respuesta (Siempre, Casi Siempre, Casi Nunca y Nunca), con un valor de 4, 3, 2 y 1, respectivamente, el cual fue validado mediante el juicio de cinco (5) expertos, realizándose una prueba piloto a 15 sujetos, a cuyos resultados se le aplicó el coeficiente Alpha de Crombach dando como resultado un índice de confiabilidad de 0,81. Para el análisis de los datos, se utilizó la estadística descriptiva, indicando la frecuencia en las respuestas y la media aritmética por dimensión.

### **RESULTADOS**

En lo que se refiere a Identificar las categorías de la Pedagogía problémica utilizadas en el programa de formación complementaria de la escuela normal superior de la Región caribe colombiana, se logró identificar que el personal docente encuestado respondió con mayor tendencia casi siempre a los ítems propuestos, lo cual ubica la dimensión en la categoría de utilización Medianamente adecuado; pero los estudiantes seleccionaron con mayor tendencia la opción casi nunca, por lo cual los hallazgos se ubican en Poco adecuado.

En lo que se refiere a describir los métodos problémicos utilizados en el programa de formación complementaria de la escuela normal superior de la Región caribe colombiana, se encontró, en el criterio de los miembros docentes del personal que casi siempre ponen en práctica tales métodos, por lo cual se ubican en la categoría Medianamente adecuado; pero en el caso de los estudiantes indican que casi nunca los ejercitan, por lo cual los resultados se ubican en la categoría Poco adecuado.

En consideración a las conclusiones obtenidas, se recomienda a los docentes, poner en práctica una serie de acciones necesarias para ejecutar medidas, buscando dar solución, a corto plazo, a las problemáticas descritas al inicio de la investigación, favoreciendo con ello el proceso de aprendizaje de los alumnos. En este sentido, se sugiere lo siguiente:



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Capacitación docente metódica, coherente, en materia de herramientas, elementos y estrategias propios de la Pedagogía problémica, que van a permitir al docente la determinación y el avance de sus momentos clase (inicio, desarrollo y cierre), pero, sujetos a un período inicial dedicado al pensamiento, a la contradicción lógico-psicológica, a la problemática trabada por el docente para que el alumno de respuesta, al razonamiento lógico, a su capacidad heurística, de dar aportes a problemas institucionales y comunitarios.

Prácticas de reflexión pedagógica, en grupos de discusión en el entorno educativo, entre colegas, que versen sobre el estudio del currículo, para la determinación efectiva de las competencias que deben ser desarrolladas por los estudiantes a través de la problematización del aprendizaje, para que el educando pueda dar respuesta a lo que se le plantee.

Planificación de actividades que promuevan el saber, el hacer y el ser, a través de lo cual igualmente se produzca la socialización del estudiante, en la búsqueda de la formación integral. De acuerdo a estas dimensiones del aprendizaje, podrá desarrollar la criticidad, la dialogicidad, como elementos fundamentales propios de la enseñanza problémica.

Talleres de reflexión sobre el método científico y la investigación; desde esa óptica, será capaz de inducir al estudiante a la creación de proyectos investigativos que satisfagan las realidades comunitarias, a proyectos sociales a través de los cuales sean capaces de intervenir el contexto en el cual desarrollan su aprendizaje.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alfonso Sanchez, Ileana. (2007). **Tendencias pedagógicas contemporáneas.** Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos6/tenpe/tenpe.shtml>. Consulta 30/05/2011.
- Bravo Salinas, Néstor. (2002). **Pedagogía problémica. Acerca de los nuevos paradigmas en educación.** FAID.
- Bunge, Mario. (2000). **La investigación científica: su estrategia y su metodología.** Siglo XXI editores.
- Cardozo Erlam, Néstor. (2011). **Modelo pedagógico. Facultad de Ciencias de la Educación.** Universidad de Tolima. Disponible en <http://desarrollo.ut.edu.co/tolima/hermesoft/portal/home> Consulta 30/05/2011.
- Cardozo Erlam, Néstor. (2008). **La pedagogía problémica.** Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Tolima.
- Chávez, Nilda. (2007). **Introducción a la investigación educativa.** Maracaibo, Edo. Zulia – Venezuela: Grafica González.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Dadidov V. (1987). **Los Principios de la enseñanza. La psicología evolutiva y pedagógica en la URSS.** Antología. Moscú: Progreso.
- Delors, Jacques. (1999). **La educación encierra un tesoro: informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI**, presidida por Jacques Delors. UNESCO.
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, Pilar (2010). **Metodología de la investigación.** Mc Graw Hill.
- Lagos Figueroa, J. y Revelo Vivas, I. (2004). **La enseñanza problémica como herramienta de apoyo al desarrollo del pensamiento crítico y creativo en el aula.** San Juan de Pasto, Colombia: Institución Universitaria, CESMAG
- Majmutov, Mirza. (1983). **La enseñanza problémica.** La Habana: Pueblo y educación.
- Martínez Llantana, Marta (1983). **Fundamentos lógico-gnoseológicos de la enseñanza problémica.** Tesis doctoral. Doctorado en Ciencias Pedagógicas en el Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona" La Habana – Cuba.
- Morín, Edgar. (2001). **Los siete saberes necesarios para la educación del futuro.** España: Paidós.
- Ortiz Ocaña, Alexander (2004). **Metodología del aprendizaje significativo, problémico y desarrollador. Hacia una didáctica integradora y vivencial.** Colombia: Antillas.
- Ortiz Ocaña, Alexander (2009). **Didáctica problematizadora y aprendizaje basado en problemas.** Colombia: Litoral.
- Pablos, Giovanni y Rizo, Eymin (2009). Logística/soluciones informáticas. Enseñanza problémica en las clases. Universidad de las Tunas. **Cuadernos de educación y desarrollo.** Vol1, No4. En <http://www.eumed.net/rev/ced/04/psrl.htm>. Consulta 30/05/2011.
- Silvestre Oramas, Margarita. (1999). **Aprendizaje, Educación y Desarrollo.** La Habana: Pueblo y Educación.
- Tamayo y Tamayo, Mario. (2010). **El proceso de la investigación científica.** México: Limusa.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **CARACTERÍSTICAS DE LA FORMACIÓN CONTINUA DE LOS DOCENTES DE ESCUELAS BOLIVARIANAS DE LA PARROQUIA SAN RAFAEL DEL MUNICIPIO MARA**

**Arianna Petit**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE. Venezuela  
[ariannapetit@gmail.com](mailto:ariannapetit@gmail.com)

**Linda Chacin**

Instituto de Tecnología de Maracaibo  
[lindachacin@hotmail.com](mailto:lindachacin@hotmail.com)

**Marianna Boscán**

[mariannaboscan@hotmail.com](mailto:mariannaboscan@hotmail.com)

#### **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como propósito, identificar las características de la formación continua de los docentes de Escuelas Bolivarianas de la Parroquia San Rafael del Municipio Mara. Basándose teóricamente en el análisis de algunos autores tales como: Hauson (2007), Blanco y Messina (2000) y Barbier (2008) entre otros La metodología utilizada fue descriptiva; el diseño de la investigación fue de campo, no experimental y transaccional. El cuestionario estuvo compuesto por de 15 ítems y la población de esta investigación estuvo constituida por cincuenta y ocho sujetos (58) conformada por los docentes, directivos y supervisores de las tres escuelas bolivarianas de la parroquia San Rafael del Municipio Mara. Se pudo concluir que están presente las características de revisión y renovación de conocimientos, el docente responsable de la formación evolutiva y visión compartida. Sin embargo, existe debilidad en la característica de contrastación teórico- práctico.

**Palabras clave:** Formación Continua, Docente, Características.

#### **INTRODUCCIÓN**

La creciente demanda de profesionales capaces de enfrentar los nuevos retos que exigen la dinámica mundial obliga cada día a los docentes a mantenerse actualizados a los fines de brindar una educación cónsona con estas exigencias. Este dinamismo implica la necesidad de actualizar el conjunto de decisiones que acompañan a la intervención educativa, en consecuencia, está nueva realidad exige la adaptación personal e institucional para no ser excluidos del progreso.

Por consiguiente, lo cambiante de la realidad económica es paralelo a las nuevas transformaciones, las innovadas exigencias de la producción, del sector servicios y en particular de la sociedad, obligan a una actualización permanente de los docentes, pues el proceso de cambios necesita de nuevas habilidades, destrezas, actitudes y valores, de allí, que debe ser iniciativa de los gerentes educativos, impulsar el desarrollo profesional de los docentes, proporcionando su formación continua para asumir esas transformaciones.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Es evidente, que todo docente de cualquier nivel y en particular los que se desempeñan en las diferentes etapas de la educación básica, requiere de un proceso de formación continuo que le permita estar al día con los nuevos adelantos científicos y tecnológicos, pero sobre todo en sintonía con las transformaciones y exigencias que amerita la sociedad y el Estado venezolano mediante sus diferentes planes de desarrollo.

De allí, la necesidad de establecer planes de formación continua de los docentes, con miras a fortalecer su capacidad pedagógica y a mantenerlos al día en cuanto a los contenidos programáticos de sus asignaturas. Este proceso de formación se realiza en la mayoría de las instituciones y centros de enseñanza tanto en Venezuela como en América latina, sin embargo en muchos casos estos programas están signados por una serie de vicios y desaciertos que lejos de fomentar la mejora intelectual del docente en ejercicio, lo que hacen es contribuir a confundir sus ideas.

Esta falta de atención de los gerentes educativos en la planificación de la formación continua del docente, origina la improvisación en la formación, de allí que los docentes en muchos casos motivados por el incentivo económico que reciben por la profesionalización se dedican a realizar cursos, talleres y programas de especialización, maestrías y doctorados, sin tomar en cuenta cuales son las necesidades de su escuela y comunidad en cuanto a planes de formación, con la consecuencia de que en muchos casos los aprendizajes obtenidos en el programa de formación que eligió no son aplicables a la comunidad educativa en la que se desempeña.

Atendiendo a las consideraciones antes expuestas se hace necesario; identificar las características de la formación continua de los docentes de Escuelas Bolivarianas de la Parroquia San Rafael del Municipio Mara. Finalmente, el presente artículo presenta la siguiente estructura: Introducción, Fundamentación Teórica, Metodología, Consideraciones Finales y Referencias bibliográficas.

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

#### **Formación Continua del Docente**

El cambio educativo que se está promoviendo, en la perspectiva de la Nueva República, aparte de la flexibilización curricular, requiere también de la transformación del proceso de capacitación del docente, según Hanson (2007) se requieren (planes y programas articulados tanto a la formación inicial como a la permanente) ya que hasta estos momentos los que se han venido ejecutando no han respondido a las actuales demandas que surgen de las innovaciones pedagógicas y de los cambios educativos en general.

Ante esto se hace necesario una urgente y profunda transformación en las políticas de formación, tanto en las que tienen que ver con la formación inicial de los maestros y que demandan una reforma curricular urgente en los centros de formación, como en la formación permanente del docente en ejercicio, donde la gestión que realice el supervisor facilitará esta capacitación.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

El perfil profesional de este docente debe reflejar una sólida formación pedagógica, orientadora, facilitadora, mediadora e investigadora de procesos, un promotor social comunitario, respetuoso de las necesidades del alumno; que le permita la incorporación y desenvolvimiento en cualquier medio, rural, urbano, extraurbano, especial, indígena y fronterizo.

### **Características de la Formación**

Para Barbier (2008) estima que, los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica. De lo anterior se derivan dos conceptos fundamentales que son la profesionalización docente y el desempeño profesional de la docencia; el primero se refiere a las diversas decisiones políticas, sociales y formativas que conforman la profesión docente, su valor social e intelectual, lo cual se traduce en aspectos y condiciones como el salario, conocimientos y competencia para el acceso a la profesión, estructuras organizativas, contextos profesionales y condiciones de trabajo.

Por otra parte, Blanco y Messina (2000) comenta que la formación docente ha sido materia de innumerables análisis y discusiones, desde los factores explícitos e implícitos para la determinación del perfil profesional hasta los resultados esperados de la formación, pasando por los elementos que deben conformar el currículum y su presencia y peso en la formación pedagógica y de la especialidad, como también las fuentes o factores que deben orientar la estructuración del currículum de formación.

Este modelo de formación docente, se caracteriza por tener su énfasis en la adquisición y dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de contenidos o saberes que considera el currículum de formación. Desde esta perspectiva, es fácil determinar las diferencias que se generan entre la formación y la práctica docente.

### **Revisión y Renovación de Conocimientos**

Dado lo cambiante de la dinámica social del país, los docentes deben estar en continua renovación de sus conocimientos a los fines de brindar El conocimiento profesional del profesor es una categoría que refiere al saber teórico y práctico del docente. Al respecto, Zamudio, (2003) opina que se trataría de un sistema más o menos complejo que se va constituyendo en función de saberes, creencias, destrezas, habilidades y capacidades. La reflexión del docente respecto a lo que debe aprender el alumno y a cómo lo aprenderá, es lo que motiva la interacción entre sus creencias y saberes y las condiciones contextuales, configurando y orientando sus acciones.

En este sentido Porlán, Rivero y Martín (1998) plantean que la experiencia adquirida durante la propia historia escolar es la base de las concepciones epistemológicas sustentadas por los profesores. Estas concepciones resultan al mismo tiempo la "materia prima" y el obstáculo más relevante en la construcción de un conocimiento profesional significativo. Desde una perspectiva constructivista los cambios en la epistemología personal y en la práctica de los profesores implican giros/rupturas conceptuales, metodológicas y actitudinales que posibilitan una reestructuración de su pensamiento. De



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

allí que en este nuevo modelo de formación docente, requiere una nueva lógica de construcción, donde se considere al mismo tiempo el proceso y la calidad de la formación, como los elementos o acciones principales para lograr este doble propósito.

### **Contrastación teórico-práctica**

En opinión de Blanco y Messina (2000) desarrollar una formación teórico-práctica actividades curriculares que permitan la relación, transferencia, interrelación y correlación entre el currículo de formación y la realidad escolar. Desarrolladas desde el inicio de la formación y con la misma complejidad cognitiva creciente que desarrolla la formación, incluyendo instancias de análisis comparativo-reflexivo.

De allí, que el docente debe en todo momento poner en práctica sus conocimientos teóricos adquiridos a lo largo de su formación continua como profesional y compararlos con sus vivencias tanto fuera como dentro del aula a los fines de poder contrastar las diferencias que entre la teoría y la praxis se puedan presentar, ya que no hay que olvidar que en muchos casos existen particularidades entre la teoría y la forma como se desarrollan las actividades en la práctica, sobre todo en las áreas rurales, donde la idiosincrasia y forma de actuar de los padres y representantes, modelan en gran medida la actuación del estudiante y por ende su forma de actuar y ejecutar las actividades.

### **El Docente Responsable de la Formación**

Es inminente el hecho de que, la educación acomete el gran desafío de promover, a través de todas sus iniciativas y actividades, la vivencia y el aprendizaje de los docentes. En opinión de Sadio (2011) significa esto que todos sus agentes se deben volver conscientes de su poder para transformar el mundo y que las temáticas de la ciudadanía, de los derechos humanos y de la Interculturalidad deben tomar parte de la formación de todos los profesores, y no sólo de algunos especialistas.

Por lo tanto, el conocimiento profesional del profesor es una categoría que refiere al saber teórico y práctico del docente. Al respecto, Zamudio, (2003) opina que se trataría de un sistema más o menos complejo que se va constituyendo en función de saberes, creencias, destrezas, habilidades y capacidades. La reflexión del docente respecto a lo que debe aprender el alumno y a cómo lo aprenderá, es lo que motiva la interacción entre sus creencias y saberes y las condiciones contextuales, configurando y orientando sus acciones.

### **Evolutiva**

En estos tiempos tan cambiantes, es necesario que el docente sea evolutivo en su formación y en su pensamiento, a los fines de poder dar lo mejor de sí en el día a día. En consecuencia Bleger, (2008) la educación y desarrollo ocurren simultáneamente en la vida cotidiana en general y en la institución educativa en particular y constituye matrices en las que se desenvuelven procesos evolutivos e irrumpen subjetividades. La comprensión de este entramado hace necesario, en la formación docente, poner a



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

trabajar el concepto Desarrollo con otros conceptos para dar cuenta no sólo de las vicisitudes del sujeto en relación al mismo, sino de la complejidad de ese entramado.

En este sentido, Burman (2008) opina que, “el campo educativo es el espacio de construcción del tejido social, allí se reproduce la sociedad y se juegan los lazos de cohesión social, que son la condición de existencia de la sociedad” (p, 45). Hay que tomar en cuenta que estos procesos se juegan también en cada sujeto. Esta particular relación entre la institución y los sujetos que la componen y que la hacen vivir requiere de una atenta mirada al desarrollo y producción de subjetividad. De allí que, la formación de los profesores ha sido objeto de preocupación a lo largo de la historia y puede afirmarse que es el problema más significativo en el ámbito de los sistemas educativos. La forma en que los educadores han de ser formados, está necesariamente marcando el tipo de orientación que ha de configurar en la institución deseada.

### **Visión compartida**

Hay personas que tienen una manera diferente de ver las cosas, cuando comparten sus ideas con otros les resultan atractivas y comienzan a llevarlas a cabo, tomando así un rumbo en el cual colaboran arquetipos para obtener beneficios mutuos. En este sentido, Valencia (2006), plantea que “una visión compartida es cuando todas las personas tienen una imagen similar, les interesa que sea equitativa y no de nadie en particular” (p, 64). Es decir, si se logra que la visión personal se transforme en visión general y que no sólo la acepten sino la hagan suya, entonces verdaderamente será una visión compartida. Cuando se logra esto se genera un fuerte vínculo, esta conexión lleva de todos los integrantes del equipo, grupo o comunidad a obtener mejores resultados. Algo así como que la unión hace la fuerza.

### **METODOLOGÍA**

El conocimiento sobre el tema, según el nivel de conocimientos, clasificarla como descriptiva, por cuanto la misma buscó encontrar rasgos, características o elementos que determinarán los componentes esenciales para identificar las características de la formación continua de los docentes de Escuelas Bolivarianas de la Parroquia San Rafael del Municipio Mara.

Asimismo, atendiendo a la investigación se tiene un diseño no experimental, transeccional descriptivo, de campo, debido a que la variable, sus dimensiones e indicadores, fueron analizados en su estado natural, sin ser manipulados por los investigadores, son medidos una sola vez, en un momento específico y la información se obtuvo directamente en el lugar donde ocurrió el fenómeno.

La población de esta investigación estuvo constituida por cincuenta y ocho sujetos (58) que conforman los docentes, directivos y supervisores de las tres escuelas bolivarianas de la parroquia San Rafael del Municipio Mara. Como la población, es respectivamente pequeña y accesible, se utilizó para la presente investigación el censo.

**Cuadro 1. Distribución de la población**

Institución	Cantidad			
	Docentes	Directivos	Supervisores	Total
Escuela Bolivariana, Ana Elena Sulbarán	14	2	3	19
Escuela Bolivariana, Ciruelo Alto	16	3	3	22
Escuela Bolivariana, Ciruelo Bajo	12	2	3	17
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>58</b>

Fuente: Elaboración Propia

Por su parte, para la recolección de información se diseñó un cuestionario de escala tipo Likert, tipo frecuencia constituido por 15 ítems con cinco alternativas de respuesta: (4) Siempre, (3) Casi Siempre, (2) Casi nunca y (1) Nunca. La confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, arrojando como resultado 0.99.

Los datos obtenidos mediante la aplicación del cuestionario se analizaron a través del cálculo de distribución de frecuencia y medidas de tendencia central como la media aritmética.

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

**Tabla 1. Características de la Formación Continua**

Indicador	S		CS		CN		N	
	Sup.	Doc.	Sup.	Doc.	Sup.	Doc.	Sup.	Doc.
Revisión y renovación de conocimientos.	62,5	59,5	31,3	35,7	6,3	4,8	0,0	0,0
Contrastación teórico-práctica	12,5	23,8	25,0	54,8	50,0	21,4	25,0	0,0
El docente responsable de la formación	12,5	45,2	62,5	35,7	18,3	16,7	6,3	2,4
Evolutiva	50,0	7,1	37,5	54,8	18,8	38,1	0,0	0,0
Visión colectiva	43,8	14,3	37,5	54,8	18,8	19,0	0,0	11,9
Promedio	36,26	29,98	38,8	47,16	22,44	20,0	6,26	2,28
Porcentaje	33,12		42,96		21,22		4,56	

Fuente: Elaboración propia

El indicador con mayor cumplimiento fue Revisión y renovación de conocimientos hacia la opción de respuesta Siempre, con un 62,5 % para los supervisores y un 59,5 % para los



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

docentes encuestados. Al respecto, Zamudio, (2003) opina que se trataría de un sistema más o menos complejo que se va constituyendo en función de saberes, creencias, destrezas, habilidades y capacidades. La reflexión del docente respecto a lo que debe aprender el alumno y a cómo lo aprenderá, es lo que motiva la interacción entre sus creencias y saberes y las condiciones contextuales, configurando y orientando sus acciones.

El indicador con más bajo cumplimiento fue la característica de contrastación teórico-práctico con un 50 % para los supervisores y 21,4% para los docentes hacia la opción de respuesta Casi Nunca, evidenciando problemas para llevar las unidades curriculares a nivel práctico. Estos resultados contrastan con lo planteado por el autor Blanco y Messina (2000), que plantea el desarrollar una formación teórico-práctica actividades curriculares que permitan la relación, transferencia, interrelación y correlación entre el currículo de formación y la realidad escolar. Desarrolladas desde el inicio de la formación y con la misma complejidad cognitiva creciente que desarrolla la formación, incluyendo instancias de análisis comparativo-reflexivo.

En cuanto, al comportamiento general se obtuvo un 42,96 % de los supervisores educativos y docentes de las Escuelas Bolivarianas de la Parroquia San Rafael del Municipio Mara, Estado Zulia. Los mismos, opinan que casi siempre se cumplen los indicadores de la dimensión en estudio, seguido de un 33.12% de estos que considero que siempre se cumplen con estos indicadores, mientras que un 21,22% estimo que nunca se cumple y finalmente un 4,66 % de los encuestados considero que casi nunca, se cumple con los indicadores de dimensión características de la Formación Continua, como lo son: Revisión y renovación de conocimientos, El docente responsable de la formación, Evolutivo y Visión compartida.

Como se pudo observar, el análisis antes realizado, hay una clara tendencia en las respuestas positivas, siempre y casi siempre, lo cual indica que en opinión de los encuestados, en las instituciones en estudio, se cumple con las características de la formación continua. Ya que un total de 76,92% de las respuestas coincidieron en estas dos categorías. Sin embargo, existe una debilidad en la característica de contrastación de lo teórico- práctico por encontrarse por debajo del promedio del resto de los indicadores.

Estos resultados son coincidentes con lo establecido por Barbier (2008) quien estima que, los profesores son los interlocutores decisivos más importantes de los cambios educativos; son los agentes del currículum, son sujetos del cambio y la renovación pedagógica. De allí, que es necesario un modelo de formación docente, que se caracteriza por tener su énfasis en la adquisición y dominio de conocimientos, determinándose su calidad según la amplitud de contenidos o saberes que considera el currículo de formación. Desde esta perspectiva, es fácil determinar las diferencias que se generan entre la formación y la práctica docente.

### **Consideraciones Finales**

En lo referente al objetivo sobre identificar las características de la formación continua de los docentes de Escuelas Bolivarianas de la Parroquia San Rafael del Municipio Mara,



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

se puede concluir que están presentes las características de revisión y renovación de conocimientos, el docente responsable de la formación, evolutivo y visión compartida. Es decir, se cumplen la mayoría de estas características observando solo debilidad en la característica contrastación de lo teórico- práctico, lo que no permite a los docente de las escuelas Bolivarianas de Mara, poner en práctica sus conocimientos teóricos adquiridos a lo largo de su formación continua.

Finalmente, la formación continua, se trata de formar un nuevo docente con un perfil profesional que entre otras característica, posea experticias, valores y actitudes comprometidos con un proyecto de vida, que incluye el Proyecto de País y Sociedad, con conciencia crítica, autónomo, humanista, investigador, creativo, solidario, participativo, consustanciado con la realidad socioeconómica, política y cultural en los diversos contextos: local, regional, nacional, continental y mundial.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barbier, J. (2008). **La Evaluación en los Procesos de Formación. Centro de publicaciones del ministerio de educación y ciencia.** Barcelona, España: Editorial Paidós Ibérica s.a.
- Blanco, R. y Messina, G. (2000). **Estado del Arte Sobre las Innovaciones Educativas en América Latina.** Bogotá, Colombia: Convenio Andrés Bello.
- Bleger, J. (2008). **Psicología de la Conducta.** Buenos Aires: Paidós.
- Burman, E. (2008). **La Deconstrucción de la Psicología Evolutiva.** Madrid: Editorial Visor.
- Hanson, M. (2007). **Proyecto Escuela Bolivariana.** Caracas: Ministerio del Poder Popular para la Educación.
- Porlán, R., Rivero, A. y Martín, R. (1998). El Conocimiento Profesional y Epistemología de los profesores, II: Estudios Empíricos y Conclusiones. **Revista Enseñanzas de las ciencias**, Vol16 (2), Pág. 271-288.
- Sadio, F. (2011). Educación para la Ciudadanía y los Derechos Humanos y Formación Continua del Profesorado. **Revista Iberoamericana de educación.** Organización de estados Iberoamericanos para la Educación, la ciencia y la cultura (OEI-CAEU). Volumen N°55/1, Pág. 1-9.
- Valencia, T. (2006). **La Visión Compartida. Otros Conceptos Administración.** Documento en línea [On Line], disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales7/ger/convergencia-vision-compartida.htm>. Consultado el 15 de en Enero 2011.
- Zamudio, J. (2003). El Conocimiento Profesional del Profesor de Ciencias Sociales. **Revista de teoría y didáctica de las Ciencias Sociales**, Volumen 8, Pág. 87-104.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO COMPLEJO COMO EJE TRANSFORMADOR DE LA REALIDAD SOCIAL. UNA VISIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA TRANSDISCIPLINARIEDAD DEL CONOCIMIENTO

**Jhon Alex Córdoba Rodríguez**  
Universidad de La Guajira  
[cuatroj4@hotmail.com](mailto:cuatroj4@hotmail.com)

**Paulino Montilla**  
Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE. Venezuela  
[paulino57@outlook.com](mailto:paulino57@outlook.com)

#### RESUMEN

El propósito de este estudio, fue Interpretar las características del pensamiento complejo (pensamiento investigativo, crítico, sistémico, ecológico) sustentado en la transdisciplinariedad del conocimiento, para el desarrollo del eje transformador de la realidad social de los estudiantes de la Carrera Educación, en la Universidad de la Guajira, de Riohacha, Departamento de La Guajira, Colombia. La investigación está sostenida filosóficamente en las corrientes holística y compleja, los modelos epistémicos en que sustentan es el naturalismo, antropocentrismo y fenomenología, fundamentada en un holotipo de investigación descriptiva en nivel perceptual. Desde la amplitud del foco es unieventual: El pensamiento complejo sustentado en la transdisciplinariedad del conocimiento, desde la perspectiva temporal: es transeccional contemporáneo, y el de contexto: es de campo. El abordaje es cosmológico. Los criterios de análisis son los pensamientos: investigativo, crítico, sistémico y ecológico. La técnica de recolección de la información es la encuesta. El instrumento es un cuestionario: INSAC. La unidad de análisis el Ábaco de Francois Régner. La muestra conformada por 146 estudiantes inscritos del V semestre hasta el X semestre de la carrera de Educación. Entre los resultados obtenidos en el quinto semestre matutino: los estudiantes relacionan el pensamiento complejo con cada una de las sinergias (otros pensamientos), 6 actores respondieron entre verde oscuro y verde claro, indica que el 60% de los estudiantes tienen una actitud muy favorable – favorable en el pensamiento complejo. Dentro de las conclusiones una de las más relevantes fue: solos los estudiantes del noveno de los tres turnos y el décimo semestre turnos vespertino y nocturno, evidencian la fortaleza en la formación de los elementos que componen el entramado disciplinario, el cual su praxis pueden incidir en la transformación social. Pues la formación como docente, está consolidada al menos en teoría al culminar la carrera.

**Palabras clave:** Pensamiento complejo, transdisciplinariedad y transformación de la realidad social

#### INTRODUCCION

Entender el mundo es buscar los mil caminos para descubrir nuevas formas de pensamientos. Todos los seres humanos tenemos la facultad de ‘conocer’ y profundizar en relación con lo ‘conocido’, en una ‘función cognoscitiva’ que se realiza a través de un





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

proceso dinámico, por lo tanto, el conocimiento es un acto espontáneo en cuanto a su origen, inmanente en cuanto a su término, por el que un hombre se hace intencionalmente presente a alguna región del ser.

Todo conocimiento tiene dimensiones y valores, y la 'investigación científica' debe contribuir a esa búsqueda para el mejoramiento de la humanidad, por tanto, debe indagar fundamentalmente el bien social. El conocimiento no es un sistema aislado del contexto sociocultural, por el contrario, el hombre vive en su entorno (su propio micromundo) y vive también la universalidad (macromundo) en un ser de realidades, en un ser histórico, hace historia, hace cultura; y la investigación científica debe tener como eje central el ser humano en todas sus dimensiones. El conocimiento es indefinible, misterioso y complejo.

En el proceso del conocimiento, las fuentes que generan los temas y problemas, constituyen la base en la cual se debe apoyar para iniciar la organización de un proyecto. Las fuentes del conocimiento son: La experiencia (las percepciones que se captan a través de los sentidos), la razón (la capacidad lógica para inferir concepto, enunciados, etc.) y la intuición (es la comprensión profunda de algo por visión rápida intelectual, sin que haya razonamiento deductivo).

De lo antes planteado, se constata que el ser, es un ser pensante por naturaleza y su capacidad para discernir permite formar una red compleja de conocimiento que transmuta más allá de la lógica racional para poder complementar paradigmáticamente todos los enfoques teóricos que se plantea en cualquier contexto social científico. Por tanto es virtud del hombre rehacer toda desconfiguración que generó por exceso de luz.

El propósito de esta investigación es: Describir las características que inciden en el pensamiento complejo (pensamiento investigativo, crítico, sistémico, ecológico) sustentado en la transdisciplinariedad del conocimiento, para el desarrollo del eje transformador de la realidad social de los estudiantes de la Carrera Educación, en la Universidad de la Guajira, de Riohacha, Departamento de La Guajira, Colombia.

El suceder investigativo desde la perspectiva epistemológica, está sustentado en el paradigma holístico complejo y en los modelos epistémicos naturalismo, antropocentrismo y fenomenología. En su estructuración se efectuó bajo el enfoque de Jacqueline Hurtado de Barrera, pero como bien lo dice la autora, sus guiones no son una camisa de fuerza, el investigador debe general su propia forma de visualizar su investigación, es por ello que, este estudio está funcionando, estructurándose y deviniéndose en la medida que se va haciendo.

El tipo de investigación es descriptiva con un abordaje es cosmológica, es exógena y está centrado en las unidades de estudio. el diseño es transeccional contemporáneo, unieventual de campo. En este estudio se utiliza la técnica de la encuesta, con un instrumento diseñado a partir de una escala de actitud. El análisis de datos, se van hacer a través de un método prospectivo, el Ábaco Régnier. El método prospectivo, es una disciplina con visión global, sistémica, dinámica y abierta que explica los posibles futuros...



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Su estructuración es por momentos, momento quiere decir, la acción o suceso descrito en sí mismo, Bautista (2008), la cual reseña la acción de los actores a partir de la reacción que ellos tengan al contestar la escala cuya respuesta es un color. Por lo tanto se presentan tres momentos. Los resultados que se desean, es una cartografía de colores o bien un mosaico de colores. Que permite construir escenarios posibles, probables y futuribles, todo va a depender de la reacción de los investigados.

El momento I, contiene la contextualización de la temática: Descripción general de la situación neurálgica; la apología de la Investigación; el enigma de la investigación y los propósitos. El momento II, la fundamentación noológica, en ella se sobreviene la teorización, o núcleos sintagmáticos. Se desarrolla la visión holística, la visión compleja, el pensamiento complejo, la transdisciplinariedad y la transformación de la realidad social.

El momento III, el referente metodológico el cual está construido a partir de: devenir epistemológico de la investigación, las especificación, definición y justificación del tipo de investigación, tipo de abordaje, la definición del evento de estudio y evento de contexto, diseño de la investigación, las unidades de estudio, la Técnica e instrumento de Recolección de datos y el tipo de análisis a utilizar. Seguido va la bibliografía.

### **Pensamiento complejo**

En el siglo XXI, ningún concepto se re-significó con tanta profundidad como “complejo”. De un uso frecuente y científico que había perdido sus raíces, el cual lo relacionaba con lo complicado, lo enmarañado y lo difícil de entender, retomó su sentido originario y pasó a representar una nueva perspectiva para designar al ser humano, a la naturaleza, y a nuestras relaciones con ella. Así, el término “complejo” designa hoy una comprensión del mundo como entidad donde todo se encuentra entrelazado, como en un tejido compuesto de finos hilos, en fin, complexus: lo que está tejido junto.

El pensamiento complejo es una tendencia que busca, al mismo tiempo, distinguir (pero sin desunir) y religar. Por otra parte, debemos considerar la incertidumbre. El universo no está sometido a la soberanía absoluta del orden, sino que es el juego, lo que está en juego de una dialógica (relaciones antagónicas, competidoras y complementarias al mismo tiempo) entre el orden, el desorden y la organización. “El propósito de la complejidad es, por una parte, religar (contextualizar y globalizar), por otra parte, recoger el guante que nos arroja la incertidumbre” González Moena (2008). Entonces, el pensamiento complejo, en palabras del propio Morín, se base en establecer relaciones, complementos en el estudio del todo mediante sus defectos y sus efectos, su movimiento y su quietud, tomando en cuenta la reciprocidad que tiene lugar entre éste y sus partes.

Este concepto se opone a la división disciplinaria y promueve un enfoque transdisciplinario y holístico, aunque sin abandonar la noción de las partes constituyentes del todo. La sistémica, la cibernética y las teorías de la información aportan sustento al pensamiento complejo. Puede decirse que el pensamiento complejo se fundamenta a partir de los principios: la dialógica (la coherencia del sistema aparece con la paradoja), la recursividad (la capacidad de la retroacción de modificar el sistema) y la holografía (la parte en el todo y el todo en la parte).



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

El pensamiento complejo, por lo tanto, es una estrategia o forma del pensamiento que tiene una intención globalizadora o abarcativa de los fenómenos pero que, a la vez, reconoce la especificidad de las partes. La clave pasa por la rearticulación de los conocimientos a través de la aplicación de los principios mencionados. Todo lo relacionado con el pensamiento complejo está vinculado a la epistemología (la doctrina de los métodos del conocimiento científico). El objeto de estudio de la epistemología - gnoseología es la producción y validación del conocimiento científico a través del análisis de distintos criterios.

La complejidad representa al mundo como una gran red, formada de delgados hilos que se entrelazan, se relacionan todos sus componentes. El pensamiento complejo atiende cuestiones tan profundas pero tan cercanas como la vida, los problemas sociales y el futuro de la especie humana, y en los últimos tiempos tiene mucha relevancia en el ámbito de la educación, el foco de las relaciones interpersonales más significativo, dado que representa el proceso de formación que nos vuelve aptos para integrarnos en la sociedad de una forma activa y productiva.

Según Matthew Lipman, un filósofo y docente especializado en pedagogía (1922 – 2010, Estados Unidos), todo pensamiento considerado complejo debe presentar una organización basada en la coherencia, estar formado de conceptos ricos y generar un constante movimiento, una necesidad de investigar y explorar. Asimismo, resaltó en más de una ocasión la importancia de inculcar a los estudiantes este tipo de pensamiento desde la infancia, para estimular su intelecto, su sentido crítico y su creatividad.

Lipman (1998), consideraba que era fundamental incluir la filosofía en el programa de todo colegio primario y secundario, para enriquecer los recursos educativos, ampliar el rango y la naturaleza de los conceptos que se enseñan e incentivar la autocorrección, la revisión de los propios métodos y del contenido que se imparte. Nuevamente, subrayaba la importancia de la crítica y de la creatividad como pilares de la educación. Promover la reflexión como elemento fundamental del crecimiento parece una idea revolucionaria, casi rozando la utopía, en un mundo gobernado por tendencias industriales; nos educan para encajar en uno u otro molde, para convertirnos en un modelo predeterminado de ser humano que transite por uno de un puñado de caminos posibles.

Para efectos de esta investigación, el evento del estudio es: El pensamiento complejo y el evento de contexto: La transdisciplinaria del conocimiento, cada uno desglosándose en su argumento teórico, los cuales, van a estar sustentado en las sinergias: Pensamiento investigativo, Pensamiento Crítico, Pensamiento Sistémico y el Pensamiento ecológico.

Se considera pensamiento a todo aquel producto de la mente, es decir, todo aquello que es traído a la realidad gracias a la intervención de nuestra razón. Esto no solamente incluye a las cuestiones estrictamente racionales, sino también a las abstracciones como ser, la imaginación, porque todo aquello que es de naturaleza mental, independientemente que sea algo racional como la resolución de un problema o una abstracción que como producto arroja la creación de una pieza artística.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Los seres humanos, los 365 o 366 días del año, según corresponda, estamos continuamente pensando y por ende produciendo infinitudes de pensamientos, estos mayormente nos ayudan a resolver aquellos problemas cotidianos que se presentan tanto en nuestra vida profesional como personal.

Existen diferentes tipos de pensamientos: deductivo (va de lo general a lo particular para encontrar la razón de ser las cosas); inductivo (se opone al proceso anterior y va de lo particular a lo general); crítico (examina, evalúa y se pregunta por qué); sistémico (comprende una visión compleja que integran varios elementos y sus interrelaciones); investigativo (utiliza preguntas para llegar al pensamiento o a la resolución de problemas); de síntesis (reúne una serie de opciones o posiciones y las conjuga); creativo (se usa para la creación o modificación de algo) y analítico (para una mejor comprensión, separa las partes de un todo o situación y las identifica y categoriza). (Bautista, 2008)

En algunas ocasiones, en las actividades de clase los estudiantes realizan preguntas cuya respuesta se limita a recordar un tema, una definición. En otras oportunidades las preguntas que hacen no solo requieren de una definición sino de una explicación que puede utilizar teorías y leyes de otras disciplinas y áreas. Por ejemplo, en temas tales como: el uso de pir-cing, tatuajes, anorexia, bulimia, el suelo, las hormonas, la excreción, las bacterias, los ecosistemas, los extractos vegetales, el agua, las enfermedades, entre otros.

Si se pretende estudiar cada uno de estos temas, se requiere partir del pasado (antecedentes), situarse en el presente (contexto del estudiante), viajar al futuro (propuestas para mejorar la calidad de vida, conservar los recursos naturales) y justificarlos desde todas las áreas del conocimiento: ciencias naturales, matemáticas, sociales, español, entre otras. Desarrollar el pensamiento investigativo requiere de la participación de todas las áreas desde los niveles de preescolar, primaria, secundaria y universitaria y postgrados. La Universidad Pontificia Bolivariana define al pensamiento investigativo como:

Las capacidades y competencias investigativas en red de conocimientos, habilidades, actitudes y contextos que le permite al estudiante realizar procesos de indagación, de análisis, de síntesis y de comprensión de un objeto de estudio (campo de problemas) y generar procedimientos, estrategias y técnicas para abordarlo con el propósito de construir conocimiento de manera autónoma, generar fortalezas inter y transdisciplinarias para la comprensión y solución de problemas complejos mediante, entre otras, de la inserción en sistemas de investigación universitarios, grupos y centros de investigación de tal manera que se articule la investigación en sentido estricto a la formación investigativa.

En el mismo orden de ideas, el pensamiento investigativo para este estudio, está construido por: la disposición del investigador, la independencia de lo que se investiga, el interés por lo investigado, la rigurosidad de la investigación, y, la experiencia del investigador. Por lo tanto, esta sinergia es la conjugación de lo que se desea investigar y todos los procesos involucrados en el estudio, es la apertura ontológica del ser.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

El pensamiento crítico consiste en analizar y evaluar la consistencia de los razonamientos, en especial aquellas afirmaciones que la sociedad acepta como verdaderas en el contexto de la vida cotidiana. Dicha evaluación puede realizarse a través de la observación, la experiencia, el razonamiento o el método científico. Este pensamiento, requiere claridad, precisión, equidad y evidencias, ya que intenta evitar las impresiones particulares. De acuerdo a Paul y Elder, el pensamiento crítico “es ese modo de pensar – sobre cualquier tema, contenido o problema – en el cual el pensante mejora la calidad de su pensamiento al apoderarse de las estructuras inherentes del acto de pensar y al someterlas a estándares intelectuales.” (2003).

Un pensador crítico y ejercitado: Formula problemas, preguntas fundamentales, con claridad y precisión; Reúne, evalúa información relevante utilizando ideas abstractas para interpretarla efectivamente; Llega a conclusiones busca soluciones bien razonadas, las somete a prueba confrontándolas con criterios y estándares relevantes; Piensa, con mente abierta dentro de sistemas alternos de pensamiento; reconociendo y evaluando, según sea necesario, los supuestos, implicaciones, consecuencias prácticas de estos y, se comunica efectivamente con otros para idear soluciones a problemas complejos.

En síntesis, el pensamiento crítico es auto-dirigido, auto-disciplinado, autoregulado y auto-correctivo. Requiere estándares rigurosos de excelencia para el dominio consciente de su uso. Implica comunicarse efectivamente, aplicar habilidades para la solución de problemas y el compromiso de superar el egocentrismo natural del ser humano. El pensador crítico, utiliza el análisis del discurso, el saber ser, el saber conocer y el saber hacer, estructura que asume el investigador para caracterizar el pensamiento crítico.

El pensamiento sistémico aparece formalmente hace unos 45 años atrás, a partir de los cuestionamientos que desde el campo de la Biología hizo Ludwig Von Bertalanffy, quien cuestionó la aplicación del método científico en los problemas de la Biología, debido a que éste se basaba en una visión mecanicista y causal, que lo hacía débil como esquema para la explicación de los grandes problemas que se dan en los sistemas vivos.

El pensamiento sistémico es la actitud del ser humano, que se basa en la percepción del mundo real en términos de totalidades para su análisis, comprensión y accionar, a diferencia del planteamiento del método científico, que sólo percibe partes de éste y de manera inconexa. (Instituto Andino de sistemas, S/F). El pensamiento sistémico se caracteriza en decir que el todo puede ser más, menos o igual que la suma de las partes, es una filosofía basada en los sistemas modernos buscando llegar a objetivos tácticos y no puntuales.

El Pensamiento Sistémico, tiene cualidades únicas que lo hace una herramienta invaluable para modelar sistemas complejos:

Enfatiza la observación del todo y no de sus partes

Es un lenguaje circular en vez de lineal



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Tiene un conjunto de reglas precisas que reducen las ambigüedades y problemas de comunicación que generan problemas al discutir situaciones complejas

Contiene herramientas visuales para observar el comportamiento del modelo

Abre una ventana en nuestro pensamiento, que convierte las perspectivas en imágenes explícitas que dan sentido a los puntos de vista de cada persona involucrada.

Desde esta perspectiva, el investigador concibe el pensamiento sistémico como la integración, las relaciones concomitantes, la construcción y la observación holística para la generación del conocimiento transdisciplinario capaz de transformar la realidad social donde se desenvuelve. Este pensamiento, permite la comprensión, simulación y manejo de sistemas complejos, como los que existen en cualquier empresa, negocio o área de trabajo, al utilizar esta herramienta se simplifica el entendimiento de los procesos internos y su efecto en el ambiente exterior, así como la interacción entre las partes que integran el sistema global.

La metodología del Pensamiento Sistémico ayudará a la optimización de los procesos, la obtención de metas y a la obtención de una planeación estructurada para anticiparse al entorno donde se encuentra. Nos ayuda a identificar algunas reglas, algunas series de patrones y sucesos para prepararnos de cara al futuro e influir sobre él en alguna medida.

El grado de sensibilización al que llegó la Humanidad, con relación a la necesidad de proteger el entorno, no es más que el resultado del proceso evolutivo del pensamiento humano. Aunque la aparición de los primeros grupos ecologistas se manifiesta en Estados Unidos a principios de los setenta, en realidad ya existía un pensamiento preecológico desde la antigüedad.

Los seres humanos se plantean toda clase de cuestionamientos éticos sobre el ambiente que nos rodea desde hace mucho tiempo, a través de poesías, libros, documentales e incluso la política. Dicho esto, se equivocan quienes catalogan al ambientalismo y los ambientalistas como una “moda” de nuestro tiempo. Aquellos que piensan de esta manera se resisten al cambio ético; son los mismos que propician un estado de involución ambiental, materializada por la reducción de nuestros derechos y el desmejoramiento de las leyes e instituciones que protegen al hombre y su entorno. Se resisten a entender que, gracias a la tecnología, a los medios de comunicación, la información y el conocimiento ya están al alcance de todos y no de una minoría.

En consecuencia, la globalización hace su trabajo, dejemos que se encargue de difundir el pensamiento ambiental moderno, para que una sociedad civil informada, reflexiva y organizada pueda revertir los efectos de este estado de involución ambiental en el que actualmente nos encontramos. Entonces, “La ecología se refiere a los componentes orgánicos e inorgánicos de la Naturaleza y su relación con la vida humana” (Sousa Lennox, 1996, citado por Santos, Aguilera y Matías, 2008).

El pensamiento sobre la ecología se alimenta y apoya en tres grandes fuentes de conocimiento: la empresa científica; las creencias, sentimientos sobre los valores éticos y



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

estéticos de la naturaleza, deudores en gran medida de la literatura medioambiental romántica, las ideologías, las propuestas políticas y sociales de las organizaciones ecologistas y los gurús de los movimientos cívicos “verdes”. La Universidad de Jena (2000) cita a Haeckel, el cual realiza la primera definición de la ecología como ciencia:

“Entendemos por ecología el corpus de conocimientos relativos a la economía de la naturaleza, esto es, la investigación de todas las relaciones del animal con su ambiente, tanto orgánico como inorgánico, incluyendo, sobre todo, sus relaciones amistosas e inamistosas con aquellos animales y plantas con los que está en contacto directo o indirecto; en una palabra, ecología es el estudio de todas esas complejas interrelaciones a las que se refería Darwin en su idea de la lucha por la supervivencia.”

Lo esencial de la conciencia ecológica reside en la reintegración del medio ambiente en nuestra conciencia antropológica y en la complejización de la idea de naturaleza a través de las ideas de ecosistema y de biosfera. Al ocuparse de ecosistemas formados por constituyentes físicos, biológicos y sociales dependientes, cada uno, de disciplinas especializadas, la ecología constituye «una ciencia de nuevo tipo» que, contrariamente al dogma de la hiperespecialización que gobernó el desarrollo de las disciplinas científicas, exige un saber global competente en diferentes dominios.

El pensamiento ecologizado posee un «aspecto paradigmático», pues rompe con el paradigma de simplificación y disyunción, requiere un paradigma complejo de la auto-eco-organización. En el ámbito de la antropología, este paradigma rehúye la concepción «extra-viviente» del ser humano y define a éste por su inserción (somos íntegramente seres bio-físicos) a la vez, que por su distinción (distanciamiento bio-socio-cultural a través del proceso evolutivo) con respecto a la naturaleza. En virtud del principio auto-eco-organizacional complejo, no se puede separar un ser autónomo (autos) de su hábitat bio-físico (oikos), a la par que oikos está en el interior de autos sin que por esto autos cese de ser autónomo. La auto-eco-organización propia de los seres vivos significa que la organización físico-cósmica del mundo exterior está inscrita en el interior de nuestra propia organización viviente. Morín insiste, sobre la dimensión planetaria de los principales problemas ecológicos.

El pensamiento ecológico para este estudio, está sustentado en los valores, las costumbres, la cultura y la bioética como una nueva forma de ver el mundo, el ser humano por naturaleza es curioso, este designio permite ir más allá de las fronteras epistémicas existentes y generar un nuevo precepto y así, re-ordenar los daños efectuados en el pasado por una ciencia que estuvo trabajando a espaldas de su propia forma de vivir. Se puede decir, que la excesiva iluminación del conocimiento nos dejó ciegos casi hasta acabar nuestra propia naturaleza.

### **La Transdisciplinariedad**

El debate epistemológico de los últimos tiempos acerca de la necesidad de comprender la heterogénea realidad donde cohabita el ser humano, remite a la investigación transdisciplinaria como una posibilidad para potenciar cosmovisiones



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

integradoras que permitan trascender las limitaciones impuestas por las disciplinas fragmentadas. Esto es, en la transdisciplinariedad prevalece el diálogo de las disciplinas del conocimiento. Esta idea es confirmada por Lomelli (2007), quien desde una experiencia investigativa titulada: Investigación Transdisciplinaria. Un camino para trascender la cotidianidad del aula, concluye:

El pensamiento que se promueve desde las aulas de clase, es simple, lineal y excesivamente disciplinario; no prepara al estudiante para la producción de conocimientos fundamentados en procesos investigativos integrados, que le permitan entender, comprender y explicar el conjunto de problemas existen en una sociedad cada vez de mayor complejidad y de múltiples dimensiones.

En efecto, la visión de simplicidad - fragmentación de la realidad, agota toda posibilidad de comprender las transformaciones sociales, sus consecuencias en el desarrollo del ser humano, en tanto, el proceso de encuentro, dialogo y mediación de las disciplinas debe permitir comprobar, que en el interior de cada docente y estudiante, existen factores de cambios ocultos que pueden ser activados a partir de un proceso de discusión, reflexión e interrogación permanente de la condición humana, pero desde la perspectiva transdisciplinaria.

Lo anterior planteado permite acotar, que todo pensamiento investigativo anclado, sólo en el campo de una disciplina conduce inexorablemente a la fragmentación del conocimiento, ergo, la ciencia de este tiempo apuesta a favor del encuentro de las disciplinas desde el saber y hacer como el comienzo de una nueva era de la cibercultura, la cual se expresa a través de la hipercomunicación.

La transdisciplinariedad por su naturaleza según Yarzabal (2006), es “devolverte una imagen coherente al mundo a través de un estudio integrado del universo y del ser humano, que armonice las mentalidades para construir un puente entre la difusa generalización y la exacerbada especialización”.

Ahora bien, en el plano praxeológico, la transdisciplinariedad funciona cuando el investigador es capaz de propiciar el encuentro, el acercamiento y el diálogo de un conjunto de disciplinas desde el principio de la complementariedad del conocimiento, pues para Martínez (2001.a), “la descripción más basta de cualquier entidad, sea física humana, se lograría al integrar en un todo coherente y lógico los aportes de diferentes personas, filosofías, escuelas, métodos y disciplinas”.

Este planteamiento traduce integrar episteme, es decir, una perspectiva desde la cual se puede pensar la realidad objeto de estudio. Por su parte, el método que se construye desde el pensamiento investigativo se convierte en el modo de conocer, en tanto los procedimientos de investigación ilustran el itinerario del investigador, el camino a transitar, las etapas y el sistema de acciones específicas a emprender en la búsqueda del conocimiento.

De allí que, la transdisciplinariedad constituye una epistemología emergente, que mediante sus métodos como modos de conocer de trascender los límites disciplinarios del





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

conocimiento, para abrirse paso sobre lo transcultural en forma transversal, a través de la imaginación creadora del ser humano, quien a su vez, construye y reconstruye según Balza (.), “dialécticamente el conocimiento en el marco de un desafío permanente”.

Esta perspectiva acerca de la transdisciplinariedad para pensar y abordar la realidad pareciera coincidir con la concepción de Carrigo (2000), cuando la describe como “actitud y estrategias”. En el primero de los constructos, la actitud alude a la formación de un espíritu abierto a los enlaces y a lo desconocido; mientras que en el de estrategia, para el autor, la disciplinariedad propone la conjugación de distintos tipos de conocimientos (disciplinarios y extradisciplinarios), que permite la articulación de actores diversos en la producción de un conocimiento pertinente.

Lo anterior permite argumentar, que para abordar la investigación a nivel universitario es necesario un pensamiento transdisciplinario, según el cual, aun siendo alimentado por la simplicidad de lo real y las disciplinas de las culturas humanas conocidas, respete sus limitantes y alcances personales, por lo que debe profundizar en la conexión de sus redes comunicativas, para revelar la realidad en sus dicciones, contradicciones y apreciar sus cualidades emergentes.

En este sentido, en opinión de Motta (2003), entre los postulados o principios básicos que sustentan la transdisciplinariedad están la ontología sistémica, la lógica dialéctica y el principio de complementariedad.

### **Transformación de la realidad social**

En la actualidad el debate epistemológico en el campo de las ciencias sociales, resulta un desafío cada vez más comprometedor, puesto que uno de los grandes problemas por los que atraviesa el dominio de la educación global de este tiempo, es el abismo entre los valores sociales existentes, la capacidad político-institucional de los estados para crear nuevos espacios de reflexión colectiva y la realidad de una vida planetaria en permanente mutación.

Es por eso, que el investigador de la realidad social pasa por desentrañar las complejidades ontológicas que subyacen, tanto en el mundo del conocimiento objetivo fundado en la representación de lo especular, como en el plano de la subjetividad como expresión emergente de la realidad, es decir, las consideraciones de las manifestaciones de la evolución mental, tanto personal como colectiva.

Ello implica pensar la realidad desde una perspectiva investigativa profunda para poder dar cuenta de las relaciones ontogénicas existentes entre sujeto, realidad y conocimiento. Por estas razones, para intentar describir, descubrir todas estas complejas conexiones epistémicas se requiere ensayar una nueva arquitectura del pensamiento, un nuevo paradigma que ayude al investigador a transformar su modo de percibir y valorar la realidad en sus múltiples manifestaciones, es decir, donde la comprensión integre y trascienda lo meramente explicativo.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

A tal efecto, Morín (1999), refiere “no existe comprensión sin explicación en las ciencias antropológicas, en tanto todo lo que depende de la explicación, a condición de que ésta no ahogue a la comprensión”.

De allí que, la investigación transdisciplinaria conduce a plantear la discusión en el terreno de la crisis del paradigma de la razón moderna, la cual se centra en la dictadura del pensamiento único de naturaleza disciplinar, en tanto este no facilita comprender a profundidad la fenomenología subyacente en el aprendizaje de la complejidad humana.

Es por ello, que la investigación como actividad cognoscitiva humana está dirigida hacia la indagación y el descubrimiento de algo que aparenta ser desconocido, la misma se origina en la curiosidad, deseos del investigador por conocer el cómo y el porqué de las cosas, en otras palabras, esclarecer desde un determinado modo de pensar, cuáles son las posibles causas o razones ontológicas de los hechos, o fenómenos abordados, todo ello, con el deliberado propósito de encontrar solución a los problemas planteados, ampliar el conocimiento existente, además de generar nuevas interrogantes en una determinada área del saber.

En este sentido, cada modo de pensar, de abordar la realidad (episteme) que adopta un investigador, conduce a un determinado modo de conocer, es decir, a una metódica de trabajo o vía que sigue o se construye en el mismo caminar, dado que existe una lógica relacional coherente en la construcción del conocimiento en el contexto de realidades sociales y humanas.

Desde esta perspectiva, la investigación educativa, según Balza (2008), es concebida como un largo viaje que hay que emprender hacia lo desconocido, cuyas coordenadas de tiempo y espacio es el particular interés del investigador por el entendimiento de las significaciones que las personas, como actores sociales van construyendo sobre la realidad, siendo ésta compleja y plural, en tanto cada sujeto tiene su forma particular de ver, percibir conocer el entorno.

Lo anterior traduce indagar la realidad físico-histórico-social-cultural y humana en todas sus manifestaciones en plena libertad, es decir, sin ataduras paradigmáticas. Por tanto, el investigador de lo educativo no debe dejarse atrapar por pensamientos que no permiten pensar, aquellos que lo convierten en prisionero de su intelecto, pues, es necesario desprenderse de las muletas de métodos que a menudo impiden alzar el vuelo hacia lo desconocido.

A tal efecto, en el proceso de investigación del contexto de las ciencias humanas, se requiere de una nueva metódica de trabajo más flexible, que emerja de la libertad de pensamiento del investigador para abordar la realidad desde la multidimensionalidad del humanismo para la búsqueda de nuevas verdades a partir de la duda; es acercarse a lo más profundo del ser humano para poder comprender sus complejas relaciones con lo multicontextual. Para tales fines, es necesaria la construcción de un nuevo conjunto de categorías conceptuales, que permitan dar explicaciones más integrales de la realidad educativa, desde la perspectiva de la concurrencia de la disciplina, la intersubjetividad y lo desconocido del ser humano.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Lo anterior permite argumentar, que los fundamentos constitutivos de los métodos para investigar la multidimensionalidad de la existencia humana desde una perspectiva transdisciplinaria, se configuran y reconfiguran durante el viaje que el investigador emprende para la búsqueda del conocimiento a partir de la duda, es decir, debe ser un camino en permanente elaboración.

Como lo postula Lanz (2006), cuando se refiere al arte de pensar sin paradigmas, pues según este teórico, “el mejor desafío para un investigador, pensador, es justamente adentrarse sin temor alguno en las sombras, al claroscuro de lo que no está conocido, de lo que es borrosamente intuido”.

En consecuencia, que en el campo de la investigación educativa, desde una óptica transdisciplinaria y compleja, el investigador debe construir y reconstruir su propia episteme, concedida ésta como la perspectiva desde la cual se piensa, en tanto el método que ésta genera, es por derivación el modo de conocer.

En este sentido, según Bunge (2001), abordar la realidad que se investiga desde una perspectiva hermenéutica, implica intentar captar el significado de una acción, una costumbre o símbolo, que es necesario comprender a la manera de los textos, es decir, es asignar sentido e importancia a la finalidad.

En virtud de lo anteriormente expresado, un investigador en cualquier campo del conocimiento, pero de modo especial en las ciencias sociales, y especialmente en el nivel doctoral, debe ser un interrogador permanente, un pensador de la realidad con potencialidad heurística y creatividad para movilizarse a través de seis grandes portales, entre los que se mencionan: capacidad para interpretar a profundidad los territorios temáticos del conocimiento existente; la imaginación creadora como fuente insustituible de saberes trascendentes; una actitud transvisionaria para entrar en contacto con el universo ilimitado; la activación de una suprainteligencia y de un estado de la conciencia que permita el investigador identificarse consigo mismo desde su espiritualidad, se requiere de una actitud irreverente e interpeladora para desafiar lo desconocido que subyace en la zona ciega de la ciencia.

Desde esta perspectiva, el investigador de realidades transcomplejas debe situarse en los límites de la línea imperceptible de la danza eterna de la creación humana para alimentar la ilusión de continuar pensando y conociendo desde cosmovisiones que integran lo humano, lo divino, lo material e inmaterial de la existencia humana, es decir, el universo en su totalidad.

### **METODOLOGÍA DEL ESTUDIO**

El diseño de la investigación es una planificación resumida de lo que se debe hacer para lograr los propósitos del estudio, “hace explícitos los aspectos operativos de la misma”. Hurtado de Barrera (2007). Esta está dibujada por las fuentes de donde se van conseguir la data, la perspectiva temporal, el contexto y la amplitud de foco. Para esta investigación descriptiva, el diseño es transeccional contemporáneo, unieventual de campo.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

El propósito de este diseño es describir un evento (El pensamiento complejo sustentado en la transdisciplinariedad del conocimiento) que ocurre en un momento único del presente (mayo, 2014), utilizando para la recolección de los datos fuentes vivas (los estudiantes) y observando el evento en su contexto natural (Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, Carrera de Educación, de la Universidad de la Guajira), sin introducir ningún tipo de modificación. En este diseño lo que se pretende es captar el evento en su medio.

Las unidades de estudios reseñan al ser o entidad poseedores del evento que se desea estudiar; una unidad de estudio puede ser una persona, un objeto, un grupo, una extensión geográfica, una institución... (Hurtado de Barrera, 2010). Para efectos de esta investigación la unidad de estudio son los estudiantes de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, de la Carrera de Educación de la Universidad de la Guajira. Carrera que se cursa por semestre en un lapso de tiempo de 5 años (10 semestres).

La carrera de Educación tiene tres turnos (matutino, vespertino y nocturno), la relación entre la población femenina y masculina está en una relación entre el 75% a 25%, es decir, hay más féminas que varones. Las edades comprendidas de los estudiantes del primero al décimo semestre oscilan entre 17 y 21 años (adolescentes y adultos jóvenes), lo adultos medios (diversidad de edades) comprenden un porcentaje de la población del 25% aproximadamente y son docentes en ejercicio, concentrándose en la mañana los estudiantes adolescente (los adultos más jóvenes), y en el turno nocturno, se concentra la población que labora en el transcurso del día. El 65 % de la población son bachilleres recién graduados.

La población es el conjunto de las unidades de estudio de una investigación. Está permite caracterizar los actores que intervienen en la investigación, de cada uno de los semestre. Son los estudiantes de la Carrera de Educación, de los cuales están distribuidos en secciones con turnos: matutino, vespertinos y nocturno (Infograma 2). Para este estudio, se seleccionan los estudiantes inscritos del V semestre hasta el X semestre, 291 en total, en virtud que ellos, hayan adquirido formación, desarrollo y aplicación en el pensamiento complejo. Solo la evolución y la experticia se logra en el día a día del proceso de aprendizaje, entre más avanzados estén en su carrera, tiene mayor posibilidades de formación de habilidades y destrezas en el conocimiento.

**Infograma 2. Población del estudio**

Turno Semestre	Matutino (Estudiantes)	Vespertino (Estudiantes)	Nocturno (Estudiantes)
V	20	16	18
VI	20	15	15
VII	17	14	16
VIII	18	17	15
IV	16	14	15
X	15	15	15
Total	106	91	94
Total general	291		

Fuente. Córdoba Rodríguez (2014)



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **CONCLUSIONES**

En cuanto al significado que otorgan los estudiantes de la carrera de Educación al desarrollo del pensamiento complejo como eje transformador de la realidad social, se puede concluir:

El pensamiento investigativo, está desarrollado, en al menos un 50% en todos los estudiantes de la carrera de Educación de los diferentes turnos, a excepción del octavo semestre de los tres turnos y el noveno de la mañana, registrándose con un 60% promedio que no tienen la praxis de este pensamiento.

En el pensamiento crítico reflexivo, los estudiantes de todos los semestres y de todos los turnos tienen desarrollado este pensamiento, siendo el porcentaje más bajo en 60% y el más alto en 80%. Se puede inferir que tienen una práctica consolidada.

El pensamiento sistémico, está presente en todos los estudiantes del noveno y décimo semestre de todos los turnos. Solo el sexto semestre nocturno registro el 60%, al igual que los dos últimos semestres citados. Concluyéndose que el desarrollo de este pensamiento está reflejado en los dos últimos semestres.

El pensamiento ecológico no está desarrollado en el 60% en todos los semestres de los turnos vespertino y nocturno. Aunado a esto, en el matutino el quinto semestre refleja con un 100% la praxis de este pensamiento, se infiere que la población más joven tiende a desarrollar este pensamiento.

El pensamiento complejo es consolidado en los estudiantes que cursan los semestres sexto, noveno y décimo del turno nocturno. Para el turno vespertino repiten los estudiantes del noveno y décimo. Por su parte el matutino están identificados en el séptimo y noveno semestre.

El significado que dan los estudiantes del turno matutino, de la carrera de educación al desarrollo complejo como eje transformador de la realidad, resulta ser intrínseco, es una condición innata, dado que no manejan el sostenimiento teórico para su desarrollo a cabalidad, sin embargo es un resultado empírico, ese cultivo del significado, quizás el ambiente propicios en las facultades de educación emana un matiz empírico, aprendizaje extraescolar por contacto con otros estudiantes que divulgan lo aprendido.

Para el análisis del grupo vespertino, en cuanto a el significado que dan los estudiantes de la carrera de educación, al desarrollo complejo como eje transformador de la realidad, resulta ser intrínseco, en una condición casi desconocidas por los estudiantes, ya que carecen del sostenimiento teórico y promoción de estas innovadoras teorías, a pesar de ello, en el ambiente de formación de formadores, hay elementos en el entorno que siembran en el dintorno del estudiante acciones que lo consoliden poco a poco en el desarrollo de su profesión, tal es el caso de actuar como eje transformador de la realidad.

Para el análisis del grupo nocturno, en cuanto a el significado que dan los estudiantes de la carrera de educación, al desarrollo complejo como eje transformador de la realidad,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

resulta ser intrínseco, en una condición un poco más conocida que por los estudiantes de otros turnos, ya que presentan un poco de manejo del sostenimiento teórico, como también están en contacto con la promoción de estas innovadoras teorías, aunado al fortalecimiento, que brindan los ambientes de formación de formadores hay elementos en el entorno que siembran en el dintorno del estudiante acciones que lo nutren más que a lo de otros turnos.

En cuanto a identificar en los estudiantes el entramado transdisciplinario del conocimiento como eje transformador de la realidad social se concluye:

En los estudiantes del turno matutino, el entramado transdisciplinario del conocimiento como eje transformador de la realidad social, presentan debilidades teóricas, más aun develan un fraccionamiento del pensamiento, pues están en una condición ignota de la absorción y relación de las diferentes áreas de saberes.

Para el vespertino, presentan debilidades teóricas descubriéndose un fraccionamiento del pensamiento, que los inhabilita para la conformación entramado de sus conocimientos como acción medular para ejercer como eje trasformador de la realidad.

Para el nocturno, en el entramado transdisciplinario del conocimiento como eje transformador de la realidad social, los estudiantes presentan menos debilidades teóricas, y persiste el fraccionamiento del pensamiento, que los inhabilita para la conformación entramado de sus conocimientos como acción medular para ejercer como eje trasformador de la realidad, solo que evidencia interés en salir de este estado.

De lo antes expuesto, se puede concluir: solos los estudiantes del noveno de los tres turnos y el décimo semestre turnos vespertino y nocturno, evidencian la fortaleza en la formación de los elementos que componen el entramado disciplinario, el cual su praxis pueden incidir en la transformación social. Pues la formación como docente, está consolidada al menos en teoría al culminar la carrera.

En cuanto a caracterizar el pensamiento complejo de los estudiantes sustentado en la transdisciplinariedad del conocimiento, de los estudiantes de la Carrera Educación, se puede concluir:

Los actores mostraron diversidad en la forma en que utilizan el pensamiento complejo, constituido por el pensamiento investigativo, crítico, sistémico y ecológico. Los cuales se pueden caracterizar: El quinto semestre nocturno tiene consolidado el crítico, en el sexto semestre, está consolidado el pensamiento investigativo y crítico en los turnos matutino y vespertino.

En el séptimo semestre, están consolidado los pensamientos investigativo y crítico en el turno matutino. En el octavo semestre está consolidado el crítico en los turnos matutino y nocturno. En el noveno está consolidado los pensamientos investigativo, crítico y sistémico en los turnos matutino y vespertino.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

El quinto semestre en turno matutino, está en proceso el pensamiento complejo. En el vespertino tienen el crítico y el sistémico en proceso y el nocturno, solo el ecológico. En el sexto en el turno vespertino, tiene en proceso los pensamientos crítico y ecológico, en el turno nocturno, tiene en proceso el pensamiento complejo. En el séptimo semestre en el turno vespertino, tiene en proceso el pensamiento crítico. En el octavo semestre en el turno vespertino tiene en proceso el pensamiento crítico.

En el noveno semestre en el turno nocturno, tiene en proceso el pensamiento complejo. En el décimo semestre el turno matutino, tienen en proceso el pensamiento investigativo y crítico, mientras que el turno vespertino y nocturno tienen en proceso el pensamiento complejo.

Finalmente, en cuanto a tipificar la incidencia en el pensamiento complejo sustentados en la transdisciplinariedad del conocimiento, para el desarrollo del eje transformador de la realidad social, de los estudiantes de la Carrera Educación, se puede concluir:

Los cuatro pensamientos que comprenden el pensamiento complejo están en proceso para los estudiantes del quinto (turno matutino), sexto (turno nocturno), noveno (turno nocturno) y décimo (turno matutino y nocturno) semestre, de aquí se infiere que estos estudiantes sustentan la transdisciplinariedad del conocimiento, el cual desarrolla el eje transformador de la sociedad.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bautista Gil, M. (2012). **Métodos Prospectivos**. Trabajo mimeografiado. Análisis Crítico en Escenarios Complejos. URBE. Maracaibo.
- Bautista Gil, M. (2011). **La andragogía, el arte de aprender haciendo, en el adulto**. Trabajo mimeografiado. UNERMB. Zulia.
- Bautista, M. (2010). **Paradigma de la complejidad**. Trabajo mimeografiado. Análisis crítico en Escenarios Complejos. URBE. Maracaibo.
- Bautista, M. (2008). **El recorrido del método en investigación. Una retrospectiva en el andamiaje metodológico**. Trabajo mimeografiado. Seminario de investigación. UNERMB. Cabimas.
- Barrera, M. (2010). **Modelos epistémicos en investigación y educación**. Quirón Ediciones. Caracas.
- Barrera, M. (2006). **Holística**. Primera edición. Quirón Ediciones. Caracas.
- Barrera, M. (1999). **Holística, comunicación y cosmovisión**. Fundación Sypal-Fundacite Anzoátegui. Caracas, Venezuela.
- Capra y Steindl-Rast (1994). **Pertenecer al Universo**. Encuentros entre Ciencia y Espiritualidad. Editorial Edaf. Madrid. España.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Conferencia inaugural en la Universidad de Jena, (1879). Robert C. Stauffer, Haeckel, Darwin, and Ecology. Quarterly Review of Biology, núm. 32, 1957. Citado por David R Keller y Frank B. Golley, editores: **The Philosophy of Ecology: From Science to Synthesis**, The University of Georgia Press, Athens, GA, 2000.
- Delgado Díaz, C. (2004), "The political significance of small things". Emergence: Complexity and Organization 6 (**Special Double Issue**. Nos. 1- 2):49-54.
- Deobold, B. Dalen, V. y Meyer, W. (2006). **Estrategias de la investigación descriptiva. Manual de técnica de la investigación educacional**. Noemágico Enlace permanente. Sobre Educación.
- González Moena, S. (2008). **Pensamiento Complejo**. En torno a Edgar Morin, América Latina, y los procesos educativos. Colección Mesa Redonda. Cooperativa editorial Magisterio. Colombia
- Hurtado de Barrera, J. (2007). **El Proyecto de Investigación. Metodología de la Investigación Holística**. Quinta edición. Quirón ediciones. Caracas.
- Hurtado de Barrera, J. (2010). **Metodología de la Investigación. Guía para la comprensión holística de la ciencia**. Cuarta edición. Quirón ediciones. Bogotá – Caracas.
- Instituto Andino de sistemas (S/F). **Expertos en sistémica organizacional**. <http://www.iasvirtual.net/queessis.htm>.
- Lema, F. (2000). **Pensar la Ciencia. Los Desafíos éticos y políticos del conocimiento en la posmodernidad**. Caracas. Colección Respuestas. Ediciones IESALC/UNESCO.
- Lipman, M., (1998) **Pensamiento complejo y educación**. Ediciones de la Torre, Madrid.
- Luis, P. (2007). Jung y la sincronicidad como principio de conexión acausal. **Revista nueva Acrópolis**. Barcelona. <http://www.nueva-acropolis.es/Barcelona>
- Martínez, M. (2009). **Comportamiento humano: Nuevos métodos de investigación**. México: Trillas.
- Martínez Miguélez, M. (2001a). Necesidad de un Nuevo Paradigma Epistémico. <http://prof.usb.ve/miguelm//desafio/htm>
- Morin, E. (2004). **Introducción al pensamiento complejo**. Gedisa editorial. México.
- Morin, Edgar. (2004a). **Complejidad restringida, complejidad general Biblioteca Virtual Participativa de la Complejidad**, [03/04/2014]. <http://www.pensamientocomplejo.com.ar/documento.asp?Estado=VerFicha&IdDocumento=237>





## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Morin, Edgar. (2004b). Epistemología de la **complejidad** Biblioteca Virtual Participativa de la Complejidad, [03/04/2014]. <http://www.pensamientocomplejo.com.ar/documento.asp?Estado=VerFicha&IdDocumento=71>
- Morin, E. (2002). El Método III. El conocimiento del Conocimiento. Libro primero: Antropología del **conocimiento**. Cátedra, Madrid.
- Morin, E. (1986). **La Méthode 3. La Connaissance de la Connaissance**, Paris, Seuil.
- Motta, R.D. (2009). **Poética, transdisciplinariedad y filosofía**. Pensamiento y Transdisciplinariedad.
- Perez Matos, N. y Setién Quesada (2008). **La interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad en las ciencias: una mirada a la teoría bibliológico-informativa**. Artículo Teórico (Arbitrado). Bibliotecología; Ciencia de la información; Teoría de la información. Descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS). Sao Paulo: BIREME.
- Paul, R. y Elder, L. (2003). **La mini-guía para el Pensamiento crítico Conceptos y herramientas**. Fundación para el Pensamiento Crítico. [www.criticalthinking.org](http://www.criticalthinking.org). 707-878-9100. [cct@criticalthinking.org](mailto:cct@criticalthinking.org)
- Pierre, W. (2000). **Holística: Una nueva visión y abordaje de lo real**. Tercera edición. San Pablo. Bogota.
- Rojas, B. (2010). **Investigación cualitativa: Fundamentos y praxis**. Caracas: FEDUPEL.
- Rubio, José Vicente (2001). **¿Qué es la Complejidad?** Bogotá. II Congreso Pedagógico Nacional.
- Sotolongo, P. y Delgado Díaz, C., (2006), **La revolución contemporánea del saber y la complejidad social**. Hacia unas ciencias sociales de un nuevo tipo. 1º ed, Campus Virtual. CLACSO Libros, Buenos Aires.
- Talbot, M. (1995). **Más allá de la teoría cuántica**. Gedisa. Barcelona. España.
- Universidad Pontificia Bolivariana (S/F). Vicerrectoría Académica. Transformación Curricular. Documento Referente Para Ser Contextualizado En Cada Comunidad Académica. **La Formación Investigativa**. Colombia. <http://www.upb.edu.co/>
- VILAR, SERGIO, (1997), La nueva racionalidad. Comprender la complejidad con métodos transdisciplinarios. 1º ed, Colección Nueva Ciencia. Kairós, Barcelona, España.
- Diccionario de la lengua española (DRAE) Pensamiento (Definición) En línea. Extraído de: <http://www.definicionabc.com/general/pensamiento.php#ixzz31jN5aikZ>



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN ANDRAGÓGICA PARA EL DOCENTE DE LA MODALIDAD DE EDUCACIÓN DE ADULTOS DEL LICEO NOCTURNO VILLA DEL ROSARIO**

**Yesenia Parra Rodríguez**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[yesiparra@hotmail.com](mailto:yesiparra@hotmail.com)

**Luis Mata Guevara**

Universidad Experimental Rafael María Baralt  
[mataquevara@hotmail.com](mailto:mataquevara@hotmail.com)

**Yuglenis Romero Ballestero**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[yuglesrome@hotmail.com](mailto:yuglesrome@hotmail.com)

#### **RESUMEN**

La presente investigación tiene como objetivo proponer un programa de capacitación andragógica para el docente de la modalidad de Educación de Adultos del Liceo Nocturno Villa del Rosario del Municipio Rosario de Perijá. La misma está orientada bajo los lineamientos del paradigma positivista, de tipo descriptiva, proyecto factible y de campo, con un diseño no experimental, la población está conformada por 22 docentes tomados en su totalidad como entes muestrales. Para la recolección de datos se aplicó un instrumento tipo encuesta, el cual contiene 69 ítems y validado mediante el juicio de los expertos, aplicando una prueba piloto con la fórmula Alfa Cronbach, obteniendo como resultado 0.85 de la cual se evidencia la confiabilidad del instrumento. La data colectada mediante observación e instrumentos destaca las estrategias utilizadas por los docentes las cuales están desarrolladas por concepciones mixtas; lo cual permite incentivarlos mediante el programa de capacitación andragógica para mejorar la calidad educativa.

**Palabras clave:** Programa, Capacitación Andragógica, Docente.

#### **INTRODUCCIÓN**

El sector educativo, dirigido a la formación de la educación de adultos, actualmente se orienta hacia la búsqueda de mejorar el proceso de aprendizaje de sus participantes, cuya educación debe estar orientada y fundamentada en los principios andragógicos; para ello se requiere de un docente capacitado apropiadamente y comprometido con esta modalidad educativa.

En tal sentido, el problema se presenta cuando estos participantes adultos reciben una educación tradicional dirigida a niños, niñas y adolescentes, demostrando no estar cónsonas con las exigencias de la población adulta. De allí, el mediador debe utilizar las estrategias adecuadas, según los principios andragógicos y las características del adulto, la cual no han sido analizadas, ni aplicadas con la importancia que merece por parte del docente de esta modalidad, De allí, la importancia de que el mediador posea amplios



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

conocimientos y aplicación de los principios, características, estrategias andragógicas en todo proceso de aprendizaje que esté referido a la modalidad educativa de adultos.

En la búsqueda de dar solución a las dificultades expuestas, surge la necesidad de elaborar un programa de capacitación, bajo los fundamentos andragógicos al docente del liceo Nocturno de Villa del Rosario del Municipio Rosario de Perijá, la cual contribuirá a superar las debilidades que posee dicha institución.

### **EL PROBLEMA**

El adulto es el ser humano que ha logrado un desarrollo completo: anatómica, fisiológica y psicológicamente; por ende disfruta de toda su capacidad funcional; además de cubrir sus necesidades, pero a pesar de todo siente el deber y el derecho de seguir aprendiendo; no puede ni debe quedarse detenido en el campo de los conocimientos; ya sea por sus hábitos, actitudes, incentivos y/o por la misma sociedad. Asimismo, su educación no solamente puede considerarse como la transmisión y adquisición de conocimientos sino también como la energía que fragua el desarrollo de la personalidad de los seres humanos, tomando como principal preocupación el desarrollo de una conciencia autónoma en torno a los valores de autonomía, igualdad y solidaridad.

De la misma manera, Lanz (2005) indica que a través de la educación se debe comprender y operar los contextos de vida y trabajo, proporcionando notabilidad al papel del conocimiento en la creatividad, inquietud hacia los cambios, solución de problemas, excelencia en el trabajo, producir, difundir el conocimiento y la información, como recurso del desarrollo para generar en la población, capacidades y ambientes propicios para impulsar las transformaciones.

En virtud de lo antes planteado, se debe buscar en la andragogía los fundamentos teóricos que permitan adecuar el proceso de aprendizaje a las necesidades e intereses de los adultos; ya que la educación tradicional escolarizada ha contribuido a que el adulto sea un ente pasivo, como resultado de una enseñanza en la cual no le está dado intervenir para expresar sus necesidades y motivaciones concretas, mucho menos para decidir qué y cómo desea aprender y a la vez como evaluar el logro de los objetivos que el mismo se ha trazado.

Resulta oportuno, el planteamiento de Adam (2001) para reafirmar que el mediador en esta modalidad debe estar capacitado y actualizado para elaborar y ejecutar estrategias, métodos, técnicas y evaluación; según las necesidades del estudiante adulto, con el fin de generar en él una actitud participativa en el hecho educativo.

En tal sentido, la andragogía estudia la realidad del adulto y determina las normas y procesos más adecuados para dirigir su educación y formación; ésta ha tomado en cuenta que el adulto necesita una forma especial de educación; ya que cada una de las etapas del conocimiento el hombre tiene necesidades diferentes.

En cuanto a la educación de adultos, se evidencia la importancia que presenta actualmente como alternativa de nivelación en los individuos con escolaridad retardada,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

además sigue siendo una debilidad de este sector educativo, lo cual se observa, posiblemente la poca atención oficial a la demanda de los recursos, modernización y actualización de los programas, el casi nulo interés en las instituciones formadoras, para preparar contingentes de educadores especializados en la educación de adultos.

De hecho, los adultos pueden realizar cualquier tipo de aprendizaje adecuado a su condición de adulto. De tal manera que, en América Latina y el Caribe, la educación a través del tiempo, exclusivamente en épocas de crisis, se crea un medio atractivo para lograr el perfeccionamiento humano. Porque, a, través de la educación se busca la formación de seres activos en la solución de sus problemas, se demandan los cambios del pensamiento y de conducta; se intenta formar hombres y mujeres diferentes. Al respecto, la Unión de la Naciones para la Educación y la Cultura (UNESCO 2000) señala, la necesidad de restaurar la condición humana desde la educación.

Desde esta perspectiva, la educación es garante de lograr las metas educativas que son prioritarias en la búsqueda de lograr alternativas válidas para elevar la calidad de la educación. De tal manera que, la andragogía en los últimos años ha experimentado importantes cambios, los cuales han definido y adaptado los diferentes países como nuevos modelos para operacionalizar políticas y acciones que habrá de caracterizar sus respectivos procesos de desarrollo. Dichos modelos están constituidos para proyectos nacionales o propuestas concretas de transformación.

Mientras, en Venezuela; con frecuencia se observa en los docentes deficiencia en la práctica de los principios Andragógicos con sus participantes adultos; además las estrategias que utilizan para el desarrollo de los contenidos, se manejan bajo el modelo tradicionalista por un lado y en otros casos tratan a los adultos en el aula con intereses y necesidades que no corresponden a sus características, es decir, no diferencian entre enseñanza de adolescentes y la orientación de los adultos.

Asimismo no preparan el material para su orientación adaptado a los intereses de esta población que tiene características particulares por su edad, actividades que realizan, intereses, entre otras. Esta situación trae como consecuencia la insatisfacción, por tanto hay pérdida de interés, apatía y deficiente rendimiento académico; además de la deserción de los participantes.

Cabe destacar entonces, la realidad existente en el Estado Zulia y específicamente en el Liceo Nocturno de Villa del Rosario del municipio Rosario de Perijá; donde funciona la educación de adultos y se observan situaciones como: desconocimiento de los principios andragógicos, el uso de estrategias que no se adaptan a los intereses y necesidades del participante adulto; causando insatisfacción en los docentes, al ver que los participantes salen mal pese a los esfuerzos que ellos hacen para que los resultados del proceso educativo sean exitosos.

Tal situación es preocupante, porque no se lleva a cabo una educación andragógica de calidad, acorde a las necesidades e intereses de los participantes adultos y de la institución, impidiendo responder entonces, a los nuevos paradigmas que el Estado necesita para su transformación y desarrollo. Además, la relación entre el mediador y el



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

participante en el proceso de enseñanza y aprendizaje más que aproximar a las partes las aleja y enfrenta, lo cual sucede porque esta concepción del conocimiento tiene una sola dirección, va del que sabe supuestamente (el docente) al que no sabe (participante); de tal manera que esta situación causa deserción escolar y por consiguiente impide que el adulto pueda lograr sus metas.

Considerando lo antes planteado, se puede inferir que, la mayoría de los docentes de la modalidad de educación de adultos del Liceo Nocturno de Villa del Rosario, desconocen los principios y las estrategias andragógicas de aprendizajes significativos que deben practicar conjuntamente con el participante adulto.

Además presentan deficiencias para conocer las características del adulto y las características que éstos mismos deben poseer como mediadores. Lo cual indica; que el docente no ha sido capacitado para desarrollar la educación de adultos bajo el modelo andragógico. De allí que, la formación y el perfeccionamiento del docente, desde la andragogía; es considerada como una disciplina educativa que tiene en cuenta diferentes componentes de la persona, como ser biológico, psicológico y social; una concepción nueva del ser humano como sujeto de su propia práctica.

Por tal motivo, López (2006) hace referencia de que la enseñanza de un adulto debe ser imparcial, clara y adaptable a los procesos de su entorno laboral y cotidiano, contando con una capacitación eficiente, se conserva una información real sobre la mano de obra calificada. Es por ello que el docente responsable o mediador del aprendizaje de los adultos, debe capacitarse para desempeñar su labor de forma eficiente y lograr en sus participantes el desarrollo auto sostenido e integral que les lleva a ubicarse como individuos capaces de contribuir a logros laborales, de desarrollo personal, de mediación comunitaria y social.

Por otro lado, Olivo (2003) manifiesta que lo fundamental en la andragogía es el conocimiento de los sujetos como destinatarios y participantes en los procesos educativos o de formación. Lo que quiere decir, para que se cumpla un verdadero aprendizaje, es necesario conectar el proceso de enseñanza del docente con las ideas previas del participante y presentar de forma coherente la información. En consecuencia, existe la necesidad y por lo tanto se propone un programa de capacitación andragógica para la modalidad de la educación de adultos del Liceo Nocturno Villa del Rosario; que adapte los principios andragógicos con estrategias de aprendizajes andragógicas significativas.

### **CAPACITACIÓN ANDRAGÓGICA PARA EL DOCENTE DE LA MODALIDAD DE EDUCACIÓN DE ADULTOS**

Actualmente, la andragogía considera que la educación no solo es cuestión de niños y adolescentes; porque también el hecho educativo es un proceso que actúa sobre el adulto a lo largo de toda su vida, sin importar la edad, los cuales generan capital intelectual y tienen posibilidad de transferir el conocimiento a otros. Por lo tanto, la enseñanza de un adulto debe ser imparcial, clara y ajustada a los procesos de la vida laboral habitual. Ya que al contar con una adiestramiento eficiente, se conserva una información confidencial sobre la mano de obra considerada, proporcionando procesos de creación, eficacia,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

beneficio de los recursos, para establecer una nueva cultura laboral y alcanzar a ser competitivos e innovadores de talentos en la modalidad de adultos.

A este respecto, Adam (2001) define a la andragogía como la ciencia orientada al aprendizaje de los adultos, ya que esta no es una actividad educativa aislada, sino que está ligada a un proceso educativo más general, de mayor alcance que requiere de los principios y fundamentos andragógicos para moldear un ser pensante, participe en la toma de decisiones a partir de su propia realidad. En cuanto a la capacitación andragógica para el docente de la modalidad de Educación de Adultos, primeramente López (2003) plantea que el término capacitación se ha visualizado como una herramienta estratégica, sin la cual cualquier cambio en la organización sería impensable de realizar; debido a sus funciones, responsabilidades, conocimientos y habilidades determinadas por su capital humano. Proporcionando la oportunidad de satisfacer necesidades para proyectar su acción donde ocurren sus vivencias.

Para concluir, se dice que el educador de adultos ejerce un liderazgo intelectual de tanta responsabilidad que, de fallar en el ejercicio del mismo, peligran los resultados finales del proceso educativo. De ahí los requerimientos de cualidades especiales del docente o mediador y la necesidad de una constante preparación andragógica para el cabal cumplimiento de su misión.

### **Principios Andragógicos**

El hecho andragógico, está constituido por los principios que lo sustentan, los cuales forman un conjunto de condiciones que deben estar presentes para que tal hecho sea andragógico; los mismos, surgen de la esencia y práctica de la andragogía. Estos principios, son los soportes o puntos de apoyo, para el desarrollo del conocimiento y ejecución del hecho andragógico, donde se desarrolla la andragogía y en este sentido se acepta la convicción y convencimiento para deducir de ellos consecuencias y procesos de auto educación. Según Adam (2001), se tienen los siguientes:

El principio de horizontalidad, se entiende como la relación entre iguales, compartidos de actitudes, responsabilidades y compromisos, con el propósito de alcanzar resultados satisfactorios entre el participante y el facilitador; quienes a través del hecho andragógico se encuentran en igualdad de condiciones, ya que ambos poseen experiencia y adultez.

En cuanto al principio de participación, ve la participación como la acción de tomar decisiones en conjunto, como la mutua colaboración donde se ejecutan tareas. Es el acto de compartir algo, es dar y recibir, involucrarse en un proyecto común. Es un proceso de reflexión donde tanto el participante como el facilitador asumen una actitud crítica permanente, respetando opiniones, pensamientos o criterios.

Por otro lado, el principio de flexibilidad permite al participante decidir en una forma responsable, las condiciones y el momento de la evaluación. Este contempla el contrato de aprendizaje entre el grupo de participantes y el orientador o mediador.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En cuanto al principio de permanencia, está fundamentado en la técnica de la observación del orientador o mediador hacia el participante para verificar el avance o dominio que permanentemente debe alcanzar este último. Siendo función del orientador, señalar las diferencias en los dominios tanto conceptuales como prácticos de lo que el participante aprende.

Además el principio de criticidad, juega un papel importante en la capacidad analítica del participante, permitiéndole juzgarse a sí mismo y emitiendo juicios sobre el rendimiento alcanzado de los participantes.

### **CARACTERÍSTICAS DEL DOCENTE**

Tomando como base, las características del el rol del orientador o mediador del proceso de aprendizaje; propuestas por Rogers (1988), se presentan:

Las de orden psicológico: El docente debe poseer una clara inteligencia que le permita identificarse con el grupo y apreciar los variados intereses de sus participantes. La actitud del personal docente influye considerablemente en el desarrollo del proceso. De allí la necesidad de poseer un espíritu de observación y comprensión para poder prestarle a los participantes la ayuda y orientación que necesitan como individuo o como grupo.

De orden personal, necesita de una gran sensibilidad para estar consciente de que el participante necesita de mucha ayuda, da muestra de cariño demostrando que es su amigo y orientarle en cuanto a principios, valores, para su propio bienestar y el de los demás, para reconstruir de esta manera esta sociedad. También debe ser creativo, original en sus acciones, ofrece nuevas alternativas, es inventivo. Ser responsable, cumple sus obligaciones, es capaz de ejercer sus derechos y deberes. Debe ser objetivo, crítico y autocrítico; es reflexivo, seguro y con autodominio; posee un sistema de valores establecidos los cuales comparte con sus participantes. Debe ser comunicativo, promotor y agente de cambio.

### **CARACTERÍSTICAS DEL PARTICIPANTE ADULTO**

Un adulto, es aquel individuo hombre o mujer que desde el punto de vista físico ha logrado una estructura anatómicamente definida, biológicamente ha cumplido un crecimiento, psíquicamente ha adquirido una conciencia, ha logrado de su inteligencia, socialmente tiene derechos y deberes ciudadanos; económicamente se ha afiliado a las acciones productoras y creadoras. Por lo tanto, Loreto (2002) hace referencia de que el ser humano llega a la plenitud vital en etapas sucesivas y en diferentes características, presentándose las siguientes:

**Biológicas:** El adulto normal ha logrado ya el pleno desarrollo anatómico y fisiológico de sus órganos, los cuales disfrutan de toda su capacidad de funcionamiento.

**Psicológicas:** El adulto posee un mayor entendimiento psíquico – emotivo que le permite un mejor dinamismo personal para utilizar sus recursos interiores, expresar su iniciativa y actuar con sentido de responsabilidad. Por otra parte, la madurez adquirida lo



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

lleva a tener conciencia de sí mismo, a interiorizar su concepto del yo, lo que le permite abrirse al mundo que se encuentra fuera de sí mismo y relacionarse positivamente con el mismo. Además, Su objetivo es satisfacer sus necesidades y aspiraciones en todas sus variedades. También, la motivación intrínseca para el aprendizaje es fundamental al adulto; al mismo tiempo, posee recuerdos emotivos de sus aprendizajes anteriores que le pueden facilitar u obstaculizar sus aprendizajes actuales.

Asimismo, posee recursos para su crecimiento, desarrollo y selección; tiende a desarrollar conocimientos, habilidades, actitudes, propias de su responsabilidad. Asume el compromiso del yo, facilitándose el aprendizaje por la responsabilidad y educación que implica. Para finalizar, posee una escala de valores prevalecientes, en consecuencia las actitudes manifiestas y los comportamientos desarrollados responden en gran parte a su escala de valores formadas a través de la formación adquirida, los papeles desempeñados y por las responsabilidades asumidas tanto en su vida personal como profesional.

**Sociales:** En relación con estas características, el adulto dispone de una gran cantidad de experiencias de diferentes clases y mejor organizadas, las cuales facilitan y al mismo tiempo enriquecen el trabajo. Propone iniciativas personales; es autónomo, desarrolla compromisos activos en el proceso educativo. En cuanto a la madurez social, la manifiesta en el trabajo, en la participación social, política, cívica y en la responsabilidad jurídica. Por lo tanto, El adulto es responsable de su experiencia de aprendizaje, es impulsivo en aplicar de inmediato los nuevos conocimientos adquiridos para satisfacer su posición, sus roles sociales o sus inquietudes personales.

También, es un activo promotor de cambio social; posee un alto sentido y valor del tiempo. En fin, exige que el aprendizaje posea un carácter significativo. Por otro lado, es capaz de relacionarse efectivamente con los demás lo cual permite adaptarse, colaborar con los otros y trabajar en equipo. También aparecen nuevas formas de aprender que el adulto hace valer según su interés. que predomine en él.

**Intelectuales:** Dadas las condiciones del adulto, a medida que madura tiene facilidad para aprender como consecuencia de su desarrollo mental; según Piaget, intelectualmente ha alcanzado la etapa de las operaciones formales, sus funciones intelectuales adquieren mayor amplitud y funcionalidad. Es crítico y reflexivo, lo cual le permite analizar cualquier situación en forma objetiva. Tiene una percepción realista del mundo, los objetos, las personas, las situaciones de vida y su propia conducta con visión objetiva. Es capaz de analizar, comparar, hacer una escogencia, percibir experiencias, entre otros. Posee cierta disciplina mental que le permite la capacidad de abstracción, el razonamiento lógico y el espíritu crítico en el aprendizaje.

Además, presenta mayor disposición para la atención voluntaria, es capaz de razonar y de relacionar las experiencias anteriores con los nuevos aprendizajes, incorporando éstos a su vida de manera indisoluble. En este mismo sentido. De las características expuestas, se llegó a la conclusión de que el mediador debe tomarlas en cuenta, porque constituye una fase del conocimiento para fortalecer el proceso educativo del participante adulto.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **ESTRATEGIAS DE APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS**

Las estrategias de aprendizaje significativo contribuyen a desarrollar habilidades y destrezas para trabajar en equipo, observar medir, registrar, procesar e interpretar datos, aplicar técnicas relacionadas con el trabajo experimental, buscar, procesar y comunicar información, hacer inferencias, predecir resultados, discutir, establecer conclusiones y transferir conocimientos a situaciones de la vida diaria.

En este orden de ideas, Mata (2013), plantea que las estrategias para el aprendizaje significativo, se encuentra bajo el enfoque humanista y constructivista, con el objetivo de desarrollar la creatividad, la autonomía y participación en la promoción de aprendizajes como: el aprender haciendo, aprender a aprender y aprender a ser del estudiante adulto. Sumado a lo expuesto, entre las estrategias para el aprendizaje significativo del adulto, que se proponen y según autores reconocidos, se encuentran las siguientes:

#### **El Taller**

Se fundamenta en una relación directa entre el participante y el orientador, con el propósito de lograr la integración. Para Mata (2013), el taller es una estrategia que va a fortalecer el aprendizaje del participante adulto, cuya finalidad hace que los participantes resuelva una situación planteada, para motivar el desarrollo, adquisición, reproducción y creación de aprendizajes significativos a través del uso adecuado del taller como estrategia de instrucción para facilitar el aprendizaje significativo.

Cabe señalar que, el aprendizaje está centrado en el participante y no en el docente, como es observable en las clases magistrales; favoreciendo de esta manera el desarrollo del pensamiento reflexivo y la criticidad dirigida a interpretar los problemas interrelacionados con el ambiente en donde se desenvuelve su acción vital. En este orden de ideas, Mata (2013) plantea que el taller como estrategia para el aprendizaje; propicia en el participante la realización de actividades, en las cuales se ejercita la imaginación, la creatividad y la memoria.

Además, el taller como estrategia para facilitar el aprendizaje, está formado por un mediador del aprendizaje y un grupo de participantes, en el cual cada uno de los integrantes hace su aporte específico y destaca el rol activo de todos los que componen el mismo al realizar actividades. En cuanto al participante, este cumple un rol importante durante la realización del taller, enfatizando su participación en forma creativa y objetiva, los participantes en el taller deberían dar su aporte personal, creativo y crítico, transformándose en sujetos creadores de su propia experiencia.

#### **Seminario**

Según Fidea (2003:), el seminario como estrategia de aprendizaje significativo, está dirigido al trabajo grupal, donde el orientador y los participantes organizan sus actividades en función de los objetivos formulados; los participantes buscan por sus propios medios, la información y es defendida por cada equipo de trabajo.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Trabajos en Pequeños Grupos**

El aporte de Fidea (2003), hace referencia a que este tipo de estrategia le da la oportunidad a los participantes de complementar sus mensajes, con los aspectos parciales que cada uno haya retenido.

### **Mesa Redonda**

Es un grupo que se encuentra bajo la conducción de un moderador y consiste en una discusión por un grupo de 3 a 6 personas ante un auditorio. Esta estrategia tiene como característica que la secuencia para el logro de los objetivos la determina el participante por lo que es necesario que el mediador de los participantes adultos, las adapte a las necesidades, intereses y aspiraciones del participante. (Fidea, 2003)

### **Mapas Conceptuales**

El aprendizaje significativo puede lograrse mediante el uso de mapas conceptuales, en los cuales el individuo elabora diagramas articulados horizontalmente y verticalmente, mediante las cuales se logra una representación visual de la jerarquía de las relaciones entre los conceptos, ya que los mismos son representaciones gráficas de segmentos de información o conocimiento conceptual, que utilizados por los docentes permiten estimular la capacidad de asimilar el aprendizaje significativo en los participantes durante el proceso instruccional, pues facilita la representación gráfica a los participantes del contenido del tema y las relaciones que se presentan entre los diferentes conceptos involucrados en el tema. Novak (1982) señala que un mapa conceptual es un recurso esquemático por presentar un conjunto de significados conceptuales incluidos en una estructura de posiciones.

### **Mapas Mentales**

Según Novak (1982) los mapas mentales como estrategia se utilizan para generar, registrar, organizar y asociar ideas tal y como las procesa el cerebro humano, para luego ser plasmarlas en un papel. Puede decirse entonces que, esta estrategia tiene muchos beneficios, básicamente se usan palabras claves e imágenes, colocando en acción el hemisferio izquierdo y el derecho respectivamente para dar una gran libertad y creatividad al pensamiento, desarrollando la inteligencia y ahorrando tiempo para el estudio.

Así pues en una hoja se condensa un paquete de memoria y de información que luego puede ser usado en forma de exposición, resúmenes de conferencias, exámenes, apuntes, agendas, toma de decisiones, resolución de conflictos, entre otros. Por otra parte Buzan (1996) señala que: el cerebro debería expresarse de una forma radiante, ya que las líneas del pensamiento se irradian a partir de un número infinito de datos y estos reflejan el diseño de sus propios procesos del pensamiento donde se considera al mapa mental como su máxima representación.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **MARCO METODOLÓGICO**

El paradigma utilizado en dicha investigación es el positivista; según el planteamiento de Hurtado (2008). Es la investigación confirmatoria de verificación empírica, cuyo objetivo es verificar las conjeturas derivadas de una teoría. Por lo tanto, la investigación bajo este enfoque se debe realizar mediante la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación, confiando en la medición numérica, a través del uso de estadísticas para establecer con exactitud los patrones de comportamiento en una población.

El tipo de investigación considerado para este estudio es descriptivo (Arias, 2005), es proyecto factible (Normas para la elaboración y presentación de trabajo especial de grado de la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín, 2008) y de campo (Manual de Trabajo de Grado y Especialización de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 2007). Además, la presente investigación se realizó sobre la base de un diseño no experimental (Hurtado, 2008) y (Hernández, Fernández y Baptista, 2005) plantean, que consiste en observar a los sujetos en su propia realidad.

En cuanto a la población, esta quedó conformada y constituye la misma población de 22 docentes para elevar la objetividad del estudio. La misma fue censal, ya que se toma la totalidad de los sujetos (Bisquera, 2005), por lo tanto, se tomaron como informantes de la investigación, la totalidad de los docentes del Liceo Nocturno Villa del Rosario.

Para la recolección de los datos, se aplicó la técnica de la encuesta en el presente estudio, la cual permitió obtener información sin tener que contactar a los sujetos directamente, por ello, Arias (2005) plantea que la encuesta es de forma escrita, elaborándose un cuestionario, para los docentes del Liceo Nocturno Villa del Rosario, con la finalidad de obtener información acerca de la Capacitación Andragógica para el Docente de la Modalidad de Educación de Adultos, a través de sus dimensiones e indicadores.

Con respecto, al instrumento de recolección de la información que se utilizó para medir la variable en estudio, tiene cuatro alternativas de respuestas, conformado por 69 ítems. Utilizando las respuestas, ordenadas de la siguiente manera: Nunca (1), Casi Nunca (2), Casi Siempre (3), Siempre (4), con una sola posibilidad de selección para la población en estudio.

Por otro lado, la validez de un instrumento de investigación, se obtuvo mediante la evaluación por parte de expertos en la materia, quienes revisaron la pertinencia de los ítems con la variable, dimensiones e indicadores establecidos; asimismo, estos expertos corrigieron la redacción y ortografía de cada uno de los ítems. Además, se solicitó la colaboración de cinco expertos de amplia experiencia en la temática de estudio y en la elaboración de instrumentos, quienes emitieron juicios y aportaron sugerencias sobre la relación y pertinencia de los indicadores con los ítems.

En cuanto a la confiabilidad, se aplicó la fórmula Alfa Cronbach, dado que el instrumento posee varias alternativas de respuestas. Posteriormente a la aplicación de la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

prueba piloto, se procedió a calcular la confiabilidad, obteniéndose un resultado para la variable en estudio de 0.85, evidenciándose la confiabilidad del instrumento.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Adam, Félix (2001). **Algunos Enfoques sobre Andragogía**. Caracas. UNESR.
- Alcalá, K. (1997). **Programa de Formación de Estrategias Metodológicas Andragógicas destinado a facilitadores de Educación Básica de Adultos del Municipio Sotillo del Estado Anzoátegui**. Trabajo de Grado No Publicado.
- Arias, Fidias. (2005). **El proyecto de investigación**. Caracas. Venezuela: Episteme
- Brandt, C. (1998). **Andragogía. Propuesta de Autoeducación**. Los Teques, Venezuela. Editorial Tercer Milenium C.A.
- Brandt, J. (2001). **La Formación de la Educación de Adultos**. Caracas. UNESR.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 36.860. (Extraordinario). Caracas.
- Chávez, N. (2003). **Introducción a la Investigación Educativa**. Maracaibo. ARTS Gráfica.
- Díaz, S. (1996). **Andragogía**. Caracas. FIDEA.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2005). **Metodología de la investigación**. México: Mc Graw Hill.
- Hurtado de Barrera, Jacqueline. (2008). **Metodología de la Investigación Holística**. Caracas: Fundación Sypal.
- Juárez, S. (2002). **Actualización Andragógica para los docentes de la I Etapa de E.B-A. Con la finalidad de mejorar el proceso de Orientación – Aprendizaje**. Trabajo Especial de Grado No Publicado para optar al título de Magister en Andragogía de la Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo.
- Knowles, N. (1970). **Manual para Facilitadores del Proceso de Aprendizaje del Adulto**. Editorial Kenesis. Caracas.
- Lanz, C. (2005). **Reforma Curricular y autoformación del Docente Investigador**. Barquisimeto. Co-edición Centro de Educación Popular Sosa Lujan. Inverdecon
- Ley Orgánica de Educación (2009)
- Liendo, E. (2002). **Lineamientos de actualización en estrategias andragógicas dirigido a los facilitadores de la I Etapa de Educación Básica de jóvenes y**



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- adultos.** Trabajo Especial de Grado No Publicado para optar al título de Magister en Andragogía de la Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo.
- López, E. (2003). **Propuesta para elaborar una política de admisión en la formación de un educador excelente.** En: Educación y calidad: realidades y perspectivas. Universidad de los Andes.
- López, L. (2006). **Formación de Equipos de alto desempeño: Un camino hacia la Excelencia.** Trabajo Especial de Grado No Publicado para optar al título de Magister en Andragogía de la Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo.
- Mata, L. (2013). **Procesos Incidentes 2013.** En Reproducción. Maracaibo- Venezuela.
- Montes, Z. (1996). **Más allá de la Educación.** Caracas. Galac.
- Morales, C. (2005) **Modelo de capacitación andragógica para docentes adscritos al Colegio Universitario Monseñor de Talavera (CUMT).** Trabajo Especial de Grado. Universidad de los Andes.
- Novak, J. (1982). **Teoría y Práctica de la Educación.** Madrid. Alianza.
- Novak y Gowin. (1988). **Aprendiendo a Aprender.** Barcelona. Ediciones Martínez Roca.
- Palmera, E. (2008) **Programa de capacitación andragógica para el mejoramiento del desempeño del docente como facilitador dirigido a los docentes de educación de adultos.** Trabajo Especial de Grado. Universidad del Zulia. Venezuela.
- Querales, E. (1997), **La Andragogía y la Formación Profesional del Facilitador de Adultos.** Mimeo. Universidad Bicentennial de Aragua.
- Rodríguez, L. (2004). **El Aprendiz en el Adulto.** Caracas Publicaciones Instir
- Rogers, c. (1988): **El Camino del Ser.** Barcelona. Editorial Kairos.
- Rubio, S. (2006) **Programa de capacitación bajo el enfoque andragógico para incorporar medios didácticos modernos en programas de postgrados.** Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Trabajo Especial de Grado No Publicado. Maracaibo – Venezuela.
- Sánchez, B. (1997). **Métodos Andragógicos.** Maracay. Ediciones ENEVA. Universidad Bicentennial de Aragua. Venezuela
- Serna, Humberto. (2.005), **Gerencia Estratégica.** Colombia: Global S.A.
- Soto, M. (2006) **Capacitación andragógica para docentes en educación de adultos.** Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE. Trabajo Especial de Grado No Publicado. Maracaibo – Venezuela



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Torres, M (1997). **La Praxis Andragógica. La Horizontalidad y la Participación en el Sistema de Aprendizaje.** Universidad de los Andes. Consejo de Publicaciones. Mérida. Venezuela.

Torres, R. y otros (2004). **Administración de la Educación de Adultos en América Latina.** Buenos Aires.

UNESCO (1976). **Conferencia Mundial de Educación de Adultos.** Nairobi.

UNESCO (2000). **La educación superior de América Latina y del Caribe.** La Habana-Cuba

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2007). **Manual de trabajo especial de grado de especialización y maestría y tesis doctorales.** Caracas



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **GESTIÓN GERENCIAL DEL SUPERVISOR EDUCATIVO EN ESCUELAS BOLIVARIANAS**

**Jesús Sánchez**

Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo  
[ja.sanchez1504@gmail.com](mailto:ja.sanchez1504@gmail.com)

**Miguel Robles**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[miguel.robles@urbe.edu](mailto:miguel.robles@urbe.edu)

**Zully Meleán**

Instituto Universitario de Tecnología de Maracaibo  
[zullymmelean@gmail.com](mailto:zullymmelean@gmail.com)

#### **RESUMEN**

La investigación tuvo como finalidad evaluar la Gestión Gerencial del Supervisor educativo en Escuelas Bolivarianas de la Parroquia San Rafael del Municipio Mara, estado Zulia. El estudio se catalogó como descriptivo y de campo con un diseño no experimental, transaccional. La información fue recopilada en una población de 58 sujetos, correspondiente a 42 docentes y 16 supervisores y directores adscritos a las instituciones en estudio. Dado que la población es pequeña se aplicó la técnica del censo. Para recolectar la información se aplicó un instrumento, dirigido a los supervisores el cual consta de 27 ítems, este instrumento se realizó aplicando una escala Licker modificada con cuatro alternativas de respuesta. Los resultados indican que no se cumplen con la mayoría de los elementos de gestión. En cuanto a la gestión gerencial del Supervisor se observó que no se está cumpliendo con las características de la misma, como lo son: Integradora, Participativa y Transformadora.

**Palabras clave:** Gestión gerencial, supervisor educativo, docentes

#### **INTRODUCCION**

El supervisor educativo debe reunir una serie de características en su gestión que le permitan integrar los equipos de trabajo en cada uno de los plántales educativos a los fines de lograr una amplia participación en cada una de las actividades programadas tendientes a lograr la transformación intelectual y humana del personal docente de manera que sea ciudadanos con una alta sensibilidad social y un alto grado de preparación intelectual.

Por supuesto que esta gestión gerencial ejercida por el supervisor educativo debería tener una incidencia directa en el rendimiento de los docentes, en el cumplimiento de planes y programas y en la formación continua del docente, el cual deberá caracterizar su formación en una serie de aspectos tales como: una renovación constante de conocimientos, actitudes y habilidades; así mismo el docente deberá estar sometido durante este periodo de formación a un proceso constante de contrastación de la teoría



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

con la práctica a los fines de lograr una formación integral con visión colectiva de la realidad del país y de su espacio geográfico de trabajo.

Para Tannembaum (2006) la gestión gerencial es la dirección que orienta el gerente, la cual requiere de relaciones interpersonal manejando un proceso comunicaciones hacia el logro de una meta o metas, en este sentido, la gestión es la acción directiva, que resalta el comportamiento asumido por los gerentes para ejercer dominio sobre los demás, a través de las relaciones directas con el grupo, resaltando la comunicación, como elemento que permite el logro de una gestión participativa, resultando muy importante en las organizaciones educativas para realizar la autogestión.

### **Elementos de Gestión**

Los elementos de gestión son denominados indicadores que intervienen en la gestión y que la conduce al logro de los objetivos a través de las tareas que desempeñe el personal involucrado en la mismas, para lo cual el supervisor, deberá poseer la capacitación intelectual a fin de formar grupos compactos, reflexivos, analíticos, que contribuyan a una excelente gestión.

En este contexto, Willis (2007) enuncia los elementos que intervienen en la gestión gerencial del supervisor para lograr la capacitación de los docentes, las cuales son: evaluación del desempeño, supervisión constructiva, gestión del progreso profesional, motivación al docente, liderazgo eficiente y manejo de comunicación interpersonal.

### **Evaluación del Desempeño**

La evaluación del desempeño se refieren al conjunto de parámetros que se toman como mediadas para evaluar el desempeño del docente, de manera que esto se torne justo y equitativo para todo el personal. Dentro de este marco, Willis (2007), la evaluación del desempeño, debe ser un proceso integral, continuo, y permanente estará orientada en el marco de la horizontalidad, participación en la toma de decisiones, producción y conducción del proceso de aprendizaje. autoformación, acreditación del mismo por experiencia y reconocimiento institucional-

### **Supervisión Constructiva**

La supervisión es una función directiva, que al ser aplicada adecuadamente, permite la orientación técnica, intercambio de experiencia, perfilándose como el desarrollo de la creatividad del supervisor y supervisado, según Willis (2007), la supervisión permite al supervisor obtener datos sobre la eficiencia y deficiencias que presenta el docente, por ello propone una supervisión constructiva.

Este tipo de supervisión, se propone no mencionar las faltas mientras el supervisor no tenga una sugerencia o un remedio específico para su solución. En otras palabras, la supervisión debe ser siempre constructiva más bien que destructiva; debe tratar de desenvolver la técnica y la personalidad de los maestros, en lugar de contentarse sólo con la remoción de las faltas encontradas.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Gestión del Progreso Profesional**

El progreso profesional, implica logros consecutivos que se integran para fortalecer condiciones de vida o capacidades operativas, los métodos de entrenamiento formal y las circunstancias involucradas en la situación de trabajo afectan el desarrollo del docente, esto requiere ayudar sus aptitudes, sus habilidades y sus capacidades para llevar a cabo tanto su trabajo actual como futuro con un máximo de rendimiento. Al respecto Willis (2007, p 85), plantean que "el progreso profesional está determinado por las situaciones de trabajo, el entrenamiento en un área específica cuando esto no se fortalece, las habilidades inherentes al trabajo productivo que se realice deteriora los logros".

En el mismo orden, Robbins (2007, p 120) expresa: "la gente trabaja mejor cuando obtiene retroalimentación sobre su progreso hacia sus metas, debido a que la retroalimentación ayuda a identificar discrepancia entre lo que han hecho y lo que quieren hacer, es decir, la retroalimentación actúa para guiar el comportamiento". El progreso profesional se mide en función de la evaluación del desempeño. De esta manera la supervisión constructiva constituye el mejor medio para determinar dificultades; buscarles soluciones adecuadas y mejorar todos los aspectos que permitan y contribuyan a enriquecer, fortalecer y desarrollar el desempeño del docente.

Asimismo, para determinar el progreso del docente se debe tomar en cuenta los siguientes elementos: responsabilidad, resultados del grupo, creatividad, motivación, puntualidad, participación, sus experiencias pedagógicas, en el aula, escuela y comunidad, además el esfuerzo cotidiano que realiza para mantener la institucionalidad de la organización, haciendo de ella una organización permanente.

### **Motivación al Docente**

Dentro de este contexto, Robbins, (2007, p 288) señala, que la motivación es "la disposición para desarrollar altos niveles de esfuerzos a fin de lograr las metas organizacionales"; en ese sentido, la motivación está asociada con la disposición del recurso humano para ejecutar tareas con entusiasmo, igualmente con la fuerza que otras personas influyen en él para lograr las metas organizacionales, coordinando la habilidad del esfuerzo.

### **Liderazgo Eficiente**

Es de suponer que, el liderazgo eficiente es el acto fundamental que facilita el éxito de las competencias de una organización y su gente, pues, el entusiasmo se entiende como la motivación de las personas en la realización de las tareas, generando compromiso, responsabilidad, integración, sentido de pertinencia. Este planteamiento se ve reforzado por la afirmación de Davis (2007, p 61) gué opina que el liderazgo eficiente "es el proceso que ayuda a otros a trabajar con entusiasmo hacia determinados objetivos".



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Manejo de la Comunicación Interpersonal**

El establecer y mantener contacto con otros individuos deben estar apoyadas en la buena comunicación y en la coordinación de esfuerzos de las personas que conforma la institución para lograr mantener un clima armónico y favorable que permita el aumento de la productividad. En este sentido, Halmiton (2008), señala, que el personal en cada nivel jerárquico, desarrollará su trabajo eficaz y eficientemente, basándose en un sistema de comunicación que integre la comunicación ascendente, descendente y horizontal, destacando las relaciones interpersonales, las cuales permiten el contacto supervisor entre emisor y receptor, haciendo la comunicación efectiva.

### **Características de la Gestión**

La gestión gerencial del supervisor es un proceso que involucra, la comunicación, toma de decisiones, poder de convocatoria., liderazgo efectivo, capacitación, entre otros, que en opinión de Briggs (2007), la gestión del supervisor debe caracterizarse por ser participativa, integradora y transformadora para conforman organizaciones flexibles, abiertas al cambio, dando respuestas a las exigencias de la sociedad..

### **Integradora**

Para la investigación es importante destacar la gestión integral como un modelo que tiene como finalidad buscar la mayor competitividad en la institución para asegurar la sobrevivencia, rentabilidad y crecimiento en su entorno, tomando como base la definición de Sallanave (2006, p 114) quien sostiene que "la gestión integral es el arte de reunir todos los factores del manejo de la organización en busca de una mayor competitividad". Estos factores son las estrategias, la organización y la cultura.

### **Participativa**

Este concepto, indica actividad, movimiento e integración, pues esta para desarrollarse requiere de la integración de todos sus miembros. En los planteamientos de Harrington y Harrington (2006), sobre Gestión participativa se distingue la actuación del gerente en las organizaciones con un estilo administrativo variable que satisfaga las necesidades de los empleados; esto significa conceder a los trabajadores mayor control, poder y posibilitarles la participación en su labor. Para ello el gerente trabaja junto a sus empleados a fin de comprender los problemas reales, sus necesidades actuales y futuras, orientando el cambio a través del proceso de planeación estratégica.

### **Transformadora**

La gestión transformadora se refiere aquella que involucra el cambio, el cual conlleva la realización de actividades que promuevan la innovación, en este sentido, Bass citado por Robbins, (2007, p 345), señala que la gestión transformadora la ejecuta a aquellos "gerentes que proporcionan consideración individualizada y estimulación intelectual y además poseen carisma".



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### METODOLOGIA

En virtud del propósito fundamental de este trabajo, el mismo se circunscribe dentro de un tipo de investigación Descriptiva, por su parte el diseño de la investigación adoptada en el presente estudio es de tipo experimental, ya que lo que se pretende es observar fenómenos en su contexto natural. A su vez, la investigación se clasifica como un diseño de campo, porque se realiza directamente en el área donde la variable acontece.

De este modo la población de esta investigación está constituida por cincuenta y ocho sujetos (58) que conforman los docentes, directivos y supervisores de las tres escuelas bolivarianas de la parroquia San Rafael del Municipio Mara (ver Tabla 1); a quienes se les aplicó un instrumento a los fines de evaluar la gestión gerencial del supervisor educativo en las escuelas bolivarianas de la parroquia San Rafael del municipio Mara, estado Zulia.

Considerando que la población, es respectivamente pequeña y accesible, se utilizó el censo poblacional definido por Tamayo y Tamayo (2006), como el análisis de todos los elementos que conforman el universo de estudio, por lo cual esta submuestra coincide con la población.

**Tabla 1. Distribución de la población**

Institución	Cantidad			
	Docentes	Directivos	Supervisores	Total
Escuela Bolivariana, Ana Elena Sulbaran	14	2	3	19
Escuela Bolivariana, Ciruelo Alto	16	3	3	22
Escuela Bolivariana, Ciruelo Bajo	12	2	3	17
Total	42	7	9	58

Fuente: Municipio escolar Mara (2013)

El instrumento de recolección de datos seleccionado en el estudio fue un cuestionario tipo Likert modificado con cuatro (4) alternativas múltiples. Dicho cuestionario fue versionados para docentes y supervisores. La escala de valoración es de tipo punto opcional y presenta las siguientes opciones posibles de respuesta: 1) Nunca, 2) Casi Nunca, 3) Casi Siempre. 4) Siempre. El mismo fue dirigido a los docentes, supervisores, directivos y consta de 27 ítems.

Para la validez de los instrumentos que se utilizó en este estudio, se determinó a través de la opinión de 6 expertos en el área de supervisión educativa. Para poder determinar la confiabilidad del instrumento se procedió a aplicar la prueba piloto a 10 sujetos que no forman parte de la población en estudio, pero que guardan características



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

similares a la población del estudio. El resultado fue de un Alfa: 0,943, lo cual significa que el instrumento es altamente confiable y por lo tanto se decidió aplicar a la población objeto de estudio a los fines de recolectar la información necesaria para culminar el estudio.

### RESULTADOS

**Tabla 1. Tabla General de la Variable Gestión Gerencial**

Dimensión	S		CS		CN		N	
	Sup.	Doc.	Sup.	Doc.	Sup.	Doc.	Sup.	Doc.
Elementos de Gestión	12,5	23,8	12,5	19,0	75,0	57,1	0,0	0,0
Características de la Gestión	12,5	21,4	12,5	9,5	31,3	42,9	43,8	26,2
Promedio	12,5	22,6	12,5	14,25	53,15	50,0	21,9	13,1
Porcentaje	17,5		13,37		51,57		17,5	

Fuente: Encuestas, 2013.

En la tabla 1 se observan los resultados correspondiente a las respuestas emitidas por los encuestados con relación al comportamiento por Dimensión de la variable Gestión Gerencial, al respecto se observa que 51,57% de los supervisores educativos y docentes de las Escuelas Bolivarianas de la Parroquia San Rafael del Municipio Mara, Estado Zulia, opinan que casi nunca se cumplen las dimensiones de la variable es estudio, seguido de un 17,5% de estos que considero que siempre se cumplen con estas dimensiones, mientras que un 17,5% estimo que nunca se cumple y finalmente un 13,37 % de los encuestados considero que casi siempre, se cumple con las dimensiones de la variable gestión gerencial, como lo son: Elementos de Gestión y Características de la Gestión.

Los resultados, antes analizados permiten visualizar como la mayoría de los supervisores, de las Escuelas Bolivarianas de la Parroquia San Rafael, Municipio Mara, estado Zulia, muestran una clara tendencia en cuanto a que en estas instituciones, no se cumple con las dimensiones de la variable Gestión Gerencial.

Estos resultados contradicen lo establecido por Hampton (2008 p 32), quien define la Gestión Gerencial como “la suma total de actividades que direcciona el gerente, destacando el comportamiento que adopta, la metodología que propicia, las habilidades y el diseño de estrategias en relaciones directas con los subordinados”

Así mismo, Stewart (2006) considera adecuada que los gerentes son responsables de asegurar que ellos y la organización tengan la flexibilidad para utilizar el cambio con miras a resultados positivos o beneficiosos, es decir es el conjunto de acciones que el gerente de la institución emprende para asegura la misión y visión de la organización que dirige. De igual manera, Davis (2007, p. 124) considera la Gestión Gerencial como “el conjunto total de acciones, tal como, es percibido por los empleados, las cuales varían según la motivación, el poder o la orientación del gerente hacia la tarea y las personas”.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **CONCLUSIONES**

Los resultados evidencian que no cumplen los elementos de gestión como lo son evaluación del desempeño, Supervisión constructiva, Gestión del progreso profesional, Motivación al docente, Liderazgo eficiente y Manejo de comunicación interpersonal.

En cuanto a las características de Gestión Gerencial del Supervisor en Escuelas Bolivarianas de la Parroquia San Rafael del Municipio Mara se puede concluir que no se está cumpliendo con las características de la misma, como lo son: Integradora, Participativa y Transformadora

### **RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los supervisores educativos, implementar técnicas que permitan promover el manejo de la comunicación interpersonal, ya que se observa debilidades en este indicador cual es fundamental para que se cumplan los elementos de gestión. De igual forma Mara se recomienda a los supervisores continuar estimulando a los docentes a los fines de que estos puedan seguir cumpliendo a cabalidad con las características de la gestión gerencial como lo son: integradora, participativa y transformadora.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Briggs, J. (2007), **Técnicas Supervisoras** Colombia: Mc Graw- Hill
- Davis, K. (2007) **Liderazgo, Principios y Generalidades**. México: Mc Graw Hill.
- Hamilton, J. (2008), **La Comunicación y el Liderazgo**. México: Mc Graw Hill.
- Hanson, M. (2007) **Proyecto Escuela Bolivariana**. Caracas: Ministerio del Poder Popular para la educación.
- Harrington, T. y Harrington, S. (2006), **Elaboración del Currículo**. México: Mc Graw Hill.
- Hapton, D. (2008) **Administración**. Editorial. México: Mc Graw Hill.
- Robbins, S. (2007) **Fundamentos del Comportamiento Organizacional**. México: Prentice Hall
- Sallanave, J. (2007) **Teorías de Liderazgo**. Material Multigrafiado. Universidad Central de Venezuela.
- Tannembaum A.S. (2007) **Calidad y Liderazgo**. México: Mc Graw Hill.
- Willis, W. (2007), **El Cambio Educativo y el Profesorado**. Colombia: Editorial. Legis



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **CALIDAD Y BUEN USO DEL TIEMPO EN LOS ESPACIOS UNIVERSITARIOS**

**Lenys Piña**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[lenys.pina@urbe.edu.ve](mailto:lenys.pina@urbe.edu.ve)

**Deliana Alemán**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[daleman@urbe.edu.ve](mailto:daleman@urbe.edu.ve)

#### **RESUMEN**

En los últimos años estudiar la calidad de los servicios universitarios ha sido tema de gran interés en todos los países, puesto que por ser el producto (estudiantes) los principales protagonistas de todo este proceso, es que los demás actores deben centrarse en cómo poder dar respuestas a las necesidades e intereses que ellos mismos se plantean al seleccionar adentrarse a este mundo tan complejo como son las instituciones universitarias. Como consecuencia de esto, los estudiantes buscan en estos espacios poder adaptarse a cada situación particular, esto por no tener una visión clara, sin unos valores coherentes que los conduzcan a metas específicas hasta el punto de afrontar sin norte su papel como estudiantes universitarios. De allí que en la presente investigación se analizaran algunos aspectos en particular: el currículum, la disposición, el núcleo familiar, las competencias docentes entre otros para de esta manera poder brindar algunas consideraciones a la temática en cuestión. Tiene como objetivo principal analizar la Calidad y el Buen uso del tiempo en los espacios universitarios basándose en los postulados teóricos de: Sánchez (2012), Vicenc (1995), Méndez (2007), Goñi (2010), entre otros. Utilizando para ello un tipo de investigación documental, descriptiva, bibliográfica para lo cual se concluye que independientemente de todos los elementos que se tomen en cuenta al estudiar estas variables es la interrelación de los mismos, y el tener presente el objetivo central de cada uno de los currículum que no es más que satisfacer las demandas del entorno a través de su vehículo de acción los estudiantes universitarios los que fungirán como ejes emprendedores de todos los cambios positivos que se puedan darse en la sociedad del conocimiento .

Palabras clave: Calidad, Tiempo, Espacio.

#### **INTRODUCCIÓN**

Los cambios vertiginosos que se están gestando a nivel universitario están centrados en buscar a toda costa la calidad y el progreso. Por su parte, Goñi (2010) plantea que buscan un cambio de paradigma en las bases o pilares que rige el sistema actual así como en las variables del mismo que se encuentran instituidos en la enseñanza y en la carga del trabajo docente.

De allí que el buen uso del tiempo en estos espacios de conocimientos se convertirían, de igual modo, en otro elemento referencial para gestionar los procesos instruccionales y educativos que puedan generar resultados favorables a la sociedad en que se desenvuelven.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Entonces surgen una serie de interrogantes: ¿Por qué si en cada uno de estas universidades dentro de sus estándares se encuentra la calidad educativa los participantes que son la razón de ser no le dan buen uso a estos espacios? ¿Serán los currículum? ¿Será la disposición? ¿Será el entorno? ¿Será el núcleo familiar? ¿Serán las competencias docentes?

Es por ello que la presente investigación pretende analizar los elementos presentes dentro de este panorama educativo, con la finalidad de poder vislumbrar cualquier alternativa de solución a tan importante escenario dentro del progreso y avance de la sociedad actual.

### **CURRICULUM EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

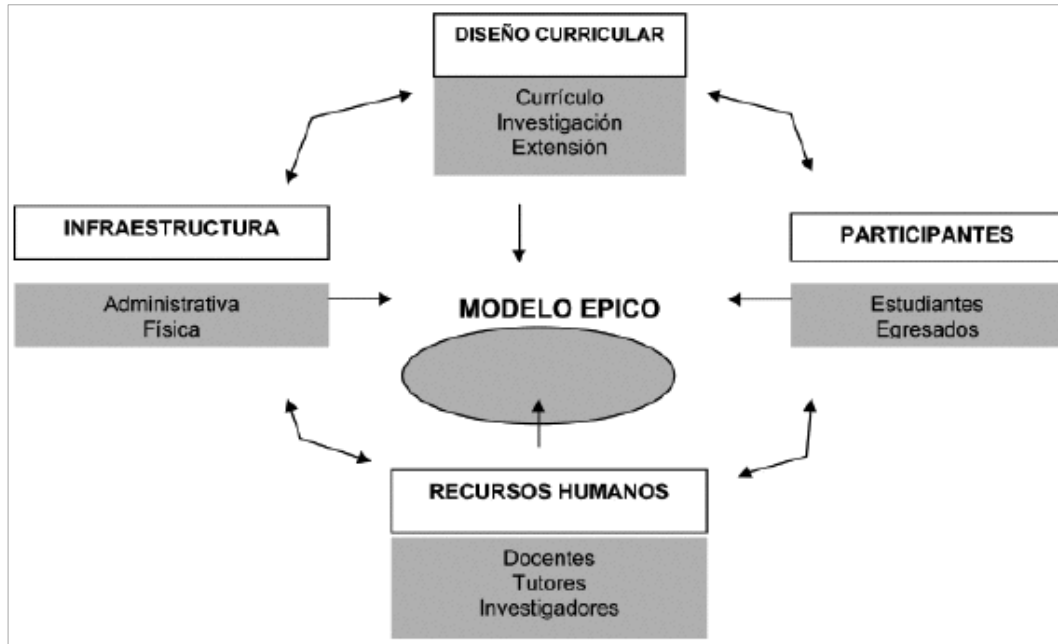
El reto que se plantea un currículo a nivel superior centra su atención en buscar cubrir las demandas del entorno, es poder dar respuesta a través del capital humano (estudiantes) a todas aquellas necesidades que el mercado laboral así requiere, tratando de descubrir en ellos todas aquellas fortalezas intrínsecas y ponerlas al servicio del mercado laboral de cada una de las ramas del saber; por lo cual debe existir una relación (proceso- producto). Resulta pertinente citar lo expresado por Molina (2006) que establece:

Dentro del proceso de planteamiento educativo un sector esencial es la planificación de lo curricular. Este planteamiento atañe a las previsiones para el accionar pedagógico. Es decir, mediante la planificación curricular se convierten las expectativas e intenciones educativas en planes y proyectos que orientan el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje, en los diversos ámbitos y niveles. [...]el planteamiento curricular está relacionado, fundamentalmente, con documentos curriculares como planes y programas de estudio, el accionar de los docentes, los recursos de aprendizaje, las orientaciones o directrices metodológicas y evaluativas, etc. [...] El planteamiento curricular hace explícitas las intenciones del sistema educativo, y sirve como guía para orientar la práctica pedagógica.

Sobre el particular, Trainor (1986) citado por Vicenc y otros (1995) dentro de sus postulados señalan que no se percibe una visión global y holística dentro de los currículum universitarios ya que como existen varias ramas dentro de ese gran currículum macro no se encuentran lo suficientemente conectados como para poder transmitir en los estudiantes una formación más humanística e integradora, de una interdisciplinariedad de la formación y de un pensamiento crítico en los estudiantes, lo cual va en detrimento de la calidad educativa.

Así también, Apps (1988) citado por Vicenc y otros (1995), también afirma que otro aspecto que no se toma en cuenta en la planificación curricular son los tipos de alumnos universitarios a saber: los tradicionales (es decir, aquellos que egresan de una formación académica reciente, con un nivel de expectativas y necesidades adaptadas a su entorno. Son los llamados “nuevas audiencias”) y los adultos, que son aquellos que deciden estudiar por diferentes motivos para poder alcanzar sus objetivos.

**Gráfico 1. Modelo Emergente, Participativo, Integrativo y Comunicativo (EPICO)**



Fuente: Martinon (2004)

En la gráfica anterior puede visualizarse lo planteado por los autores señalados y, en palabras de las investigadoras, puede expresarse que ambos aspectos deben ser considerados, ya que tanto la interconexión de todos los autores del proceso curricular, como también poder cubrir las necesidades e intereses de los estudiantes, llevaría a los actores principales (estudiantes) a sentirse partícipes de los objetivos planteados en los diferentes currículos.

### **DISPOSICIÓN DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS**

Sobre este apartado y parafraseando a Withall (1989) en su artículo “Enseñanza centrada en el profesor” y “Enseñanza centrada en el Alumno” citado por Mendez (2007) manifiesta que en una institución donde los principios educativos transcurren en la línea de una enseñanza centradas en el docente, siempre de alguna u otra manera en el proceso de formación va a existir la presión por parte del profesor para modelar o cambiar ciertas conductas, mientras que donde las enseñanzas están centradas en los estudiantes permitirá a los mismos aportar al escenario universitario, bien sea a través de sus experiencias o de su capacidad crítica y creativa, conocimientos y aportes a la comunidad científica en general, contribuyendo al mismo tiempo a su formación y crecimiento como individuo que forma parte de una sociedad. Ahora bien, Pérez y otros (2011, pág.443) argumentan que:





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Desde la perspectiva Social Cognitiva, el aprendizaje no es un rasgo personal que los estudiantes poseen o no poseen; más bien, comprende el uso selectivo de procesos específicos o estrategias para cada tarea de aprendizaje en fases cíclicas de planificación, ejecución y evaluación en que se distinguen, en consecuencia, tres dimensiones de estrategias de autorregulación del aprendizaje. [...] Las estrategias de disposición al aprendizaje mejoran las condiciones en que se produce el aprendizaje y la disposición del estudiante, e involucran componentes motivacionales, metacognitivos y de gestión de recursos. Puesto ante una tarea de aprendizaje, el estudiante analiza sus características, el contexto y de los recursos propios y materiales para enfrentarla.

Resulta pertinente mencionar también citar lo argumentado por los precitados autores sobre el aprendizaje autoregulado, allí establecen que los estudiantes transforman sus habilidades mentales en actividades y destrezas necesarias o funcionales para desempeñarse en diversas áreas y formas de aprendizaje desde lo individual hasta formas sociales de aprendizaje que consideran el trabajo con pares y la solicitud de ayuda a personas con mayores niveles de experiencia.

También Méndez (2007) señala que, sin ceñirse única y exclusivamente al proceso de enseñanza-aprendizaje, es importante señalar que los grupos formados en los contextos universitarios constituyen y representan uno de los más significativos para el ser humano ya que entre ellos se generan un sinnúmero de experiencias que sin duda alguna podrán contribuir a dar respuesta al mercado y al entorno laboral poniéndose de manifiesto no sólo un aprendizaje individual sino colaborativo como lo demanda la sociedad del conocimiento

### **ENTORNO DE LOS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS**

Al respecto, Morín (1981) ha recalcado este aspecto con notable énfasis que el ambiente no solamente es una realidad co-presente: es una realidad co-organizador. “La apertura ecológica no es solo una ventana sobre el ambiente: la organización, en cuanto sistema abierto, no se encastra en el ambiente como una simple parte de un todo”. Igualmente, declara el autor que la organización, en tanto que elemento activo, y el ambiente, aun cuando sea distinto el uno al otro, están el uno en el otro, cada uno a su manera, y sus indisociables interacciones y relaciones recíprocas son complementarias, concurrentes y antagonistas. “El ambiente simultáneamente nutre y amenaza, hace existir y destruye. Pero también la organización lo transforma, lo contamina, lo enriquece”.

Sobre el particular, puede decirse entonces que aun cuando exista una estructura en los espacios académicos universitarios el entorno juega un papel preponderante y no pueden disociarse ambos escenarios, ya que uno complementa al otro y viceversa. Queda de parte de los actores educativos por poseer las competencias específicas, moldear todos aquellos comportamientos que disten de conductas no acordes a la moral y las buenas costumbres que la sociedad así exige. En palabras de Zabalza (2002), en las instituciones universitarias existe un claro doble nivel (bidimensionalidad) de referentes constitutivos:



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

— El componente formal, estructural y en cierta manera prescriptivo (surgido por una exigencia externa de tipo legal o estatutario) de la organización que podríamos denominar organigrama (de hecho con frecuencia viene expresado en términos gráficos señalando un vértice y el escalonamiento jerarquizado de las diversas instancias o niveles) caracterizado por otorgar, al menos sobre el papel, una determinada posición y capacidad de actuación (espacio competencial) a cada una de esas instancias.

— El componente dinámico, vivo, real, histórico, que está caracterizado por los «juegos relacionales» y que habría que entender tanto en términos de relación personal como en términos de distribución del poder, y tanto en términos de dinámica interna como de relación con el exterior. En tal dinámica habría que distinguir también entre los componentes explícitos del juego relacional y los componentes o dimensiones implícitas de ese juego. Penetrar en esa diferencia exige un gran esfuerzo de análisis de indicadores y pistas con textuales y consiguientemente unos modelos metodológicos capaces de captarlos y descifrarlos.

En palabras de las investigadoras, ambos escenarios representan el éxito o fracaso del estudiante universitario, ya que son estos los que marcaran el rumbo o norte que estos han de tomar para poder corresponder a las necesidades e intereses que se les presenten.

### **COMPETENCIAS DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS**

Al hablar de competencias que deben poseer los docentes universitarios es importante resaltar que sería de gran impacto en todas las instituciones el tomar en cuenta al momento de seleccionar su personal ubicarlo de acuerdo a sus competencias ya que ellas no son más que las habilidades y destrezas que cada uno posee para desempeñarse en un oficio. Primeramente, Mas Torello (2001) establece que la palabra competencia es un término polisémico, ambiguo, con diversidad de acepciones (según el referente cultural, según el ámbito donde sea utilizado) y complicado por los componentes que la complementan.

El autor plantea que se considera que “las competencias son mucho más que una simple acumulación de contenidos (saber), están también constituidas por habilidades (saber hacer), actitudes y valores (saber ser y estar), adquiriéndose y/o desarrollándose mediante simulaciones formativas, mediante la propia experiencia socio-laboral”. Se considera que el término competencia profesional se centra en la posibilidad de activar en un contexto laboral específico, los saberes que pueda poseer un individuo para resolver óptimamente situaciones propias de su rol, función o perfil laboral.

Según Eraut (2006), a los fines del siglo XX nacen nuevos factores que incidieron en el empleo de los discursos sobre competencias en educación. En primer lugar, surgió un fuerte movimiento en los países anglosajones para acreditar aprendizajes previos o realizados fuera de las instituciones de educación superior. Un segundo factor fue el movimiento para la responsabilización del aprendizaje y la eficiencia de las universidades. El tercer factor fue el de la expansión de los enfoques sobre competencias en la formación.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Ahora bien, Checchia (2009) manifiesta que los nuevos espacios de convergencia en educación superior parten de una decisión estratégica que apunta al desarrollo curricular por competencias y a partir de ahí, la de configurar la formación en función del estudiante requiriendo una renovación profunda de los principios y valores que sostienen la función docente en la institución universitaria. En tal sentido y dado el uso extensivo de las competencias tanto en el presente como en el futuro inmediato, es necesario ahondar primero en su conceptualización.

En palabras de Pimienta (2012), señala que las competencias docentes se desarrollan mediante una práctica reflexiva continua que le permite analizar la práctica docente acorde con el contexto y la época, así también ellas permiten analizar el perfil del estudiante que implica actualizar y mejorar constantemente, para así aplicar nuevas estrategias que permitan resolver problemas de la práctica docente para así lograr una práctica profesional reflexiva.

Para ilustrarlo, he aquí:

Educación formal ➡ Sociedad ➡ Saber actuar de forma competente ➡ A través de una enseñanza contextual y polémica. Permita resolver problemas de la profesión.

### **CONSIDERACIONES ÉTICAS**

-Es importante tomar en cuenta la interconexión de todos los actores involucrados en el proceso educativo para obtener el éxito requerido.

- El curriculum universitario puede incluir innumerables componentes académicos, pero sino se toma en cuenta el capital humano, el mismo carecerá de permanencia y practicidad en los entornos universitarios.

- Los agentes externos (entorno) deben tomarse en cuenta al momento de elaborar los curriculum de allí el nivel de aceptación y pertinencia de los mismos.

- Las competencias en los docentes universitarios deben ser elemento principal a tomar en cuenta en el proceso de selección de los mismos, ellas jugaran un papel preponderante y determinante en el desempeño con los estudiantes.

- Que todo docente formado en competencias pondrá de manifiesto como características principales el Saber conocer, Saber hacer y Saber ser.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación**. Editorial Episteme.

Checchia, B. (2009). **Las competencias del docente universitario**. Documento en línea. Disponible en: <http://www.fvet.uba.ar/institucional/subir/adjuntos/userfiles/COMPETENCIASDOCENTES.pdf>



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Eraut, M. (2006). Aprendizajes y competencias: enfoques que los relacionan en educación superior. **Seminario RED-U**, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Barcelona.
- Goñi, J. (2010). **El espacio Europeo de Educación Superior, un reto para la universidad, competencias, tareas y evaluación, los ejes del currículo universitario**. Octaedro. ICE. Barcelona.
- Mas Torello, O. (2011). El profesor universitario: Sus competencias y formación. **Revista Profesorado**, Vol. 15, Núm., 3.
- Mendez, R. (2007). **Las Actitudes de los estudiantes como indicador de calidad**. Universidad de Santiago de Compostela. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Morin, E. (1981): El método. La naturaleza de la naturaleza. **Revista de Investigación** Vol. 33 No. 67 Caracas ago. 2009. versión ISSN 1010-2914.
- Molina, Z. (2006). **Fundamentos, principios, estrategias y procedimientos para su desarrollo**. Editorial Universidad Estatal a Distancia, San Jose, Costa Rica.
- Parella, S. y Martins, F. (2010). **Metodología de Investigación cuantitativa**. Fedupel. Caracas Venezuela.
- Perez, M., Valenzuela, M., Díaz, A., Núñez, J. (2011). Disposición y enfoques de aprendizaje en estudiantes universitarios de primer año. **Revista Universitas Psychologica**, Vol. 10, Núm., 2.
- Pimienta, J. (2012). **Las competencias en la docencia universitaria**. México, Editorial Pearson.
- Sánchez, H. (2012). **Gestión de la Calidad Universitaria en el Espacio Birregional**. Ediciones Visión Libros.
- Vicenc, B., Ferrer, V. y Vicenc, F. (2005) **La Formación universitaria a debate**. Universidad de Barcelona
- Zabalza, M. (2002) **La enseñanza universitaria, el escenario y sus protagonistas**. Ediciones Narcea S.A.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **LA EDUCACIÓN TRIBUTARIA PARA NIVELES MEDIOS EN EL MARCO DE LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN**

**Miriam Colmenares de Eizaga**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[miriam@hotmail.com](mailto:miriam@hotmail.com)

**María Elena Armas**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[maelenarmas@hotmail.com](mailto:maelenarmas@hotmail.com)

**Marlyn Mercedes Morales**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[marlynmercedes@hotmail.com](mailto:marlynmercedes@hotmail.com)

#### **RESUMEN**

Este artículo busca examinar normas que apoyan la inclusión de la educación tributaria en los niveles medios educativos venezolanos. La educación formal en Venezuela en estos niveles incluye por supuesto, las disciplinas básicas establecidas para éstos; sin embargo, pueden incorporarse en los programas de estudio aspectos relacionados, por ejemplo, con la ética, formación ciudadana, formación ambiental y formación tributaria. El presente trabajo básicamente se apoya en la Constitución Nacional (1999) y la Ley Orgánica de Educación (2009). La metodología empleada fue documental descriptiva con un enfoque interpretativo de normas jurídicas y textos educativos. Los resultados evidenciaron que estas normas respaldan la formación integral de los estudiantes.

**Palabras clave:** educación tributaria, niveles medios educativos, Ley Orgánica de Educación.

#### **INTRODUCCIÓN**

La educación que se imparte a los alumnos durante el nivel medio, se apoya en los planes de estudios correspondientes a éste. En líneas generales se puede decir que los currículos no contemplan contenidos suficientes para una formación ciudadana. La formación integral de los jóvenes incorporados al mencionado nivel educativo es muy importante, para la adquisición de conocimientos que los formen tanto individual como socialmente.

Dentro de esa formación integral tiene perfectamente cabida la tributaria, pues estos alumnos están próximos a continuar sus estudios universitarios para formarse como profesionales, o incorporarse al mercado de trabajo, pasando a adquirir obligaciones como contribuyentes y cumplir así lo establecido en el artículo 133 de la Constitución Nacional (1999), el cual establece que toda persona debe coadyuvar a los gastos públicos mediante el pago de tributos establecidos en la ley.

Por otra parte la integralidad en la formación media, también tiene que ver con la formación de un ser social, comprometido con su comunidad y su país. Muchos de los



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

actuales enfoques educativos hacen énfasis en una escuela vinculada con la acción social, comprometida con la comunidad, sociedad y la nación.

En Venezuela, los tributos han ido adquiriendo relevancia en la conformación del presupuesto nacional; los aportes de los contribuyentes son indispensables para satisfacer las necesidades públicas. Por esto es tan importante que los jóvenes vayan conociendo sus deberes como ciudadanos.

En el presente artículo se analizan aspectos que justifican la incorporación de contenidos tributarios en los niveles medios aludidos, con apoyo en lo establecido en la Ley Orgánica de Educación (2009).

El material se organizó de acuerdo con los siguientes puntos:

1. Fundamentación teórica.
  2. Metodología empleada.
  3. Resultados
- Conclusiones

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

A continuación se presentan teorías y normas que sustentan científicamente el trabajo.

### **EDUCACIÓN PARA LA ACCIÓN SOCIAL**

El proceso educativo involucra tanto diversos actores como contextos, Díaz Barriga (2006) hace referencia a una metáfora educativa socio - cultural que parte del paradigma cognitivo y enseñanza situada; ésta concibe los procesos de enseñanza – aprendizaje en contextos situados.

La autora (2006) cita a Baquero en relación con la perspectiva situada, según ésta el aprendizaje es un proceso multidimensional que involucra el pensamiento, efectividad y acción. Los estudiantes se insertan de manera gradual en una comunidad o cultura, adquiriendo un aprendizaje integral. Agrega que el aprendizaje además implica el entendimiento e internalización de los símbolos y signos de la cultura y grupo social a que se pertenece. En la enseñanza situada resalta la importancia de la incidencia de los agentes educativos, que aplican estrategias en concordancia con las necesidades del alumno y el contexto.

En el marco de esta metáfora educativa Díaz Barriga (2006) expone que los diseños instruccionales deben enfocarse en la creación de ambientes de aprendizaje en los cuales los autores involucrados participen en actividades de innegable valor tanto para los individuos como para los grupos o comunidades a las cuales pertenecen.

Considerando otra posición en torno a la educación, Mas (2008) señala que la especie humana logra acceder a múltiples y variados territorios; la acción social viene a ser un



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

camino largo y escarpado para transformar a los pueblos. En este sentido la perspectiva teórica vinculada al desarrollo se relaciona con la perspectiva social.

La autora in comento (2003), hace referencia a la psicología de Jhon Dewey, quien se refería al desarrollo de dentro para afuera, la cual presenta como característica ser funcional: maneja procesos y actividades psíquicas; ser social: para preparar al individuo para ser útil a la sociedad a la cual pertenece. Para Dewey la educación es un proceso de vida conformado por un aspecto psicológico y otro social.

Mas (2008), asocia la sostenibilidad con la educación; indica que ésta maneja el conocimiento en todas sus formas, ámbitos y representaciones. Plantea la tesis de la estrategia de sostenibilidad educativa, la cual consiste en un hacer social y permanente, presente en espacios y ámbitos comunitarios; persigue que la educación se convierta en una costumbre colectiva que motorice el cambio.

Esta estrategia permite, entre otras cosas, brindar aportes a la educación cívica y ciudadana para incrementar la acción social, promover la superación social y generar mecanismos de integración y organización comunitaria. También apoya la educación en valores, a través de la identificación y forjamiento de valores ciudadanos, incremento de la cooperación y la solidaridad ciudadana, mejora de las condiciones económicas, en términos generales.

Con referencia a los cambios necesarios en la educación, Gadotti y col. (2003), partiendo de la ideas de Freire, destacan la importancia de la formación para la ciudadanía, así como la posibilidad y urgencia de cambios en la educación; consideran que el rasgo más visible de la educación en el presente siglo es la modificación de enfoque, pasando de lo individual a lo social, a lo político y a lo ideológico.

Continúan los autores exponiendo que la escuela debe formar para la ciudadanía, para lograr un ciudadano responsable; la escuela debe estar al servicio de la comunidad. Los centros educativos no solo funcionan para transmitir conocimientos, sino además están para preocuparse por la formación global de los alumnos; el conocer e intervenir en la realidad debieran coincidir. A la vez nombran algunas acciones que permitirían alcanzar este propósito, como:

- Incentivar a las escuelas para que incluyan en sus planes de estudio temas como derechos humanos, educación para la paz, educación ambiental, discriminación racial y cultura popular. La investigadora agregaría, educación tributaria.

- Promover la autonomía de los centros educativos para elaborar sus planes de estudio. Gadotti y col. (2003) se refieren a la formación de un individuo autónomo, argumentan que si bien es cierto que la escuela necesita trabajar en la transmisión de conocimientos, éstos están establecidos en planes de estudios básicos y pueden transmitirse de diversas formas.

La escuela ciudadana forma individuos autónomos, reelabora los discursos de los otros, para no hablar ni pensar como ese otro; esta idea de autonomía conlleva a que:



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- La autonomía orienta directamente el ejercicio de la ciudadanía.
- El estudiante se desempeña como sujeto activo.
- Ciudadanos autónomos integran sociedades autónomas: autocontroladas, autodirigidas y autogestionadas.

Agregan que actualmente hablar de la escuela autónoma genera resistencia al cambio. La concepción tradicional de la educación limita los ideales de libertad y autonomía.

### **ASPECTOS RELACIONADOS CON LA FORMACIÓN TRIBUTARIA ESTABLECIDOS EN LA LEY ORGÁNICA DE EDUCACIÓN**

La Ley Orgánica de Educación en el marco de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) concibe la educación como un derecho humano y un deber social que como tal es asumido por el Estado.

Con respecto a la educación tributaria, se desprende de la necesidad de formar integralmente al estudiante para que sea en el futuro un ciudadano responsable con sus obligaciones para con el Estado, entre las cuales destaca lo establecido en el ya mencionado artículo 133 de la Carta Magna, según el cual toda persona está en el deber de coadyuvar a los gastos públicos a través del pago de tributos.

A continuación se exponen los artículos de la Ley Orgánica de Educación (2009), vinculados con la educación tributaria.

El artículo 1° indica el objeto de la Ley, el cual consiste en desarrollar principios y valores; derechos, garantías y deberes educativos, asumidos por el Estado como una función indeclinable y de máximo interés, en el marco de los principios de la Constitución Nacional (1999), orientada por valores éticos humanistas para la transformación social; además se exponen las bases organizativas y el funcionamiento del Sistema Educativo de la República Bolivariana de Venezuela.

En el artículo 2° se presenta el ámbito de aplicación de la ley: la sociedad y particularmente las personas naturales y jurídicas, instituciones y centros educativos, oficiales, que dependen del Ejecutivo Nacional, estados o municipios, así como también de entes descentralizados e instituciones privadas, en lo concerniente a la materia y competencia educativa.

El artículo 3° expone los principios de la educación: democracia participativa y protagónica, responsabilidad social, igualdad entre ciudadanos sin discriminaciones de ningún tipo, la formación para la independencia la libertad y la emancipación, valoración y defensa de la soberanía, formación en una cultura para la paz, la justificación social, respecto a los derechos humanos, la práctica de la equidad e inclusión; el desarrollo sustentable, el derecho a la igualdad de género, fortalecimiento de la identidad nacional, lealtad a la patria e integración latinoamericana y caribeña.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Asimismo se presentan como valores rectores o fundamentales de la educación los siguientes: respeto a la vida, amor y fraternidad, convivencia armónica en el marco de la solidaridad, corresponsabilidad, cooperación, tolerancia y valoración del bien común, valoración social y ética del trabajo, respeto a la diversidad propia de los diferentes grupos humanos. Además se distingue la educación como pública y social, obligatoria, gratuita, de calidad, laica, integral, permanente, con pertinencia social, creativa, artística, innovadora, crítica, pluricultural, multiétnica, intercultural y plurilingüe.

La relación de la educación y la cultura se fija en el artículo 4°, según el cual la educación es un derecho humano y deber social fundamental orientada al desarrollo de la potencialidades del ser humano en condiciones históricamente determinadas, constituyendo el eje central en la creación de las diversas manifestaciones y valores culturales, invenciones, expresiones, representaciones y características que conduzca a los estudiantes a apreciar, asumir y transformar la realidad. Se agrega que el Estado asume la educación como un proceso para promover, fortalecer y difundir valores de la venezolanidad.

Una novedosa concepción presentada en el artículo 5° de la ley es la del Estado docente, asumido como la expresión rectora del Estado en Educación, para que ésta se desarrolle como derecho humano y deber social fundamental.

En el artículo 6° aparecen las competencias del Estado docente. Según el párrafo 1, éste garantiza, entre otras cosas:

- El derecho pleno a una educación integral, permanente, continua y de calidad para todos, con equidad de género, en igualdad de condiciones y oportunidades (aparte a.).
- La prohibición del cobro de matrícula para el ingreso, permanencia y egreso de las instituciones educativas oficiales (aparte j.).

En el párrafo 2 se expone que el Estado docente regula, supervisa y controla.

- La creación y funcionamiento de los centros educativos oficiales y privados (aparte d.).
- La calidad de la infraestructura educativa oficial y privada (aparte e.).

A continuación, en el párrafo 3, se indica que el Estado docente planifica, ejecuta y coordina las políticas y programas siguientes:

- De formación, orientados al desarrollo pleno del ser humano (aparte a.).
- De desarrollo socio – cognitivo integral de los ciudadanos (aparte d.).

El párrafo 4 indica que el Estado docente promueve, integra y facilita la participación social, a través de una práctica social de valores como la cooperación, solidaridad y convivencia entre familias, escuela, comunidad y sociedad (aparte a.).



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

La Ley Orgánica de Educación (2009) en su artículo 13° presenta los principios de responsabilidad social y solidaridad; en el marco de dicha ley se consideran principios básicos de la formación ciudadana de los estudiantes. Agrega que todo alumno, una vez culminados sus estudios y según sus competencias, tiene la obligación de contribuir con el desarrollo de la Nación.

En el artículo 14° se define la educación como un derecho humano y un deber social fundamental concebido como proceso de formación integral, gratuito, laico, inclusivo y de calidad, permanente, continuo e interactivo que promueve la construcción social del conocimiento, la integralidad y preeminencia de los derechos humanos, la formación de nuevos republicanos para la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación individual y social.

Los fines de la educación están referidos en el artículo 15°:

- Desarrollo del potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su responsabilidad y ciudadanía, en una sociedad democrática cuyas bases sean los valores éticos y sociales del trabajo liberador y la participación activa en los procesos de transformación social (parágrafo 1).

- Desarrollo de una nueva cultura política basada, entre otras cosas, en la democratización del saber y en la promoción de la escuela como espacio para la formación de ciudadanos (parágrafo 2).

- Formación para el trabajo social liberador, dentro de una perspectiva integral, mediante políticas de desarrollo humanístico, científico y tecnológico (parágrafo 6).

En resumen, los anteriormente señalados, son los aspectos que se pueden extraer de la Ley Orgánica de Educación en relación con la formación tributaria.

### **METODOLOGÍA EMPLEADA**

Para desarrollar el presente artículo se manejaron las modalidades de investigación documental y de campo, con diseño bibliográfico y no experimental. Los datos fueron recolectados a través de guías de observación documental y fichas electrónicas.

Por otra parte, estos datos se analizaron empleando un enfoque interpretativo y crítico.

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

En la actualidad se están aplicando enfoques educativos dirigidos a la formación integral y social del estudiante. Este es el caso de Díaz Barriga (2006) quien hace referencia a la enseñanza situada, según la cual los alumnos son insertados en una comunidad para ampliar y aplicar los conocimientos que van adquiriendo en la resolución de la problemática social y la cultura del contexto y la sociedad, adquiriendo una formación integral.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Asimismo, Mas (2008), asume la enseñanza como acción social, perspectiva que se relaciona estrechamente con el desarrollo de la sociedad. Por otra parte, Gadotti y col. (2003), destacan que la educación debe cambiar de rumbo, privilegiando la enseñanza social.

Como se puede evidenciar, los autores citados tienen en común la idea de integrar al estudiante en el contexto social, así como el desarrollo de este individuo para su comportamiento futuro como ciudadano comprometido con la comunidad y sociedad en general.

Pasando a lo establecido en la Ley Orgánica de Educación (2009), el análisis de los artículos vinculados con la formación tributaria permite extraer aspectos propios de los deberes tributarios.

En el artículo 1° se expone el ámbito de aplicación de la ley y en éste se plantea:

- El apoyo en valores éticos.
- La transformación social.

Ambos contenidos están ampliamente relacionados con las razones para el cumplimiento de las obligaciones tributarias.

El ámbito de aplicación de la ley aparece en el artículo 2°, señalando a las personas naturales y jurídicas, quienes son a la vez, los obligados tributarios.

En el artículo 3° se fijan principios y valores rectores de la educación venezolana, los cuales, en gran parte coinciden con los del Estado en relación con los tributos. Éstos son:

- Responsabilidad social.
- Igualdad entre todos los ciudadanos, apoyo al desarrollo sustentable, respeto, solidaridad, corresponsabilidad, cooperación, valoración del bien común.

Por otra parte, se dispone que la educación además de pública, social, obligatoria, gratuita, de calidad, debe ser integral y con pertinencia social.

En este caso el carácter integral de la educación da pie a la consideración en los niveles medios, de contenidos tributarios para ir involucrando al estudiante con el cumplimiento del deber ciudadano de contribuir con el Estado a través del pago de impuestos, tasas y contribuciones.

La relación de la educación y la cultura está estipulada en el artículo 4°, la noción de cultura en un sentido concreto incluye la tributaria.

Se hace mención que la educación como derecho humano y deber social, es el eje central de la transmisión, reproducción y manifestaciones de valores culturales; la cultura



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

tributaria incluye valores asumidos por la Administración Tributaria, los contribuyentes y los asesores tributarios.

Un aspecto novedoso que contempla la Ley Orgánica de Educación (2009) es la del Estado docente (artículo 5º), asumido por el Estado como la expresión rectora en materia educativa. Se reconoce la educación como derecho humano y deber social fundamental, inalienable, irrenunciable y servicio público. Para cubrir los gastos ocasionados por la acción educativa, actualmente se recurre en gran medida a lo aportado por los tributos, tanto en el nivel nacional, como en el estatal y el municipal.

Las competencias del Estado docente son enunciadas en el artículo 6º; presentadas en varios párrafos. A continuación se exponen la relacionadas con la tributación. Se garantiza (párrafo 1):

- EL derecho pleno a una educación integral, permanente, continua y de calidad para todos (aparte a.); los contenidos tributarios forman parte de esa formación integral.

- La prohibición del cobro de matrícula y servicios administrativos para el ingreso, permanencia o egreso de los centros educativos (aparte j.). Este gasto social es cubierto, en gran parte, vía recursos tributarios.

Parágrafo 2. Regula, supervisa y controla:

- La creación y funcionamiento de instituciones oficiales y privadas (aparte d.). Como en el caso anterior, los tributos recaudados son empleados para satisfacer, en parte, este gasto público.

Parágrafo 3: Planifica, ejecuta, coordina políticas y programa:

- De formación, orientados hacia el desarrollo pleno del ser humano (aparte a.). Ese desarrollo pleno incluye conocimientos en materia tributaria, dado el deber de contribuir al cubrimiento de los gastos públicos a través del pago de tributos, por parte de los ciudadanos (aparte d.). Nuevamente tiene cabida la educación tributaria cuando se hace referencia a un desarrollo integral.

Parágrafo 4. Promueve, integra y facilita la participación social:

- Por medio de una práctica social de relaciones de cooperación, solidaridad entre las familias, la escuela, la comunidad y sociedad (aparte a.). Asumir la cooperación y solidaridad como valores es indispensable para el cumplimiento oportuno y preciso de las obligaciones tributarias.

- De las familias, escuela, organizaciones sociales y comunitarias, en la defensa de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones ciudadanas, para la educación integral de los estudiantes (aparte c.).



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Nuevamente se toca la importancia de asumir la educación de forma integral, lo cual permite la consideración de la materia tributaria.

La Ley Orgánica de Educación (2009) incluye la responsabilidad social y la solidaridad como principios. En el artículo 13° se indica que éstos constituyen principios básicos de formación ciudadana de los estudiantes. Esta formación ciudadana por supuesto contempla el deber de tributar.

Es importante agregar que la responsabilidad social y solidaridad son valores superiores del Estado venezolano como democrático y social de derecho y de justicia, según lo establecido en el artículo 2. de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Agrega el artículo 13° de la Ley Orgánica de Educación, que en concordancia con estos principios de responsabilidad social y solidaridad, los alumnos, una vez culminados sus estudios y según sus competencias, tienen el deber de contribuir con el desarrollo integral del país; por supuesto cumplir con sus deberes tributarios es una de las acciones relevantes para participar en el desarrollo nacional.

La definición de educación se presenta en el artículo 14° de la Ley Orgánica de Educación; extrayendo los aspectos concordantes con la materia tributaria se destacan:

- Proceso de formación integral.
- Promoción de la construcción social del conocimiento.

Los fines de la educación son formulados en el artículo 15°. Los párrafos que se conectan con los tributos son:

1. Desarrollar el potencial creativo del ser humano para el ejercicio pleno de su personalidad y ciudadanía. Se puede comentar que un buen ciudadano cumple con sus deberes tributarios.

2. Desarrollar una nueva cultura política fundamentada, entre otros elementos en la promoción de la escuela como espacio de formación ciudadana; sería preciso añadir, que esta formación no puede excluir la educación tributaria.

### **CONCLUSIONES**

La educación tributaria como tal no aparece actualmente en los programas de educación media, sin embargo, dada su importancia para el cumplimiento de un deber ciudadano fundamental como lo establece el artículo 133 de la Constitución Nacional (1999): coadyuvar a los gastos públicos a través del pago de tributos que establezca la ley, ésta puede insertarse aplicando estrategias extracurriculares, como la invitación de funcionarios de las administraciones tributarias nacional, estatales y municipales, para dictar charlas sobre la materia,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

De todas maneras, las autoridades del Ministerio del Poder Popular para la Educación; en jornadas de revisión curricular pudieran ampliar la formación ciudadana, incluyendo en los programas de estudio contenidos tributarios.

En referencia a lo establecido en la Ley Orgánica de Educación (2009) que se vincula con la materia, se pueden reconocer básicamente los siguientes contenidos:

- La adopción de valores y principios comunes como el respeto, solidaridad, igualdad, justicia, corresponsabilidad, entre otros.

- La descentralización educativa en los tres niveles del poder público: nacional, estatal y municipal, al igual en el federalismo tributario.

- EL carácter integral de la educación que permite incluir la formación tributaria

- La presentación de gastos para la creación y funcionamiento de centros educativos, los cuales, en gran parte son cubiertos vía tributaria.

- La inclusión de la cultura en la educación, siendo la cultura tributaria un aspecto de gran importancia para el desarrollo del ser humano.

- La importancia de la formación ciudadana; uno de los principales deberes ciudadanos es la de coadyuvar a los gastos públicos mediante el pago de tributos (impuesto, tasas y contribuciones), según lo establece el artículo 133 de la Constitución Nacional (1999).

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Asamblea Nacional de la República de Venezuela (1999). **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. Gaceta Oficial N° 5.453 del 24 de marzo de 2000.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2009). **Ley Orgánica de Educación**. Gaceta Oficial N° 5.929 del 15 de agosto 2009.

Díaz Barriga, F. (2006). **Enseñanza situada. Vínculo entre la escuela y la vida**. México. Editorial Mc Graw Hill.

Gadotti, M. y col. (2003), **Perspectivas actuales de la Educación**, Buenos Aires. Siglo XXI Editores.

Mas, M. (2008). **Desarrollo endógeno y educación. Estrategias de transformación comunitaria**. Caracas. Editorial Panapo.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### INTERPRETACIÓN DE LOS ELEMENTOS MATEMÁTICOS EN EL CONTEXTO CULTURAL WAYUU

**Elsa González**

Ministerio para el Poder Popular de la Educación

[elsagy33@hotmail.com](mailto:elsagy33@hotmail.com)

#### RESUMEN

El presente artículo recopiló la interpretación desde la etnomatemáticas, el sistema semántico a través de los elementos extraídos del contexto cultural wayuu, una cultura perteneciente a Latinoamérica. Estos elementos pueden verse en su propio entorno donde la cultura se desenvuelve asociada a sus propias vivencias, artesanías, costumbres, tradiciones, donde cada una de ellas transmiten conocimientos, que pueden servirle al docente de matemática en el desarrollo de sus clases, donde hace presencia la cultura wayuu, para hacer una clase más efectiva dejando por un lado la apatía de los estudiantes frente al estudio de las matemáticas. El marco, en el cual se ha realizado, la presente investigación, es etnomatemáticas, relacionando elementos presentes en la cultura con la matemática occidental. Es así como se va interpretar cada uno de los elementos extraídos de la cultura wayuu y su aplicación en las clases de matemáticas. Para cumplir con tal objetivo se llevó a cabo una investigación cualitativa bajo el paradigma interpretativo- fenomenológico, según Rojas (2007), con un enfoque introspectivo vivencial de tipo Etnográfico. La muestra estuvo conformada por docentes de la etnia Wayuu, hablantes del wayuunaiki, así como Wayuu habitantes de la Alta Guajira mayores de 50 años. La recolección de la información se llevó a cabo mediante un instrumento de observación con el objeto de llevar las anotaciones de las crónicas vivenciales con los habitantes de sector. Los resultados obtenidos mostraron la existencia de una cultura muy arraigada a la naturaleza y al trabajo debido a que todas las asociaciones relacionadas con los elementos matemáticos se ubicaron en el contexto de sus labores diaria y a las observaciones que estos hacen de su entorno. Se pudo conocer que para los elementos matemáticos analizados no tenían una palabra que lo identificara plenamente pero si fueron reconocidos y explicados ampliamente sin rigor matemático.

**Palabras clave:** Sistema semántico, Etnomatemáticas, Elementos matemáticos.

#### INTRODUCCIÓN

Una de las formas de saldar la enorme deuda histórica, es la de poner a disposición del docente venezolano, un trabajo de investigación que amplíe nuestro conocimiento sobre la etnia wayuu, presente en nuestro país, especialmente en relación con los objetos, que son producidos, por la cultura wayuu, medio privilegiado para el desenvolvimiento en la sociedad, donde se puede visualizar, en el contexto wayuu, adornos o materiales que están presentes y que son mayor significado para el pueblo wayuu, pero paradójicamente, la mayoría de las veces sin saber que significados y valores hay detrás o dentro de cada uno de esos objetos, sencillamente porque tampoco sabemos nada o casi nada de las culturas indígenas que los realizan.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Existen elementos simbólicos presentes en la cultura, que puede representar para el desarrollo del conocimiento y que ofrecen una interpretación global de esos objetos a partir de los factores ambientales, mitológicos, históricos, socioeconómicos y estéticos y/o simbólicos articulados a la identidad etnocultural sujeta a proceso de cambios endógenos y exógenos. Sin embargo la originalidad de la cultura es difícil de cambiar, entonces es posible que a través de esos elementos existentes, se pueda relacionar con el conocimiento occidental, que son las asignaturas que nuestros estudiantes wayuu, experimentan cada día en las aulas de clases, especialmente en el área de matemática.

Una de las áreas que sigue siendo difícil para el estudiante es la matemática, sobre todo cuando el estudiante pertenece a la etnia wayuu, se le dificulta aún más, pero, cualquier objeto, en cuanto a producción cultural, conlleva un sin número de sentidos y sirve siempre de mediador, tanto con el mundo natural como en el mundo social. De hecho cada objeto tiene que ser considerado tanto por la función específica que desempeña, como por los mensajes culturales que transmite.

Como lo señala Mora (2000:53), la relación entre matemática y realidad involucra todo un proceso didáctico de enseñar matemática a través de sus aplicaciones, a los que se ha denominado “moderación”. Entre los objetivos de esa moderación están el de transmitir una imagen adecuada y constructiva de la relación de interdependencia entre matemática y realidad y uno muy importante desde el punto de vista psicológico, que se traduce en el aumento de la motivación y mejoramiento de la actitud hacia y para el cultivo de la materia.

En atención a lo anterior, es que la presente investigación tiene como intención, abordar una parte de ese gran sistema educativo, tomarlo y atenderlo hasta poder ofrecer algunos lineamientos prácticos que permitan coadyuvar al proceso de enseñanza-aprendizaje; visto así se consideró hacer una investigación sobre la relación de los elementos matemáticos en el contexto cultural wayuu, por cuanto se observaron problemas muy específicos en este grupo de actores; es decir, docentes y alumnos. Dificultades como: aplicación de la realidad del estudiante wayuu con la matemática occidental, que debido al uso excesivo de estrategias tradicionales, como por ejemplo: repetición, memorización.

Lo que parece profundizar en los alumnos wayuu, cierta dificultad en el aprendizaje de la matemática, así como también factores como la deserción escolar, la baja participación en el aula de clase entre otros y que el docente considere la matemática a partir de la realidad verdadera y vivida del estudiante, relacionando y estudiando un fenómeno o evento y extraer del mismo el hecho matemático desde su propia vivencia, que relacionen la matemática con objetos que estén presentes en su entorno, es así que el alumno puede nutrir sus propios conocimientos, a partir de lo que conoce, con la finalidad de que desarrolle sus capacidades de razonamientos lógicos- matemáticos. Para tal efecto, el objetivo de la investigación es Interpretar desde la etnomatemáticas el sistema semántico de los elementos extraídos del contexto cultural wayuu





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Fundamentación**

#### **Elementos matemáticos en el contexto Cultural**

Desde los enfoques socioculturales, la educación matemática es una ciencia empírica, que habla de las realidades con coordenadas de espacio y tiempo para situar datos. De ahí que cualquier teoría sociocultural en educación matemática pueda verse como una teoría empírica sobre realidades particulares de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas. Lejos de ser un inconveniente, la intencionalidad y la capacidad de ubicar fenómenos de estudio en relación con su entorno caracterizan la aproximación sociocultural. Así, se genera teoría situada a partir de los contextos y circunstancias (potencialmente) observables, que son siempre únicos y provisionales. Se requiere, por tanto, el estudio sistemático de varios contextos y circunstancias para la producción de conocimientos didáctico- matemático como resultado de la comparación constante entre conocimiento situados.

Aunque desde otros enfoques el contexto se piense sin influencia directa en los escenarios de estudio, no hay fenómenos ni preguntas que existan en un medio social vacío, sino investigadores que deciden no dar prioridad al análisis del medio social. Aunado a estos tres autores el proceso de enseñanza y aprendizaje de las matemáticas no solo están presentes en el proceso cognitivo escolar del estudiante, sino que también están presentes en el contexto social y cultural donde pertenece el estudiante, tal es el caso del estudiante wayuu, en su entorno están presentes elementos que pueden servir como referentes para la comprensión de la matemática en el aula, y que el docente debe estar consciente de la existencia de estos elementos y que le puede dar uso en las clases de matemáticas y relacionarlas con esos elementos, tales como: la forma de construir sus casas, la cosmovisión que tienen con elementos como el sol, la luna, nombres de lugares, utensilios como los ganchos que utilizan para guindar las tazas, objetos como el tambor, instrumentos musicales, el diseño de las mochilas, chinchorros, puntas (Flecos), y la misma naturaleza donde se desenvuelve el estudiante.

Estos elementos pueden ser apropiados por el estudiante como referentes matemáticos relacionados a la cultura wayuu, y que el docente las puede utilizar como herramienta para la enseñanza y aprendizaje de las matemáticas, y que no necesariamente el docente tenga que utilizar, otros elementos desconocidos por el estudiante para entender los contenidos matemáticos.

#### **La Educación Matemática Desde Una Perspectiva Sociocultural**

Goñi y otros (2006:8-9) En una primera aproximación, podemos interpretar el aula de matemática la triada profesor-alumno-matemáticas. Desde esta aproximación, serían requisitos para el éxito, interpretado dentro del sistema así definido, poseer las habilidades cognitivas y la motivación apropiadas, por parte del alumno, y ser capaz de transmitir satisfactoriamente el contenido matemático a sus alumnos por parte del profesor.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Si se considera el aula de matemáticas bajo este esquema, la comprensión de los procesos de enseñanza y aprendizaje de la disciplina requeriría profundizar por ejemplo, en el estudio de los aspectos individuales de los alumnos- ya fuesen cognitivos o afectivos-, del conocimiento profesional del profesor, de la epistemología de las matemáticas o de la transposición didáctica. Sin embargo, pese a que consideramos este enfoque de gran interés para la educación matemática no vemos que tenga en cuenta seriamente aspectos sociales y culturales de gran importancia a la hora de indagar en el aula de matemáticas.

Adoptar una postura sociocultural frente a la educación matemática nos ayuda a ampliar el enfoque, en particular cuando el centro de atención es el aula de matemática. En el enfoque sociocultural, aparecen distintas perspectivas:

Una primera perspectiva surge de la interpretación de las matemáticas como producto sociocultural, es decir, un producto humano surgido para dar respuesta a las necesidades de los individuos en cierto momento y lugar de la historia. Dicha postura podría dirigir nuestro interés, por ejemplo, hacia el estudio de la potencialidad de los proyectos, la modelización y los aspectos históricos como recursos para promover el aprendizaje de las matemáticas. También podría llevarnos a indagar en la etnomatemática y sus implicaciones para el establecimiento de actividades de aula, el desarrollo del currículo y la formación del profesorado.

Una segunda perspectiva parte de la interpretación de la educación matemática como una tarea con motivaciones e implicaciones de naturaleza social. Desde este posicionamiento puede llegarse a considerar el conocimiento matemático como un instrumento sociopolítico que genera desigualdades. Esta interpretación podría conducirnos a querer indagar en los temas relacionados con los obstáculos sociales y políticos para el aprendizaje de las matemáticas o en los aspectos de equidad relacionados con el género, la cultura o la raza, entre otros.

Desde una tercera perspectiva podríamos interpretar el aula de matemáticas como un escenario social, y la enseñanza y el aprendizaje de la disciplina como procesos sociales. Esto nos llevaría, por ejemplo al estudio de las distintas culturas de aula, de las interacciones sociales dentro del aula, de las normas que las regulan o de la construcción social del conocimiento.

Aunque las tres perspectivas anteriormente mencionadas resulten interesantes existe otra interpretación sociocultural que entiende lo social en el sentido más amplio posible. Bajo un enfoque sociocultural amplio, se entiende que todo individuo es un ser social y que el aula de matemática es un microcontexto social donde interactúan alumnos y profesor. Dicho microcontexto no puede ser disociado del macrocontexto social en el se encuentran inmersos el aula y los individuos que lo componen como lo señala Goñi (2006) citando a (Abreu, 2000).

Un posicionamiento sociocultural amplio requiere ir más allá de la psicología del individuo. En el aula de matemática, los alumnos no solo aprenden matemática desarrollando habilidades cognitivas, sino que a la vez desarrollan identidades sociales y



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

culturales, así como identidades como aprendices de matemáticas. Desde este posicionamiento, constructos como representación social y distancia cultural nos permite establecer relaciones entre los contextos micro y macrosociales y explicar la complejidad del aula de matemáticas multicultural.

Un aula de matemática multicultural es un aula cuyos alumnos pertenecen a distintos grupos culturales, como diferente es a su vez el del profesor. En un aula multicultural, las representaciones acerca del aprendizaje y conocimiento de las matemáticas no son necesariamente compartidas por los alumnos y el profesor hecho que puede generar distancia cultural.

### **Etnomatemática**

Esta es nueva corriente de investigación recibe el nombre de etnomatemática, entendemos por etnomatemáticas cualquier aproximación a la educación matemática que considere sus aspectos sociales y culturales. Las matemáticas, como fenómeno cultural, tienen una naturaleza claramente suprasocial, las matemáticas se han utilizado y se utilizan en todas las sociedades.

Es por ello que Blanco, H. (2009). Citando a la entrevista de Ubiratan D'Ambrosio (1997; p. 16) define la etnomatemática como "la matemática que se practica entre grupos culturales identificables tales como sociedades de tribus nacionales, grupos laborales, niños de cierto rango de edades, clases profesionales, entre otros". En esta definición se deja entre ver una fuerte relación con la Antropología Cultural, pero en la actualidad, la etnomatemática ha desbordado esta relación y se han generado fuertes conexiones con la Sociología, donde estudia las influencias sociales en el ambiente de la clase de matemáticas, el problema de género, de racismo en las matemáticas, la democratización del conocimiento matemático, las implicaciones políticas de la educación matemática, entre otros temas.

De igual manera Blanco, H (2009; p. 4), señala que para la etnomatemática "...las matemáticas se consideran como un constructo social y humano, que responde a las necesidades particulares de una sociedad en espacios y tiempos diferentes. Es comúnmente aceptado que una comunidad desarrolla prácticas y reglas matemáticas con su propia lógica para entender, lidiar y manejar la naturaleza". Es decir, la relación del hombre con la naturaleza es la que impulsa el desarrollo matemático, y es el hombre mismo, quien en esa relación construye las nociones matemáticas que le van a ser de utilidad a él y a su sociedad.

En ese mismo sentido, en una entrevista de Blanco, H (2009) al profesor Alan Bishop. Revista Latinoamericana de Etnomatemática, 2(1). 69-74 plantea que hay muchas definiciones de etnomatemática, el problema de dar definiciones es bien interesante. "Para mí la etnomatemática es el estudio de las relaciones entre matemáticas y cultura, así como la etnomusicología es el estudio de las relaciones entre música y cultura"

Por otro lado Bishop (1988; p. 124), afirma que las etnomatemáticas es cualquier aproximación a la educación matemática que considere sus aspectos sociales y



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

culturales. Bajo esta perspectiva, el aula de matemática deja de ser un laboratorio aislado del mundo exterior y sus participantes son actores dinámicos que interactúan. En esta visión ampliada de la matemática tradicional, las etnomatemáticas aparecen como un intento de teorizar una educación matemática intercultural, con la finalidad de justificar y poner orden en los conceptos y principios que deberán prescribir las normas de la acción educativa. Podemos resumir en tres puntos la inquietud etnomatemática:

Es necesario favorecer la entrada de conocimientos y procedimientos matemáticos de fuera de la escuela para no discriminar aquellos cuya cultura familiar está más alejada de la cultura escolar.

Es necesario reconocer y rehabilitar el conocimiento matemático asociado a toda cultura para asegurar la supervivencia de diferentes modelos matemáticos que relativicen la unicidad de la matemática tecnológica occidental.

Es necesario asumir los retos de la creciente diversidad en las aulas de matemáticas de las sociedades modernas para promover un proceso real de compatibilidad cultural.

En evidencia a estos tres autores citados se asemejan cuando afirman que la etnomatemática, es la relación que tiene la matemática con una cultura y que este proceso es de gran utilidad para el desarrollo social del individuo. Por otra parte si se sigue a autores como Knijnik (1997), citado por Gimenez y otros (2007) resalta, que no existe una única forma de producir matemática y dentro de estas otras formas de matemática se incorporan las que son practicadas por los grupos que se localizan en el espacio social en una relación de desventaja en cuanto a la composición y el volumen del capital económico, social y cultural.

De acuerdo a mi punto de vista como investigadora, en cada una de las culturas están presentes elementos matemáticos que se han construido a través del tiempo de acuerdo a la costumbres, cosmovisión, creencias y vivencias en cada una de las diferentes culturas existentes en cada región, que el individuo perteneciente a esa cultura, no le da uso ni significado matemáticamente, no ayuda a fortalecer el conocimiento, que pueda generar la relación del entorno con la matemática.

Por lo tanto la etnomatemática es una herramienta que brinda esa competencia para el fortalecimiento del desarrollo del individuo a establecer la relación que tiene cada una de los elementos existente con la matemática y con la cultura. Esta nueva corriente de investigación recibe el nombre de etnomatemática. Entendemos por etnomatemáticas cualquier aproximación a la educación matemática que considere sus aspectos sociales y culturales.

### **Cultura wayuu: Breves apuntes etnográficos**

Los guajiros forman una de las más vastas etnias indias de las tierras bajas de la América del sur. Viven en la península de la guajira, que se extiende hasta el mar Caribe en el extremo norte del continente. Es una región de "sabanas arbustivas" recubierta en su mayor parte de una vegetación xerófila, a veces recortada de zonas enteramente



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

desérticas. Durante nueve meses del año reina una gran sequía. Con número que alcanza quizás cien mil, los guajiros se reparten entre Venezuela y Colombia. Aunque las nueve decimas partes de su territorio se extienden en Colombia, alrededor de un cuarto viven en Venezuela.

Los guajiros son pastores. Los bovinos tienen para ellos el más grande valor, pero su crianza es limitada por grandes dificultades ecológicas. Su ganado, por lo tanto, se compone fundamentalmente de ovejas y de cabras. Toman del ganado lo esencial de sus recursos. Consumen carne y leche. El ganado constituye, con los caballos y las mulas, dotadas de gran prestigio la fracción más importante de las prestaciones matrimoniales y sirve como pago de compensaciones de todo orden.

También procura a los guajiros la mayor parte de sus ingresos monetarios. En efecto, los indios van periódicamente a vender algunos ganados en los mercados limítrofes de Riohacha, de Uribia o de Maicao, en Colombia, y de Paraguaipoa en Venezuela. Estos mercados semanales tienen hoy una importancia extrema en la vida económica guajira. Con el dinero obtenido por la venta de sus ganados y de algunos productos de su artesanía sobre todo los bellos chinchorros y mochila tejidas, por las mujeres. Los guajiros compran alimentos básicos: azúcar, sal, café, y plátanos, útiles metálicos, armas de fuego, y fósforos.

La caza, y la pesca en la región costera, se han convertido en actividades secundarias desde el punto de vista económico. Hoy día un número ínfimo de guajiros vive de ellas exclusivamente. Pero han guardado un gran prestigio y las han investidos de un gran valor simbólico. Diferentes variedades de venados, pecaríes, conejos y algunas especies de pájaros constituyen lo esencial de la caza, sin embargo, por razones religiosas y medicinales, los guajiros cazan otros animales, a los cuales, como se verá, atribuyen gran número de enfermedades y malestares.

Cada familia guajira siembra una huerta en la cual planta, en las primeras lluvias, maíz, yuca, diferentes clases de frijoles, melones y patillas. Esta horticultura es efímera; aporta durante dos o tres meses solamente un crecimiento importante de los recursos alimenticios. Los guajiros practican también la recolección de frutas silvestre. Es actualmente trabajo de estación seca para aquellos que viven lejos de los linderos del territorio indígena, y una actividad ocasional o reservada a los pobres en las regiones cercanas a los mercados donde pueden aprovisionarse periódicamente de vegetales. El hábitat guajiro está fuertemente diseminado.

Una casa pequeña donde se cuelgan en la noche los chinchorros, un espacio limitado por un cerco de cactus o de ramajes reservados a la cocina, un tejado techo plano que reposa sobre unos postes. Bajo los cuales se desarrollan las actividades del día; he ahí el cuadro de la familia nuclear. Algunas decenas de habitaciones parecidas, dispersas sobre un territorio de algunas decenas de hectáreas, constituyen la unidad de residencia. Cada una de estas unidades lleva un nombre propio, pero no se puede hablar propiamente de un pueblo guajiro.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

La sociedad guajira está dividida en clanes matrilineales no exogámicos. Cada uno de ellos lleva asociado un “animal totémico”, se cuenta alrededor de una treintena, de importancia numérica muy variable. Actualmente no están localizados y se les encuentra diseminado en todo el territorio. Algunos clanes son conocidos como pobres y ricos y otros como afortunados y políticamente muy influyente. Por ejemplo, están los casos del clan Wouliyu, asociado a la perdiz, del clan Uliana, asociado al jaguar. Pertenecer a tal o cual define por lo tanto el principio de identidad social y estatus de un individuo. Sin embargo, los clanes de hoy día han perdido su importancia sociológica y política a beneficio de las unidades matrilineales más pequeñas.

Los guajiros se ciñen teóricamente a una regla de residencia matrilocal: la joven pareja vive provisionalmente en la casa de la madre de la esposa antes de construir otra habitación en un lugar próxima a la primera. La mujer se mantiene entonces “fijada” a su matrilinealidad, mientras que el hombre es más a menudo alejado del suyo.

Una de las etnias más numerosas de Venezuela y Colombia, ubicada en la península de la guajira, al extremo norte occidental de Venezuela y norte oriental de Colombia, frente al mar Caribe, en la zona noroeste del Estado Zulia. Esta zona llena de cactus y cujíes, constituye el lecho de un pueblo indígena llamados wayuu, cuyo traducción al castellano es guajiro, los cuales representan el 62.5% total de la población indígena actual del país, de filiación lingüística arawaka. Esta lengua presenta algunas diferencias dialectales, dependiendo de la zona de habitación (alta, media y baja guajira). Actualmente el territorio de la guajira ha sido dividido administrativamente por el estado venezolano en tres municipios: Mara, Guajira e Insular Padilla. Otra división que parece devenir más por las características de la zona es la de la baja, media y alta guajira.

La baja guajira desde Santa Cruz de Mara, en su parte más meridional hasta Sinamaica en su extremo septentrional, por el occidente se extiende hasta las últimas estribaciones de la cordillera de Perijá y al oriente colinda con la boca del lago de Maracaibo. La media guajira es la porción territorial que va desde Sinamaica al sur, hasta Neima al norte, en su porción oeste se encuentran los montes de oca y al oeste el golfo de Venezuela. La alta guajira comienza exactamente en el punto donde se observa una estrecha franja de tierras bañadas en su extremo oriental por el mar Caribe que se prolongan hasta castillete en el lado venezolano (Portillo, 1986:28-33), citado por Guerra W, (2001)

Actualmente hay una diversidad, en la región zuliana, y algunos grupos distribuidos en algunas regiones de Venezuela. Los wayuu son reconocidos como criadores de ganado, caprino y bovino de la cual se sustentan, así como las actividades agrícolas (maíz, patilla, plátano) así como la caza con el uso de flecha, trampas escopetas, y gran parte se sustentan de la pesca. Las características socioculturales del pueblo wayuu, define la existencia de un matriarcado que se estructura sobre la base de una línea de descendencia femenina y la unifica a través de lazos de parentesco consanguíneo. Enfatiza en el papel del tío como eje de la familia de una de sus hermanas. En este sentido, le confiere al tío materno importancia preponderante en el linaje matrilineal.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Los wayuu basan su organización social las relaciones de parentesco, la sociedad wayuu está dividida en clanes y linajes con descendencia unilineal por vía materna. En cuanto a su proceso educativo para los niños y niñas wayuu, son los padres y los abuelos las fuentes principales de aprendizaje dentro del proceso de socialización el aprendizaje se realizan de manera informal, aunque activa por parte de los padres por ejemplo con las matemáticas son las cuentas de las cabezas de los animales, la elaboración de los tejidos o la siembra del conuco las actividades que permiten aprender a calcular.

### **Orientaciones Metodológicas**

Esta investigación se ubica dentro de la tradición cualitativa, el cual Rojas (2007; p.13) supone una manera de concebir la realidad, unos métodos para abordar su estudio, así como técnicas e instrumentos acordes con los métodos y procedimientos de análisis y validación congruentes con los fundamentos teóricos que la sustentan. En este sentido, se hace fundamental llevar a cabo desde el plano real la investigación ya que a partir de ahí se extraerán los datos más significativos para comprender el fenómeno en estudio.

Aunado a ello se asume el paradigma interpretativo, puesto que busca comprender la vida social partiendo del análisis de los significados que el hombre imprime, en este caso, se comprendió desde la cultura Wayuu la relación de las matemáticas. las técnicas que se utilizaron en el estudio fue: la observación participante con el uso del instrumento de un registro anecdótico por cada uno de los participantes, y el otro instrumento fue la entrevista no estructurada, no focalizada por ser un estudio etnográfico. Asimismo, se recurrió al microanálisis, a través de la interpretación de los datos recopilados de los informantes clave o actores involucrados en el proceso. La información se trabajó separando los datos, por medio de la extracción de párrafos, frases, oraciones y palabras que posteriormente serán codificadas.

### **Resultados (hallazgos, aportes)**

Se interpretó desde la etnomatemáticas el sistema semántico de los elementos extraídos del contexto cultural wayuu, a través de un análisis de cada una de las opiniones de los ancestros, para luego extraer “términos claves”, de ahí se escogió términos, que determinó una definición semántica de cada uno de los elementos matemáticos existentes en la cultura, para esto fue necesario se pudo introducir nuevas palabras relacionadas con los elementos de las matemáticas como lo son las figuras geométricas que por años estaban allí pero que no eran reconocidas como parte de su vocabulario. Ello contribuye a minimizar el proceso de “Guajirizar” el castellano lo cual ha traído como consecuencia la pérdida de su identidad y la incrementación de transculturización del Wayuu.

Como aporte se elaboró un diccionario aportando nuevas palabras a la lengua Wayuu a partir del sistema semántico lógico de los elementos matemáticos extraídos del contexto cultural, se concluye que la cultura Wayuu puede ir nutriendo su lengua a partir de la construcción de nuevas palabras sin recurrir al castellano como actualmente se viene haciendo. Para ello es necesario, recurrir a sus raíces y su forma particular de reconocer los símbolos que están asociados a su cultura, trabajo y naturaleza, y que el docente de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

matemática pudiera darle uso en impartir sus clases y convertirla más productiva, y así lograr un individuo que desarrolle sus pensamientos lógicos y que sea capaz de relacionar sus conocimientos con su propio entorno. Todos estos elementos permitieron, cumplir con las metas y las interrogantes formulada al inicio del estudio de la indagación fenomenológica.

### **Conclusiones**

El objetivo de este presente trabajo es Interpretar desde la etnomatemática el sistema semántico los elementos extraídos del contexto cultural wayuu , a través de los objetos materiales, y no materiales o una situación en su cultura que representa, un significado que hace referencia a otro, tal es el caso de la conexión de la matemática, no solo con el entorno natural, sino que en objetos con su vida propia, que interactúan con el hombre por medio de un sin número de significados y creencias que la activan y recrean, están presentes los símbolos materiales, tal es el caso de la cerámica wayuu, que no solamente sirve para transportar el agua al hogar ni para servir alimentos, sino que también refleja, la recreación de la cultura, su relación con la naturaleza, en su significado y su interacción con la gente, así como la visualización del sol “Ka’i”, para la interpretación del tiempo (Hora), así como puede observarse figuras representando la simetría en las artesanías elaboradas por el wayuu considerando la importancia de la presencia de estos elementos.

Vale aclarar que estos conocimientos contribuyen el mejoramiento del proceso de enseñanza de la matemática con el fin de mejorar el desarrollo de capacidades lógico-matemática de los alumnos pertenecientes a la cultura wayuu, conocimientos que en muchos pueblos se ven impregnados por otros aspectos, y que a su vez estos se pueden reflejar con el uso de la etnomatemática, en relacionar los elementos presentes en la cultura con el contexto matemático, y que puedan servir para desarrollar el entendimiento y la comprensión de la matemática.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Bishop, A (1998) **Enculturación matemática la educación matemática desde una perspectiva cultural** (pp.31-33). Barcelona, España: Paidós Ibérica
- Blanco Álvarez, H. (2009). Entrevista al profesor Ubiratan D'Ambrosio. **Revista Latinoamericana de Etnomatemática**, 1(1), 21-25.
- Giménez, J.Diez Palomar y M. Civil (Eds.), (2007). **Educación Matemática y Exclusión** (pp.83-102). España: Graó.
- Goñi, J. (Eds.). (2006), **Matemática e interculturalidad** (pp. 8-9, 13-20, 16-17, 25-26) Barcelona: Grao.
- Gorgorio, N (Eds.). (2000). **Matemáticas y educación: Retos y cambios desde una perspectiva internacional** (pp. 37, 40-43, 45-48). Barcelona: Grao de Irif.
- Guerra, W (2001). **La Disputa y la Palabra: La ley en la sociedad wayuu** .Colombia





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Mora, D (2004). **Tópicos en Educación Matemáticas** (Pp. 256). Imprenta Universitaria (UCV)

Rojas, B (2007) **Investigación cualitativa. Fundamentos y praxis**. SEDUPEL. Editorial universidad experimental Libertador. Venezuela



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **INFLUENCIA DE LA ESTRUCTURA DE VALORES SEGÚN EL MODELO DE SCHWARTZ EN EL DESEMPEÑO DEL DOCENTE**

**Liliana María Zárraga Álvarez**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE

[lilianazarragaalvarez@hotmail.com](mailto:lilianazarragaalvarez@hotmail.com)

**Cesar Montoya Medero**

Director de la Pastoral Social Arquidiócesis de Maracaibo

[montoyamedero@gmail.com](mailto:montoyamedero@gmail.com)

#### **RESUMEN**

La presente ponencia tuvo como propósito exponer un modelo teórico que permita explicar la naturaleza de la relación entre la estructura de valores según el modelo de Schwartz con el desempeño del docente en las instituciones educativas. La investigación estuvo sustentada teóricamente, bajo el criterio de los autores Cayon, (2008), Chiavenato,(2006), Montoya,(2006), Ortega y Mínguez (2001), Penas,(2008), Schwartz, (2005), Schwartz, (2003), Wartofsky, (2004) El estudio fue de tipo explicativo de campo, con un diseño no experimental transeccional. La población estuvo constituida por todos los docentes de las instituciones educativas de la parroquia Caracciolo Parra Pérez del municipio Maracaibo. Para medir la estructura de valores se utilizó un cuestionario estandarizado denominado Schwartz Value Survey tomado de Montoya, (2006) y el desempeño del docente con el instrumento Desempeño Versión Zárraga-Montoya (2013). El modelo se construyó empleando la técnica multivariante denominada modelaje con ecuaciones estructurales. Los resultados permiten concluir que la apertura no es causa del desempeño, que tanto el hedonismo como el conservadurismo lo afectan negativamente y que el tipo motivacional que mejor incide es la Trascendencia.

**Palabras clave:** Estructura de valores, desempeño del docente

#### **INTRODUCCIÓN**

La realidad mundial actual se caracteriza por los constantes cambios donde se modifican las costumbres y, por ende, los sistemas de valores. Al respecto, el siglo XX y los primeros años del siglo XXI, se han caracterizado por lo inestable y lo transitorio en comparación con la estabilidad de las creencias y significados de los siglos anteriores, es por ello que en el relativismo moral y la carencia de ideologías son algunas de los aspectos que son reflejo de la actual crisis de valores.

La pérdida de valores es un problema estructural de la sociedad en su conjunto, con todos los individuos y organizaciones que en ella hacen vida, lo cual, inciden en todos los órdenes de la vida incluyendo el desempeño individual e institucional. En consecuencia, es una realidad que también incide en el hecho educativo y por ende, en el desempeño de los docentes.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Está reseñado que en Latinoamérica, la dinámica de desempeño de cada docente se orienta según sus propios valores sustentados en las normas, creencias, poder y tradición que se tornan relevantes cuando guían su comportamiento, especialmente, cuando actúan como orientadores en la toma de decisiones, al momento de asumir riesgos y cuando se estructura una jerarquía. (Cayón, 2008).

Por consiguiente, en el contexto educativo se hace necesario, descubrir los valores intrínsecos, actitudes, que poseen los docentes, tomar conciencia de ellos y ver hasta qué punto estos orientan su vida, personal y laboral. Además, hay que descubrir la importancia que el sujeto atribuye a esos valores. Es lo que Ortega y Mínguez, (2001 p.31) denominan como: “clarificación de valores pero entendida no solo como inventario de los valores personales, sino como recurso para descubrir la importancia que el sujeto atribuye a esos valores y el papel que ejerce a nivel personal y laboral.”

Aunado a esto, los valores juegan un papel muy significativo en lo que respecta a la predisposición de las personas a asumir determinadas acciones, por ser estándares que guían la conducta de la persona o concepciones que reflejan las características básicas de adaptación, a partir de los cuales se fabrican las actitudes Schwartz 1999 (citado por Cayon 2008). Sobre dicha base, se puede pensar que en función del tipo de estructura de valores que posea un docente, éste tendrá un mejor o peor desempeño en su sitio de trabajo.

Ante tales planteamientos, se hace necesario definir la manera como los valores afectan el desempeño. En consecuencia, este artículo tiene como propósito exponer un modelo teórico que permita explicar la naturaleza de la relación causal entre la estructura de valores según el modelo de Schwartz en el desempeño del docente.

### **FUNDAMENTACIÓN**

La definición de valores se trató, principalmente, en la antigua Grecia como algo general y sin divisiones, pero con el pasar de los siglos y sobre todo a partir del siglo XIX, los valores y la ética estuvieron manejados y delineados por la iglesia Católica y más tarde por la milicia. En el campo de las ciencias sociales involucraron la Deontología, la cual “ se entendía como un saber que enseña al hombre la manera de dirigir sus emociones de modo que queden subordinadas, en cuanto es posible, a su propio bienestar” (Wartofsky 2004 p.254)

Ahora bien, son muchas las definiciones de valor, que desde los distintos ámbitos del saber, se han propuesto a lo largo de los años. Penas, (2008) plantea que “Unas explican los valores en términos de necesidades y conductas, otras como actitudes, dentro de la psicología, son concebidos como metas amplias y estables que guían la conducta de los individuos y desde la perspectiva económica, supone precio.”

Una de tales definiciones es la propuesta por Schwartz, (2005) quien elaboró un modelo teórico validado con datos recogidos en 63 países, en más de 60,000 individuos, quien derivó su teoría de los 10 valores personales a saber poder, logro, hedonismo, estimulación, autodirección, universalidad, benevolencia, tradición, conformidad y

seguridad, en una dimensión circular. En esta teoría, los valores son definidos como creencias percederas, acerca de qué tipo de comportamientos o condiciones son preferidas, en comparación con otras. Es por ello, que cuando se piensa en valores, se piensa en lo que es importante para la vida en términos de independencia, sabiduría, éxito, bondad, placer, entre otros. Además, sirven como guía o principio en la vida de una persona u otra entidad social. Ellos pueden expresar intereses individualistas, colectivistas o ambos, relacionados unos tipos de valores generales evaluados como principio guía la vida, en rangos de importancia. (Cuadro 1)

**Cuadro 1. Tipos de valores según Schwartz (2003)**

Tipos de valores generales	Se define como	Valores que representa Tipos motivacionales
Autodirección o autonomía intelectual	Independencia de pensamiento, escogencia de las acciones, creación y exploración	La creatividad, la libertad, independencia, curiosidad, selección de las propias metas
Estimulación	Excitación, la variedad, la novedad y los desafíos en la vida	Audacia, una vida variada, una vida excitante
Hedonismo	Búsqueda del placer y la gratificación sensual para sí mismo.	Placer y disfrute de la vida
Logro	Persecución del éxito personal mediante la demostración de competencia de acuerdo con las normas culturales.	Capaz, exitoso, ambicioso e influyente
Poder	Búsqueda de estatus y prestigio social, control o dominio sobre personas o recursos.	Reconocimiento social, la riqueza, autoridad y preservación de la imagen pública
Seguridad	Búsqueda de seguridad, armonía y estabilidad con uno mismo, en las relaciones con los demás y en la sociedad.	Seguridad familiar, seguridad nacional, orden social, transparencia, reciprocidad de los favores
Conformidad	Restricción de las acciones, inclinaciones e impulsos que pueden dañar a otros y transgredir expectativas o normas sociales, dándose limitaciones en la interacción cotidiana.	Decencia, obediencia, autodisciplina, honrar a los padres y los ancianos
Tradición	Aceptación compromiso y respeto de las ideas y costumbres que la propia cultura y religión imponen.	Humildad, aceptación de la porción que le corresponde en la vida, espiritualidad
Benevolencia	Preserva y refuerza el bienestar de las personas cercanas con quien se está en contacto personal frecuente. Expresa una relación de preferencia hacia quien es considerado perteneciente a un mismo grupo	Servicial, honesto, indulgente, leal, responsable
Universalismo	Integra valores relacionados con madurez: apreciación, tolerancia, sabiduría, protección del medio ambiente y con el bienestar social en general, justicia social, igualdad, un mundo en paz.	Aprecio, tolerancia y protección del bienestar de todas las personas y de la naturaleza.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Ahora bien, para entender la dinámica de las relaciones entre dichos valores, Schwartz, (2005) sugiere un continuo motivacional organizacional en forma circular. Donde, los valores cercanos, tienen motivaciones subyacentes similares y son armoniosos entre sí, mientras que entre los más lejanos, existe conflicto. De allí que Schwartz, (2005) plantea que los diez tipos de valores fueron agrupados en una estructura con dos grandes dimensiones cada uno con sus opuestos (Ver figura 1):

1.- En uno de los polos de la primera dimensión se encuentra Apertura al cambio, Estos valores son en su mayoría compatibles con la visión de una persona como entidad autónoma que constituye la unidad social básica y que voluntariamente se une a otros para formar colectividades, se define con los tipos motivacionales: compuesto por: a) la autodirección, b) el hedonismo, y c) la estimulación.

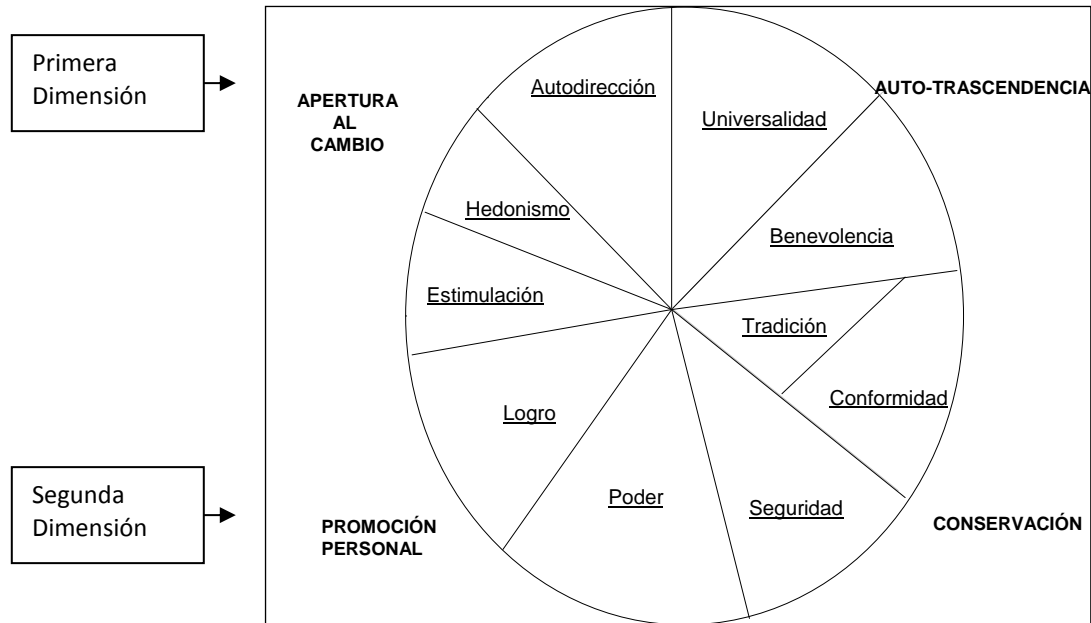
En el otro extremo y opuesta a esta dimensión, se sitúa el conservadurismo el cual hace énfasis, en el mantenimiento del statu quo y de la propiedad y restricción de acciones o inclinaciones de individuos o grupos que pudieran alterar el orden tradicional. Se trata de valores sociocéntricos, propios de encuadres en los que la individualidad carece de significación autónoma y la tiene sólo como parte de la colectividad. Está conformado por los tipos motivacionales: a) la seguridad y b) conformidad y c) la tradición.

2.- En cuanto a la segunda dimensión corresponde a promoción personal. Con este tipo general se enfatiza en la legitimidad de la asignación jerárquica de roles y recursos fijos. Este tipo valorativo es más compatible con culturas en las que las personas son vistas como desempeñando roles adscriptos, surgidos del consenso social.

Junto con el tipo valorativo “conservadorismo”, captura las ideas fundamentales del concepto más amplio de “colectivismo”, que ha sido frecuentemente usado para describir culturas y sociedades. Este tipo de valor general se identifica con los tipos: conformados por valores como: a) logro y b) poder que se comparte con apertura al cambio;

La promoción personal se opone a la dimensión trascendencia la cual hace énfasis en la superación de los intereses egoístas a favor del compromiso voluntario en la promoción del bienestar de otros. Los tipos dentro de ésta categoría son: a) benevolencia y b) universalidad. La tipología del hedonismo, no se incluye en ningún valor de orden superior, ya que podría estar contenida tanto por el autoengrandecimiento como por la apertura al cambio.

**Figura 1. Estructura de valores de Schwartz (2003)**



Fuente: Schwartz, (2003)

Desde la perspectiva de Schwartz, (2005) los conflictos y congruencias entre estas 10 diferentes motivaciones dan lugar a una estructura integrada de valores. Por lo tanto, resulta un soporte teórico lo suficientemente sólido, para intentar elaborar nuevos instrumentos de medición, que puedan ser aplicados en contextos organizativos de investigación múltiple. Además, según Montoya, (2006) el criterio de selección del modelo de Schwartz, es más complejo, más rico, en sus explicaciones, conocimientos.

Los autores, a partir de la teoría de Chiavenato (2006), desarrollaron una teoría del desempeño basándose en los datos empíricos recogidos en la tesis doctoral de Zárraga, (2013). La cual fue confirmada por medio del análisis factorial y validada por el modelo de ecuaciones estructurales planteado, lo que conllevó a la derivación de un nuevo constructo de desempeño del docente, donde se integran nuevos elementos tales como: la proyección del docente dentro de la institución, las acciones dirigidas al beneficio de la institución y la comunicación asertiva con los compañeros de trabajo, al igual que las motivaciones de afiliación y logro.

Este planteamiento teórico del desempeño sostiene la necesidad de identificar el status del establecimiento de acuerdos entre los miembros de las instituciones educativas, los acuerdos individuales y grupales a fin de lograr la consolidación de las metas institucionales, a través de diversas acciones. Lo antes expuesto, permitirá explicar e interpretar con validez científica, y en el contexto del estudio, el desempeño del docente, tratando con ello, de ampliar el horizonte integrando nuevos elementos que le den soporte. (Cuadro 2)



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

**Cuadro 2. Teoría de desempeño del docente**

DIMENSIONES	INDICADORES
Proyección del docente dentro de la institución	Acciones dirigidas al beneficio de la institución
	Comunicación asertiva con los compañeros de trabajo
Motivaciones de desempeño	Motivaciones de afiliación
	Motivaciones por logro
Capacidad para establecer acuerdos	Acuerdos individuales
	Acuerdos grupales
Consolidación de metas	Acciones dirigidas a la consolidación de las metas institucionales

### **ORIENTACIONES METODOLOGICAS**

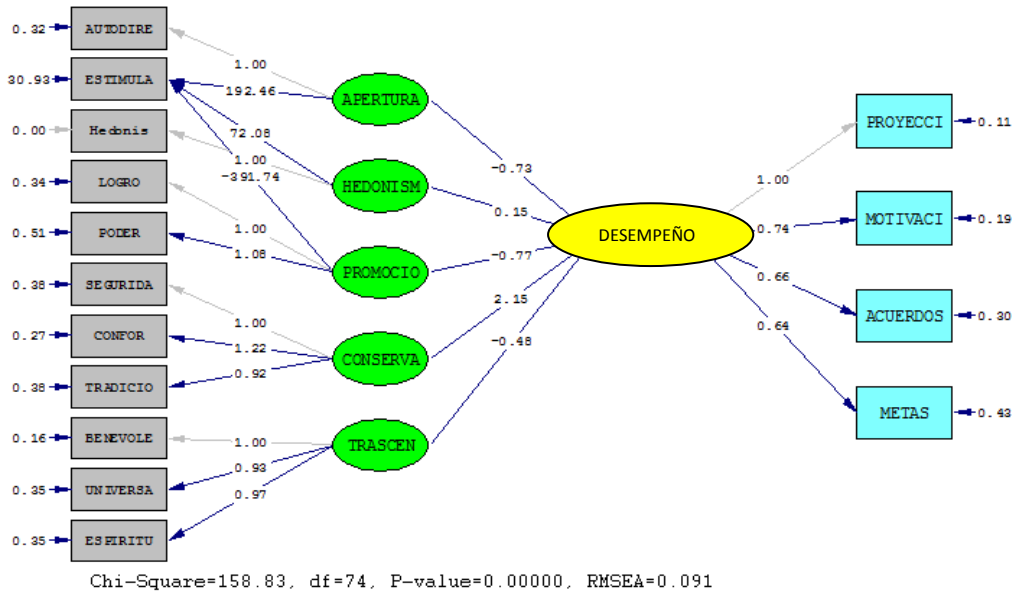
La investigación fue explicativa de campo, no experimental transeccional, desarrollada con la información suministrada por 140 sujetos docentes. Para medir la estructura de valores se utilizó un cuestionario estandarizado denominado Schwartz Value Survey, tomado de Montoya, (2006) compuesto por 55 ítemes. En cuanto al desempeño del docente se empleó la versión Zárraga-Montoya, (2013) Los datos recogidos permitieron desarrollar el modelo, empleando el Sistema de Modelaje con Ecuaciones Estructurales (SMS), el cual, es una técnica de Análisis Multivariante que permite analizar las relaciones de dependencia entre múltiples conjuntos de variables empleando el Software LISREL.

### **RESULTADOS**

El modelaje con ecuaciones estructurales plantea en primera instancia la presentación del modelo de medidas inicial, el cual se plantea en un principio con todos los componentes tanto para una variable como con la otra sin ninguna modificación, solamente estableciendo la vinculación entre una y otra en este caso entre el los tipos motivacionales y el desempeño. En la Grafica 1, se aprecia el modelo inicial. Allí, se observa el “enlace” entre ambas variables sin ninguna modificación interna de las mismas, observándose los nexos entre las distintas dimensiones y variables, tal y como fueron formuladas teóricamente para las variables involucradas en el estudio.

Con la finalidad de determinar la bondad de ajuste del modelo, es decir si el mismo, es válido desde un punto de vista estadístico, se le estiman un conjunto de índices, los cuales para ser aceptados deben cumplir con los requerimientos que se muestran en la Tabla1.

**Gráfica 1. Modelo de relación inicial entre la Estructura de Valores y el Desempeño del Docente**



**Tabla 1.- Índices de estimación de la bondad de ajuste de los modelos**

INDICE	CRITERIO
P de Chi cuadrado	Mayor a 0.05
Relación chi cuadrado/gl	menor a 2
RMSA	Menor a 0.05
Límite inferior del intervalo RMSA	Menor a 0.05
NFI	Mayor a 0.95
NNFI	Mayor 0.95
RFI	Menor a 0.05
RMR	Menor a 0.05

Fuente: elaboración propia (2014)

En relación con el modelo inicial los valores, se muestran en la tabla 2. Se observa que con respecto al modelo inicial, solo se cumple el criterio referente al NNFI, el cual con un valor de 0.96 es ligeramente superior al criterio de 0.95. En consecuencia el modelo inicial no es un buen modelo para explicar la relación de causalidad planteada y en consecuencia amerita realizar ajustes en las relaciones planteadas,





## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

**Tabla 2.- Pruebas de Bondad de ajuste para el primer modelo**

INDICE	Valores del modelo de inicio	CRITERIO
P de Chi cuadrado	0.00001	Mayor a 0.05
Relación Chi cuadrado/gl	2.14	Menor a 2
RMSEA	0.063	Menor a 0.05
Límite inferior del intervalo RMSEA	0.091	Menor a 0.05
NFI	0.94	Mayor a 0.95
NNFI **	0.96**	Mayor 0.95**
RFI	0.94	Mayor 0.95
RMR	0.07	Menor a 0.05

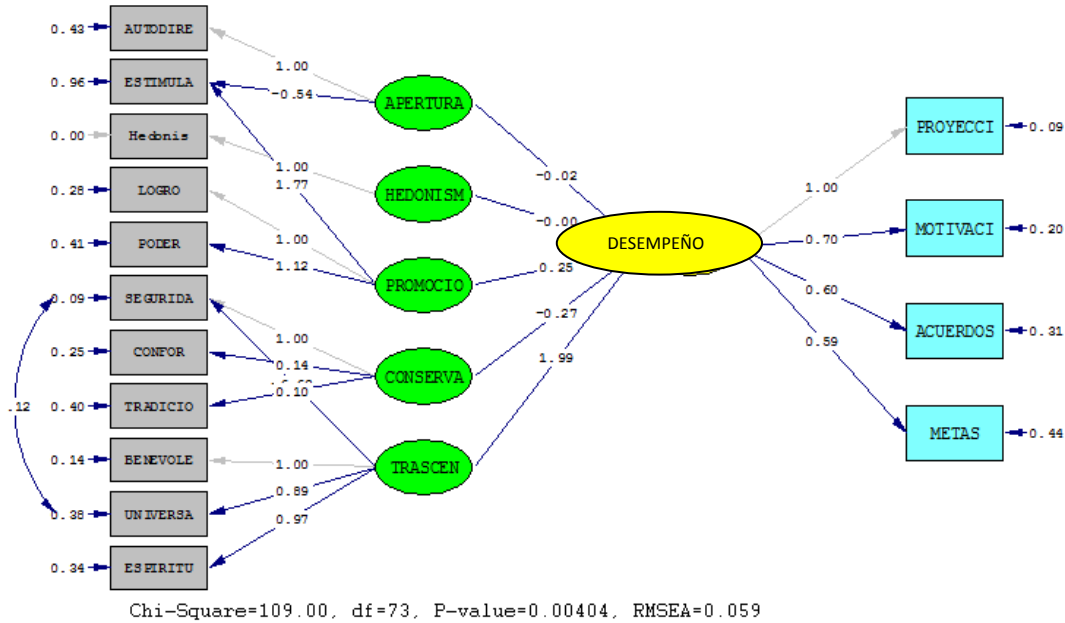
Fuente: elaboración propia (2014)

El procedimiento estadístico, “solicitó” en una primera instancia para mejorar el modelo, la adición de una relación entre la Promoción Personal y la Estimulación, lo cual se puede interpretar como que el respeto por sí mismo, el éxito personal, rodearse de gente poderosa, asumir riesgos, ser creativos, originales, y leales, incapaces de traicionar y la preservación de la imagen pública, la riqueza, autoridad, el reconocimiento social, el sentido de pertenencia y la autodisciplina se relaciona con una vida variada, aunado a un mundo de belleza sin sucio, ni contaminación y tener autoridad. (Gráfico 2).

Asimismo, llama la atención la sugerencia de la relación negativa de Trascendencia con la seguridad. En este sentido, se observa, como pueden entrar en conflicto el tipo motivacional que define una vinculación grupal, con los que fortalecen aspectos individuales.

La tabla 3 muestra el cambio en los indicadores de la bondad de ajuste por efecto de estas modificaciones. Se observa como el modelo mejoró sustancialmente, siendo que los únicos criterios que no se cumplen son la significancia del Chi cuadrado, RMESA, RFI y el RMR. Debido a que el coeficiente de la relación Apertura- desempeño es cercano a cero (-0.02), es decir casi nula, se procedió a eliminarlo del modelo y seguidamente a probar su bondad de ajuste. (Tabla 3).

**Gráfico 2.- Primer Modelo Corregido**



Fuente: elaboración propia

**Tabla 3. Pruebas de bondad de ajuste para el modelo corregido**

INDICE	Valores del modelo de inicio	CRITERIO
P de Chi cuadrado	0.004	Mayor a 0.05
Relación chi cuadrado/gl	1.49 **	Menor a 2
RMESA	0.059	Menor a 0.05
Límite inferior del intervalo RMSEA	0.048**	Menor a 0.05
NFI	0.952**	Mayor a 0.95
NNFI	0.972**	Mayor 0.95
RFI	0.93	Mayor 0.95
RMR	0.057	Menor a 0.05

Fuente: elaboración propia

Finalmente el Gráfico 3, muestra el modelo donde se eliminó la apertura como un elemento causal del Desempeño y la Tabla 3 indica que con este modelo se cumplen todos los parámetros de la bondad de ajuste. En consecuencia, para la población en estudio es el que mejor explica la naturaleza de la relación entre los valores y tipos motivacionales y el desempeño.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Queda con esto claro que la Apertura no es causa del Desempeño, mas sin embargo resulta interesante detectar que el hedonismo y el conservadurismo si lo afectan, pero de manera negativa, es decir, que cuando el docente busca el disfrute de la vida aprovechando las cosas buenas y el placer a través de la satisfacción de los sentidos y se apega a las tradiciones el desempeño se ve disminuido, claro está que esto es porque le da más valor a los elementos individuales que a los organizacionales. Esto conlleva a que en las organizaciones educativas, cuando se detectan docentes con estas características, deben ser educados en valores de modo que estas formas de ver al mundo no afecten su trabajo en la institución.

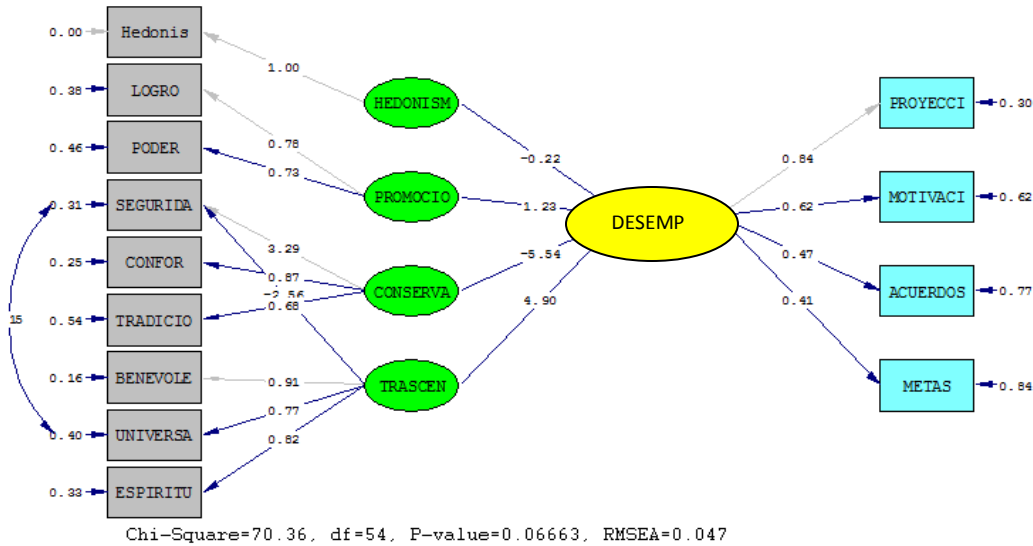
Situación contraria, se evidencia con la promoción y trascendencia las cuales, tienden a beneficiar el desempeño. En consecuencia, la promoción, el logro y el poder así como la benevolencia la universalidad y la espiritualidad tienden a mejorar el desempeño, obviamente esto se debe a que desde un punto de vista teórico, el logro es también una motivación del desempeño, necesaria para el alcance de las metas y su consolidación. Para dirigir acciones en beneficio de la organización se requiere del manejo del poder pero obviamente desde una posición trascendente que permita alcanzar los acuerdos individuales y grupales necesarios.

En cuanto a la relación entre los tipos motivacionales, del modelo se desprende que la trascendencia en los docentes afecta a la seguridad de manera negativa. Esto puede obedecer a una falsa percepción de debilidad cuando se comparten motivaciones trascendentales. En contrario, los datos muestran que los aspectos Trascendentales, lo que hacen es mejorar el propio desempeño y en consecuencia la posibilidad de desarrollar un trabajo más exitoso. Queda demostrado por esta vía que la universalidad componente de la trascendencia se correlaciona con la seguridad.

Vale acotar, que el universalismo es un valor motivacional correspondiente a la dimensión de trascendencia, pero existe una relación causal que viene a ser la esencia del modelo planteado, entre el universalismo y seguridad. Lo cual demuestra, que la protección de la naturaleza, la búsqueda de la justicia Social, un mundo lleno de paz, libre de conflictos y guerra, la independencia, confianza en sí mismo, libre de enfermedades físicas y mentales se encuentran correlacionadas con la búsqueda de seguridad, armonía y estabilidad con uno mismo, en las relaciones con los demás y en la sociedad.

Finalmente, el análisis precedente, señaló que, dicha correlación, impacta positivamente en el desempeño del docente, ya que los docentes estarán en capacidad establecer acuerdos individuales y grupales, así como, implementar y promover acciones orientadas a resolver problemas y diversas situaciones que se presenten en las instituciones educativas, mediante la comunicación asertiva con sus compañeros de trabajo, aceptando la diversidad de opiniones y compartiendo ideas. A su vez, planificar y ejecutar acciones a fin de consolidar los objetivos y metas institucionales, evaluando los logros, con el fin de poder superar las dificultades.

**Gráfico 3. Modelo de Relación Final**



Fuente: elaboración propia

**Tabla 3.- Pruebas de bondad de ajuste para el final**

INDICE	Valores del modelo de inicio	CRITERIO
P de Chi cuadrado	0.06	Mayor a 0.05
Relación chi cuadrado/gl	1.30	Menor a 2
RMESA	0.047	Menor a 0.05
Límite inferior del intervalo RMSEA	0.0001	Menor a 0.05
NFI	0.96	Mayor a 0.95
NNFI	0.99	Mayor 0.95
RFI	0.95	Mayor 0.95
RMR	0.03	Menor a 0.05

Fuente: elaboración propia

### CONCLUSIONES

Se concluye en primer lugar que no todos los tipos motivacionales y en consecuencia los valores afectan el desempeño y que los que le afectan no lo hacen de la misma manera. Queda evidenciado pues que la Apertura no se relaciona con el desempeño, mientras que el Hedonismo y el Conservadurismo, es decir las conductas que promueven el individualismo lo afectan negativamente. Con los valores trascendentales ocurre lo contrario, el desempeño se potencia cuando estos están presentes.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Cayón, Alberto y Elizabeth, Pérez, (2008). Estructura de Valores de Schwartz en el personal directivo universitario privado. En **TELOS Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales**. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín Volumen 10 (3) Pp. 403-417
- Chiavenato, Adalberto, (2006) **Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones**. Australia: Thomson
- Montoya, (2006) **Revista de Artes y Humanidades UNICA** Año 7 N° 15 / Enero-Abril 2006, pp. 58 – 78 Universidad Católica Cecilio Acosta .
- Ortega, Pedro y Ramón, Mínguez, (2001). **Los valores en la educación**. Editorial Ariel. Barcelona España.
- Penas, Santiago, (2008) **Aproximación a los valores y estilos de vida de los jóvenes de 13 y 14 años Universidad de Santiago de Compostela**. Tesis doctoral Departamento de Psicología evolutiva y de la educación.
- Schwartz, Shalom (2005). **Basic human values: Their content and structure across countries**. In A. Tamayo & J. Porto (Eds.), *Valores e comportamento nas organizações [Values and behavior in organizations]* pp. 21-55. Petrópolis, Brazil: Vozes.
- Schwartz, Shalom, (2003) [In press]. **Basic human values**: their content and
- Wartofsky, Marx. (2004) **Introducción a la filosofía de la ciencia**. 2 Vols. Madrid: Alianza Editorial, Interesante y amplia introducción a los temas fundamentales de la filosofía de la ciencia.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **GESTIÓN DEL CAMBIO TECNOLÓGICO COMO ESTRATEGIA DE PLANIFICACIÓN EN EL LOGRO DE LAS METAS UNIVERSITARIAS**

**Díaz, Adriana**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[adriana.diaz@urbe.edu](mailto:adriana.diaz@urbe.edu)

**Castellano, José**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[castellanojf@yahoo.es](mailto:castellanojf@yahoo.es)

**Barboza, José**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[jose.barboza@urbe.edu](mailto:jose.barboza@urbe.edu)

#### **RESUMEN**

La gerencia de la inversión como estrategia de planificación en el logro de las metas universitarias, según Thompson y Strickland (2001), es el proceso mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la institución, así como su nivel de competitividad con el propósito de anticipar y decidir sobre el direccionamiento de la institución hacia el futuro. Es por esta razón que la presente investigación define desde características conceptuales y bibliográficas como la gerencia de la inversión establece herramientas de planificación y control para el funcionamiento tanto eficiente como eficaz de los recursos materiales y humanos en las labores de la organización. De allí que el gerencia de la inversión como estrategia de planificación en el logro de las metas universitarias puede implementarse en el área institucional permitiendo una adecuada administración de los procesos, de igual manera les proporciona a las organizaciones un esquema de lo que se está haciendo y a dónde quieren llegar sobre todo los objetivos que quieren lograr y como lo van a conseguir.

**Palabras clave:** Gerencia de la inversión, estrategia de planificación, metas universitarias.

#### **CONSIDERACIONES BÁSICAS**

El establecimiento de una estrategia global para lograr las metas y el desarrollo de una jerarquización amplia de planes para integrar y coordinar las actividades, es en palabras de David (2007), lo más importante dentro del proceso de la planificación, la cual a juicio de este autor consiste en realizar todas aquellas actividades administrativas y gerenciales que se relacionan con el hecho de prepararse para el futuro. Las tareas específicas incluyen la realización de pronósticos, el establecimiento de objetivos a corto, mediano y largo plazo, diseñar estrategias alternativas, elaborar políticas y fijar metas factibles.

De lo planteado anteriormente se puede inferir que planear significa prever los hechos, anticipándose a ellos, de manera continua porque el transcurso del tiempo exige tanto la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

replanificación como el desarrollo de nuevos planes, generando la formulación de nuevas estrategias alternativas, promoviendo el análisis y la elección de aquellas más viables.

La planificación es esencial para activar y ejecutar con éxito cualquier estrategia, ya que las actividades para organizar, motivar, integrar al personal y efectuar los debidos controles dependen de una eficiente planificación. Ahora bien, la estrategia global de una organización, que suele establecer la administración superior directiva, bosqueja las metas de la organización y los medios necesarios para alcanzarla. Para Sallenave (2007), la esencia de la noción de estrategia es el alcanzar el punto decisivo, gracias a la libertad de acción obtenida por una buena economía de fuerzas. Lo que se traduce en alcanzar los objetivos al menor costo.

Según Thompson y Strickland (2001), la estrategia de una universidad es el plan de acción que posee la dirección de la institución para posicionarse en la arena de su mercado, competir con éxito, satisfacer a los clientes y lograr un buen desempeño del negocio. Asimismo, Serna (2009) plantea que las estrategias son acciones a realizar para mantener y soportar el logro de los objetivos tanto de toda la organización en general como de cada área en específica, son el cómo lograr y hacer realidad cada objetivo.

Toda estrategia en general debe estar integrada, en su contexto, por los objetivos de la acción institucional claramente definidos (atributos, escalas de medida, normas, horizonte temporal), el plan de acción a niveles total y divisional de la institución, programas funcionales que describen y miden las consecuencias del plan para cada una de las funciones de la institución (mercadeo, personal, finanzas, producción), los recursos requeridos para llevar a cabo los programas y finalmente un patrón de decisiones coherente, unificado e integrador.

Visto lo anterior, se observa que planificación y estrategia están ligadas indisolublemente, pues tanto el uno como el otro designan una secuencia de acciones ordenadas en el tiempo, de tal forma que se pueda alcanzar uno o varios objetivos. Esto permite considerar las distintas definiciones en cuanto a la gerencia de la inversión se refiere, tomando como referencia diferentes autores, los cuales establecen lo siguiente: Goodstein (2001), define la gerencia de la inversión como el proceso por el cual los directivos de una organización prevén el futuro y desarrollan procedimientos y operaciones.

Para Thompson y Strickland (2001), el desarrollo de una visión y una misión estratégica, el establecimiento de objetivos y la decisión acerca de una estrategia son tareas básicas para determinar la manera de dirigir el rumbo de una organización, junto a sus objetivos de desempeño a corto y largo plazo, las medidas competitivas y los enfoques internos de la acción que se utilizará para lograr los propósitos, constituyen un buen indicio de gerencia de la inversión como estrategia de planificación en el logro de las metas universitarias.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **DESARROLLO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA LA GESTIÓN DEL CAMBIO TECNOLÓGICO**

El desarrollo de un plan estratégico exige a la organización ciertos sacrificios y esfuerzos extras con la finalidad de no interrumpir la buena marcha y funcionamiento tanto de las áreas operativas como de las administrativas en general. El éxito del plan estratégico involucra una serie de recursos tanto humano como financiero que deben ser orientados hacia la consecución de los logros. Se deben resolver un sin número de preguntas y tomar decisiones las cuales son muy importantes para el éxito o fracaso final de todo el proceso de planeación.

Dentro de los parámetros conceptuales David (2007), indica que el punto de partida lógico es identificar la misión, los objetivos y las estrategias actuales formuladas originalmente, porque la situación y condición presentes de una institución pueden excluir ciertas estrategias resultantes de la posterior formulación e incluso, pueden dictar un curso concreto de acción.

Toda organización cuenta con una misión, objetivos y estrategias aun cuando la preparación, redacción y transmisión de esos elementos no haya sido diseñada de manera consciente o científicamente, para Thompson y Strickland (2001), la creación de un plan estratégico no es más que administrar una institución estratégicamente.

Debido a esto se debe desarrollar una visión estratégica de lo que será y hacia dónde va la organización; determinar objetivos, es decir convertir la visión estratégica en resultados; crear una estrategia con el fin de lograr los resultados deseados; poner en práctica y ejecutar la estrategia elegida; y finalmente evaluar el desempeño e iniciar ajustes correctivos tanto en la visión, la dirección a largo plazo, los objetivos, las estrategias o la puesta en práctica, en vista de la experiencia real, de las condiciones cambiantes, de las nuevas ideas y de las nuevas oportunidades.

A tal efecto, para David (2007), en la práctica, el proceso de gerencia de la inversión no se divide ni se minimiza con tanta nitidez, y en algunos casos no se ejecuta con tanta claridad como inicialmente se desea al comenzarlo. Los estrategas no recorren el proceso en bloque ya que existe una retroalimentación constante y continua existiendo un toma y dame informativo y de opiniones entre los jefes de la organización.

### **BENEFICIOS DE LA GESTIÓN DEL CAMBIO TECNOLÓGICO COMO ESTRATEGIA DE PLANIFICACIÓN**

En opinión de David (2007), la gerencia de la inversión permite a la organización tomar parte activa, en lugar de reactiva para la conformación de su futuro, la organización puede emprender actividades e influir en ellas y no ser solo espectadora, permitiendo controlar su futuro. Uno de los mayores beneficios de la gerencia de la inversión consiste en proporcionar a la organización mejores estrategias motivadas al empleo de un enfoque sistemático, lógico y racional para elegir las.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Pero, ciertas investigaciones han demostrado que la contribución más importante que la gerencia de la inversión está en el proceso y no en la decisión o el documento que resulte. Una de las metas centrales del proceso de gerencia de la inversión, es lograr que todos los líderes de la organización lo comprendan y se comprometan con él. De igual manera es muy importante involucrar a los empleados en cuanto a los nexos existentes entre su compensación personal y el desempeño organizacional.

La participación es clave para conseguir el compromiso con los cambios que se requieren. Las institución al planificar sistemáticamente se preparan para las fluctuaciones futuras de su ambiente externo e interno, tomando decisiones más informadas y se anticipan muy bien las consecuencias a corto y a largo plazo.

La beneficios de la gerencia de la inversión son muy importantes para el mejoramiento continuo de una institución, ya que según cómo se sientan satisfechos los clientes, estos demuestran lealtad hacia los productos y servicios que la institución les ofrece los siguientes autores explican cómo es el proceso de beneficios de la gerencia de la inversión un componente importante para medir el nivel de beneficios mediante lo mencionado los beneficios de la gerencia de la inversión dependen del desempeño que se percibe en un producto en cuanto a la entrega de valor en relación con las expectativas del comprador. Si el desempeño coincide con las expectativas, el comprador quedará encantado.

Siguiendo la misma idea, Fleitman (2009, p. 92) sostiene que es “el resultado de las impresiones recibidas a lo largo del uso de un producto a de la prestación de un servicio, menos las expectativas que lo llevó a contactar el producto o a contactar el servicio”. Así mismo, Guinart (2007, p. 427) explican que la beneficios del cliente es “uno de los requisitos de la lealtad de un cliente, es mucho más probable que si está satisfecho vuelva a comprar, y sea leal, que aquel no satisfecho”.

Dentro de la gerencia de la inversión, la rentabilidad se puede definir partiendo de diferentes interpretaciones teóricas, entre esas Guajardo (2008), considera la rentabilidad es una noción económica que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan medios materiales humanos y financieros con el fin de obtener ciertos resultados. En la literatura económica, aunque el término se utiliza de forma muy diversa y son muchas aproximaciones doctrinales que inciden en una u otra faceta de la misma, en sentido general se denomina rentabilidad a la medida del rendimiento que en un determinado periodo de tiempo producen los capitales utilizados en el mismo.

Por otra parte, Munch y García (2006) consideran la rentabilidad como un objetivo económico a corto plazo que las instituciones deben alcanzar, relacionado con la obtención de un beneficiario necesario para el buen desarrollo de la institución. Es decir, la rentabilidad es una de las metas que se traza la institución para determinar el rendimiento de lo invertido al realizar una serie de acciones en un periodo de tiempo determinado, además esta permite la toma de decisiones que toma la administración en la institución.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Ahora bien, para entender los beneficios de la gerencia de la inversión, y en este caso específico el de la rentabilidad, se debe conocer los indicadores de rentabilidad, los cuales permiten determinar la relación de las cifras extractadas de los estados financieros y demás informes de la institución con el propósito de formarse una idea acerca del comportamiento de la institución; se entienden como la expresión cuantitativa del comportamiento o el desempeño de toda una organización o una de sus partes, cuya magnitud al ser comparada con algún nivel de referencia, puede estar señalando una desviación sobre la cual se tomaran acciones correctivas o preventivas según el caso.

Dentro de este orden de ideas Guajardo (2008) comenta que los indicadores referentes a la rentabilidad, tratan de evaluar la cantidad de utilidades obtenidas con respecto a la inversión que las origina, ya sea considerando en su cálculo el activo total o el capital contable. Para Gitman (2003), el margen de utilidad bruta mide el porcentaje de cada unidad monetaria de ventas que después que la institución ha pagado todos sus productos. Cuanto más alto es el margen de utilidad bruta, es decir, cuanto más bajo es el costo relativo del costo de ventas es mejor.

El margen de utilidad operativa mide el porcentaje de cada unidad monetaria de ventas que queda después de deducir todos los costos y gastos que no son intereses, impuestos y dividendos de acciones preferentes. Representa las utilidades puras ganadas por cada unidad monetaria de venta. La utilidad operativa es pura por que mide solamente las ganancias obtenidas por operaciones sin tomar en cuenta intereses, impuestos y dividendos de acciones preferentes.

### **HERRAMIENTAS METODOLÓGICAS**

Las herramientas metodológicas utilizadas para determinar el tipo de investigación, fueron aportadas por Chávez (2007), quien esgrime que la investigación se determina, de acuerdo con el problema que se desea solucionar, los objetivos a lograr y la disponibilidad de los recursos, en este sentido, esta investigación se tipifica como documental, porque se orientó a recolectar información a partir de documentos susceptibles de ser analizados, descriptiva por el nivel alcanzado en el trabajo investigativo, ya que se describe la información de una determinada situación o problema, y con enfoque cualitativo porque el proceso aplicado es sistematizado y empírico.

En cuanto la calificación de investigación documental Bavaresco (2006), definen la investigación documental como el proceso de búsqueda y tratamiento de información generada a partir de los estudios hechos sobre un particular, que se han venido acumulando en el transcurso de la historia de la humanidad y que se presenta bajo las más diversas modalidades que lo hacen más interesantes.

Por otra parte, Cerda (2005) considera que la investigación documental es un análisis detallado de una situación específica, apoyándose estrictamente en documentos confiables y originales, dicho análisis ha de tener un grado de profundidad aceptable; así como ámbito del tema, criterios sistemáticos- críticos, con los cuales se resalten los elementos esenciales que sean aportes significativo al área de conocimiento.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En este orden de ideas, la investigación documental permitirá el proceso de búsqueda de la información, la cual, luego de un proceso de selección, evaluación verificación y sistematización, coadyuvará a establecer las conclusiones relacionadas con los objetivos planteados. Es así como se realiza, un proceso de indagación, recolección e interpretación de los datos contenidos en doctrinas, leyes, jurisprudencias y teorías relacionadas con la influencia de las condiciones ergonómicas en la aparición de enfermedades ocupacionales.

Por esa razón el diseño de la investigación, es el plan de acción; en él se indica la secuencia de los pasos a seguir, pues permite al investigador precisar los detalles de las tareas de investigación y establecer las estrategias a seguir para obtener resultados positivos, además, de definir la forma de encontrar las respuestas a las interrogantes que inducen el estudio. De igual manera, de acuerdo al procedimiento de la investigación el diseño se identificó como bibliográfico no experimental, a lo cual Ander-Egg (2006) declara: “se refiere a que los datos e informaciones a emplear a fin de lograr los objetos planteados en los mismos, proceden de documentos escritos recolectados en otras fuentes”.

### **CONSIDERACIONES FINALES**

En el mundo institucional no existe una definición estándar en lo referente a una gerencia de la inversión, según Serna (2009), cada organización determina tanto el enfoque como la profundidad del diagnóstico necesario en cuanto a evaluar y reformular sus estrategias. Lo más importante dentro de la evaluación a realizar es observar las brechas entre lo planeado y el desempeño logrado, lo que conllevará al análisis estratégico deseado.

El análisis de la situación interna de la universidad según Thompson y Strickland (2001), prepara el terreno para ajustar la estrategia, tanto con las circunstancias de su mercado externo como con sus recursos internos y sus capacidades competitivas, siendo este enfoque orientado por cinco preguntas ¿Qué tan bien está funcionando la estrategia de la universidad?, ¿cuáles son las fortalezas y debilidades de los recursos de la institución y sus oportunidades y amenazas externas?

¿Los precios y costos de la universidad son competitivos?, ¿qué tan poderosa es la posición competitiva de la universidad en relación con la de sus rivales?, ¿a qué problemas estratégicos se enfrenta la institución? Realizar una evaluación o auditoría interna del desempeño, según David (2007), implica la identificación y revisión de las fuerzas y debilidades en las áreas funcionales de una organización pudiendo ser mercadeo, finanzas, producción, investigación y desarrollo, sistemas, recursos humanos y sus relaciones entre sí, hacen énfasis en sus implicaciones estratégicas.

Esa información recolectada mediante ciertos instrumentos como encuestas, cuestionarios, entrevistas e inclusive observaciones, se llamará factores claves o críticos de éxito los cuales deben clasificarse por orden de prioridad a efectos de que las fuerzas y debilidades de la organización puedan determinarse en forma colectiva.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Los factores claves para el éxito de cualquier industria, según Thompson y Strickland (2001), son aquellos aspectos que afectan más la capacidad de los miembros de la industria para prosperar en su mercado; concierne a lo que cada miembro de la industria debe hacer de una manera competente o concentrarse en su logro con el fin de tener éxito tanto en el aspecto competitivo como en el financiero. El medio de una organización, según Serna (2009), es la fuente de sus oportunidades y amenazas, por lo que el factor que determina el éxito o el fracaso es la habilidad para enfrentar oportunamente en forma dinámica y acelerada los desafíos del cambio.

Los cambios de gusto del consumidor, de las condiciones políticas, de la estructura del mercado, así como los tecnológicos, no solo pueden tener efectos en una u otra universidad individualmente, también puede generar la crisis o el repunte de toda una industria. Para Gitman (2003), en la formulación de estrategias se requiere realizar previamente un análisis del entorno para identificar las oportunidades y amenazas para la institución, que pueden estar presentes en el periodo considerado.

En el análisis del entorno se puede incluir los aspectos económicos, tecnológicos, físicos, sociales, políticos, ambientales y hasta geográficos, los cuales pueden ser estudiados sobre la base ciertas herramientas como lo son el análisis de escenarios y el análisis competitivo de la industria. El primero se corresponde a descripciones sintéticas de los posibles entornos en los cuales podría ubicarse la institución en el futuro, no son predicciones, son planteamientos de las variantes que puede presentar el entorno de la institución.

El segundo se desarrolla en función de la competencia que presenta la organización en el sector donde se desarrolla, se basa en el supuesto de que los participantes compitan entre sí por apropiarse de la mayor porción que sea posible de los beneficios extraordinarios generados por el sector, por lo tanto se afirma que en cuanto a una evaluación o auditoría externa, pretende detectar las tendencias y los acontecimientos existentes más allá del control de una sola organización, e incluso de ninguna.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Ander-Egg, E. (2006). **Métodos y Técnicas de Investigación Social III. Cómo organizar el trabajo de investigación**. Argentina: Lumen Hvmanitas.
- Bavaresco, A. (2006). **Proceso Metodológico en la Investigación**. 5ta Edición. Maracaibo-Venezuela: La Universidad del Zulia.
- David, F. (2007). **Conceptos de Administración Estratégica**. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A., México.
- Cerda, H. (2005). **Los elementos de la Investigación**. Bogotá: El Búho.
- Chávez, N. (2007). **Introducción a la Investigación Educativa**. 4ta Edición. Maracaibo, Venezuela.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Fleitman, J. (2009). **Negocios Exitosos**. McGraw Hill, 2009.
- Gitman, L. (2003). **Principios de Administración Financiera**. Editorial Pearson Addison Wesley. Décima edición, México.
- Goodstein, L. D. (2001). **Planeación Estratégica Aplicada**. McGraw-Hill. Interamericana Editores, S. A., México.
- Guajardo, G. (2008). **Contabilidad Financiera**. Editorial Mc Graw Hill. Tercera edición. México.
- Guinart, J. (2007). **Indicadores de Gestión para las Entidades Públicas**. Escuela de Administración Pública de Catalunya VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2007
- Munch, L. y García, J. (2006). **Fundamentos de Administración**. México, Trillas.
- Sallenave, J. P. (2007). **Gerencia y Planeación Estratégica**. Grupo Editorial Norma. Colombia.
- Serna, G. H. (2009) **Gerencia Estratégica**. 3R Editores LTDA, Sexta Edición. Colombia.
- Thompson, A. y Strickland, A. (2001). **Administración Estratégica**. McGraw-Hill, Interamericana Editores, S. A., México.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS DOCENTES DE EDUCACION PRIMARIA Y MEDIA GENERAL**

**Almarzo, Paola**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE

[paolaalmarzo\\_unica@hotmail.com](mailto:paolaalmarzo_unica@hotmail.com)

#### **RESUMEN**

Las estrategias gerenciales es el entendimiento que surge entre dos o más personas en común, y que logran a través del dialogo en consenso definido con el personal que labora en las organizaciones, en este caso las instituciones educativas, conlleva un plan de acción para lograr alcanzar los objetivos que las instituciones desean alcanzar, asimismo, a través de esta investigación se buscó estrategias para lograr la integración entre los docentes de Educación Primaria y Media General del municipio Rosario de Perijá. Partiendo de que la integración sea un proceso de transformación de cada individuo, dentro del cual busca afianzar lazos con otras personas con la intención de mantener una comunicación sana y mejorar las relaciones interpersonales. Dentro de la investigación se pudo observar que las estrategias aplicadas deben partir a través de ese proceso integrador que depende también de la motivación en la que obtenida por cada individuo, puesto que el mismo dentro de la institución educativa debe ser estimulado o recompensadas. El estudio se enmarcó en una investigación de campo con modalidad descriptiva. La cual está sustentada a través de las bases teóricas de estudio, verificando la técnica de observación que los docentes planifican, orientados al trabajo sin la participación activa de los representantes, esto evita que se permita la integración docentes de Educación Primaria y Media General, siendo esto desfavorable para el proceso de integración como trabajo en equipo, por lo que se hace necesario aplicar estrategias gerenciales conjuntamente con los docente, reforzando a la vez el proceso de integración.

**Palabras clave:** Propuesta, Estrategias, Gerenciales, Integración, Proceso-Aprendizaje

#### **INTRODUCCION**

Durante muchos años, se ha considerado la integración como estrategia de organización, bien sea en la estructura social, política, económica, educativa y en todos los ámbitos imaginables que incluyen en la vida del hombre. Por ello, es considerada para alcanzar el éxito, en cualquier escenario, siendo importante el desarrollo de acciones en su búsqueda. La palabra integración tiene su origen en el concepto latino integratio. Se trata de la acción y efecto de integrar (construir un todo, completar un todo con las partes que faltaban o hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo).

De esta forma, la integración social puede darse dentro de un cierto país, cuando se busca que las personas que pertenecen a los estratos sociales más bajos logren mejorar su nivel de vida. Para esto, el Estado o las instituciones civiles deben promover políticas y acciones para fomentar habilidades de autonomía personal y social, la inserción ocupacional, la educación y la adecuada alimentación.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En este sentido, la integración gerencial lleva consigo el reagrupamiento de todo el profesorado: el de aula regular, aula integrada y profesores. Es decir, dejaría de haber profesores regulares y profesores especiales, sólo habría profesores aunque cada uno con sus responsabilidades. Esto facilitaría el abordaje en equipo de las situaciones educativas, conflictivas o no, individuales o de grupo, que diariamente se dan en las instituciones educativas. Es decir, significa un cambio en la filosofía educativa, en las metodologías y prácticas educativas; en la manera de pensar, de hacer que las personas intervienen, entre las que destaca el docente, quien es el principal agente integrador dentro del marco de la escuela básica y secundaria, es una persona cuya intervención estará definida por su preparación, ideologías, expectativas, habilidades y actitudes.

Es aquí donde la escuela juega un papel fundamental, ésta debe ser una comunidad educativa abierta, donde participen, interactúen y cooperen todos los elementos gerenciales, de modo que sus alternativas educativas se centren en el docente, donde se atienda el desarrollo integral de éstos. De esta manera, la integración de los docentes de Educación Primaria y Media General, implica una serie de estrategias que permiten la integración entre las diferentes áreas educativas y del currículo. A tal efecto, durante los últimos años el sistema educativo ha venido presentando profundas transformaciones, orientadas a la formación de ciudadanos autónomos, activos y participativos en la sociedad, todo ello referido al rol que como docente mediador y facilitador para gerencial.

Por tal razón, el mismo se ha visto en la necesidad de planificar estrategias que se ajusten a la situación y características presentes en cada momento, así como actividades de diálogos, participación, talleres, foros, trabajo en grupo toda actividad relacionada a la comunicación, al dialogo, al trabajo en grupo, dirigidas a los docentes de la Unidad Educativa Jesús de la Misericordia. Con apoyo en lo expresado la investigación se fundamentó en Proponer Estrategias Gerenciales para la integración de los docentes de Educación Primaria y Media General del municipio Rosario de Perijá del estado Zulia. Por medio de estrategias gerenciales, se describen los elementos de las estrategias para la gestión organizacional, los factores que afecta la integración de los docentes y se diseñan los plan de estrategias gerenciales para la integración de los docentes de Educación Primaria y Media General de la Unidad Educativa Jesús de la Misericordia en Villa del Rosario, municipio Rosario de Perijá del estado Zulia.

### **DIAGNÓSTICO SITUACIONAL**

En cuanto a la integración de los docentes, ésta responde a la necesidad de cada ser humano, ser parte de un todo, evitando una segregación y no tratar de cambiarla por una seudo integración, teniendo en cuenta fortalecer el status socio-cultural-educativo de los docentes -profesores. La profesión del docente es interdependiente y también facilitador. Según Gutiérrez (2009, pág.25) " donde el docente es un mediador no de manera declarativa; de hecho debe asumir el reto de involucrarse en la construcción del conocimiento en el aula. Lo importante no es necesariamente cuánto se sabe, pero que ello descansa en una plataforma teórica-conceptual, psicológica y filosófica para sustentar la práctica pedagógica".



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Esta interpretación de este autor, conduce a entender el rol del docente como factor de construcción de conocimientos y de experiencias manteniéndose una visión pluridisciplinaria, con extensión de diversidad y profundidad, éste debe facilitar ayudar a construir y reconstruir sus propios conocimientos, sobre la base de promover experiencias acordes con el nivel de desarrollo de los mismos, la inteligente estructuración y evaluación de experiencia.

Por consiguiente, el rol del docente depende evidentemente del paradigma o paradigmas dentro de los cuales tienen que desempeñar su labor, es por ello, que la tarea del docente dentro una concepción constructivista no es la misma que en una concepción reproductora del conocimiento, son de la integración, la responsabilidad del educador no es igual en una perspectiva centrada en el profesor.

### **ESTRATEGIA GERENCIAL**

Según Birch (2008), es la búsqueda deliberada por un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de un negocio, y la multiplique. Ante lo expresado, se deben formular estrategias dentro de una organización, donde se determine un análisis interno y externo a nivel micro y macro, utilizando las herramientas como: fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA), para determinar hacia donde se quiere llegar, esto se logra a través de la misión, visión, los valores y objetivos de la organización; estableciendo un plan estratégico donde se tomen las decisiones ante dicha institución.

Dentro del sector educativo, el plan debe ser claro en lo que desea obtener y como se pretende adquirir; esto debe plasmarse por escrito en conformidad a la toma de decisiones que llevara a gestionarse, orientados por la visión, convirtiendo el proyecto en una acción. El plan que se ejecuta para lograr avalarla la institución educativa, buscando la participación de las personas que forman parte tanto de la institución como de la comunidad, para fortalecerla con una mirada hacia el futuro.

Por otra parte, David (1990), define las estrategias gerenciales como la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitirán que una organización logre sus objetivos. De esta definición, se observa que cualquiera que sea la organización, publica, privada, pequeña o grande, lo importante es que en el proceso de gerencia, el cual incluye los factores antes mencionados se logren los objetivos.

Estos objetivos parten de la idea que surge de los planes a ejecutar, los cuales podrían ser beneficiosos ya que con ellos se puede mejorar las relaciones personales dentro de la institución educativa y lograr integrar a la comunidad como tal para afianzar alianzas que sean provechosas para el sector educativo; al lograr los objetivos previstos para gerenciar dentro de la misma, sería productivo y efectivo, puesto que aumentaría las decisiones porque partirían de un bien común y siendo provechoso para todas las personas que hacen vida en la institución.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **INTEGRACIÓN**

La integración es una transformación emprendedora, en la que todos los seres humanos son partícipes, asimismo lo plantea Kaufman, (2007, pág.56), define en el marco educativo "mainstreaming" como: 'La integración temporal, instructiva y social de un grupo seleccionado de docentes o personal directivo, con sus compañeros normales, basada en una planificación educativa y un proceso programador evolutivo e individualmente determinado. Esta integración requería una clasificación de responsabilidades entre el personal educativo regular, especial y el personal administrativo, instructor y auxiliar".

Por consiguiente, el rol del docente depende evidentemente del paradigma o paradigmas dentro de los cuales se encuentren inmersos y en los que deben desempeñar su labor, es por ello, que la tarea del docente dentro una concepción constructivista no es la misma que en una concepción reproductora del conocimiento, son de la integración, la responsabilidad del educador no es igual en una perspectiva centrada en el profesor.

En este sentido Birch (2008, pág.120), dice que "la integración educativa es un proceso que pretende unificar las educaciones, ordinaria y especial con el objetivo de ofrecer un conjunto de servicios a docentes, en base a sus necesidades". Es decir, el docente tiene el rol como mediador, facilitador y gerente dentro del aula, para orientar, integrar y promover estrategias creativas en el fortalecimiento de la formación, comunicación, integración y el trabajo en equipo, como un punto de apoyo durante el proceso de la enseñanza y adquisición de la misma.

Otro aporte significativo es de Rochambrun, M (2005), quien al referirse a la integración escuela – comunidad, establece que: La integración entre la escuela y la comunidad es un proceso vital y necesario en el devenir del proceso educativo, y que para ello el nivel gerencial- en este caso el directivo debe promover dicho proceso de integración, estableciendo para ello estrategias de comunicación que le permita captar el interés y la participación de la comunidad en la escuela, para que ésta en suma pueda ser un centro donde el aprendizaje y el conocimiento se construyen colectivamente.

Tal como lo dice el autor, el gerente educativo posee un papel fundamental dentro de la institución ya que de él depende progreso del proceso educativo, del mismo depende promover la integración de la escuela y comunidad; con ayuda de los miembros que laboran dentro la institución (docentes, personal administrativo y obrero, etc.); fomentando estrategias prácticas para alcanzar la integración.

Asimismo, Bennis W y Nannus B (1990), establecen que para establecer procesos de integración se requiere el ejercicio de un liderazgo transformador, estos autores consideran que la comunicación es la herramienta principal y esencial para lograr integrar en forma positiva y a todos los actores de un proceso.

Tal como lo mencionan los autores, el proceso de integración parte de un buen líder que genere cambios innovadores dentro del proceso educativo, que sea capaz de aplicar diferentes estrategias que generen en la comunidad y en la institución confianza y esta



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

solo se logra a través de una buena y eficaz comunicación, de esta parte los procesos gerenciales de un buen líder.

### **LA MOTIVACIÓN**

Son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas. Para Robbins (1996), puede ser definida como “la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia el logro de las metas, sea estas personales u organizacionales” (p. 168). Asimismo la vuelve a definir la como: “la voluntad para hacer un gran esfuerzo para alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad... para satisfacer alguna necesidad personal”.

Es decir, la motivación es empeño que cada individuo se propone así mismo para alcanzar los objetivos propuestos, esto depende del ánimo en que el mismo lo tome midiendo su capacidad para lograr satisfacer con mayor exigencia lo que quiere lograr.

A su vez Stoner (1996), expresa que lo que estimula la acción de las personas son las necesidades humanas por lo que ellas se pueden clasificar en muchas categorías y varían de acuerdo a las etapas de desarrollo del individuo y tienen una relativa importancia para cada persona, creando una especie de jerarquía variando según la persona, la situación o la ocasión. En toda ocasión, es indispensable determinar lo que se quiere lograr, la percepción que se tenga, ya que las necesidades y las motivaciones se relacionan entre si y se muestran complejas.

### **LA MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO**

La palabra motivación deriva del latín motus, que significa «movido», o de motio, que significa «movimiento». La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

Un personal altamente motivado le aporta ideas creativas e innovadoras a la compañía que quizás podrán generarle éxito a la organización. La motivación exige necesariamente que haya alguna necesidad de cualquier grado; ésta puede ser absoluta, relativa, de placer o de lujo. Siempre que se esté motivado a algo, se considera que ese algo es necesario o conveniente. La motivación es el lazo que une o lleva esa acción a satisfacer esa necesidad o conveniencia, o bien a dejar de hacerlo.

Los motivos pueden agruparse en diversas categorías:

Figuran los motivos racionales y los emocionales.

Los motivos pueden ser egocéntricos o altruistas.

Los motivos pueden ser también de atracción o de rechazo, según muevan a hacer algo en favor de los demás o a dejar de hacer algo que se está realizando o que podría



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

hacerse. La motivación también puede ser debida a factores intrínsecos y factores extrínsecos. Los primeros vienen del entendimiento personal del mundo y los segundos vienen de la incentivación externa de ciertos factores.

Asimismo, la Pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades humanas, es una teoría psicológica sobre la motivación humana (en inglés, A Theory of Human Motivation 1943), que posteriormente amplió. Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).

### **TEORÍA DE LAS NECESIDADES**

Para Abraham Maslow (1943) esta teoría se concentra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo.

La jerarquía de las Necesidades de Abraham Maslow (1943):

Esta es la teoría de motivación por la cual las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico. La escala de las necesidades de Maslow (1943) se describe a menudo como una pirámide que consta de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como necesidades de déficit» (deficit needs o D-needs); al nivel superior lo denominó autorrealización, motivación de crecimiento, o necesidad de ser (being needs o B-needs). La diferencia estriba en que mientras las necesidades de déficit pueden ser satisfechas, la necesidad de ser es una fuerza impelente continua.

La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. Según la pirámide de Abraham Maslow (1943) dispondríamos de:

Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de: asociación, participación, aceptación, integración.

A la institución:

Promover más la ejecución de proyectos y propuestas de integración en la institución.

Afianzar la relación docente – profesores por horas.

A los docentes:

Incentivar a los docentes y profesores a participar de las actividades grupales.

Lograr un trabajo conjunto entre los docentes y profesores.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Diseñar planes de acción donde el docente/profesores se involucren en el desarrollo de las actividades.

### **Matriz de impacto**

Se puede decir, que esta investigación es de carácter descriptiva, ya que se detallan las características de la población en estudio, el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

El estudio propuesto se deriva a los propósitos de investigación descriptivas por que viene dada de describir los fenómenos que conforman el problema, se determina, y se identifican las variables que existen. Así mismo, este estudio por estar inmerso dentro del tipo de investigación de campo con diseño descriptivo permite registrar, analizar, interpretar y describir el objeto de estudio.

Con la siguiente investigación se logra beneficiar al personal que labora en la Unidad Educativa Jesús de la Misericordia del municipio Rosario de Perijá del estado Zulia, ya que se proponen estrategias motivacionales para la integración del docente de aula y los profesores por horas, quienes tendrán la oportunidad de interactuar con un conjunto de estrategias productivas para la búsqueda de la integración como grupo de trabajo desde el perfil integral hasta el perfil creativo. También se beneficiará la escuela, con la propuesta que se presenta, contribuyendo a la integración de los docentes de Educación Primaria y Media General.

### **Estrategias Gerenciales para la integración de los docentes de Educación Primaria y Media General**

Objetivos	Actividad	Estrategias	Recursos	Responsables
-Diagnosticar la necesidad del dialogo por medio de estrategias gerenciales para la integración de los docentes de la Unidad Educativa Jesús de la Misericordia del municipio Rosario, estado Zulia.	Lectura reflexiva sobre el valor La Amistad.	Estimular a los docentes a interactuar uno con el otro a través de una lectura reflexiva	Material Impreso Refrigerio	Docentes de Educación Primaria y Media General de la Unidad Educativa Jesús de la Misericordia
-Describir los elementos de las Estrategias para la Gestión Organizacional para la integración de los docentes de la Unidad Educativa Jesús de la Misericordia en Villa del Rosario, municipio Rosario de Perijá del estado Zulia.	Participación grupal en mesa de estudio	Emplea diversas herramientas para desarrollar la creatividad que se ejecutan en la Institución	Humanos Directivos	
-Describir los factores que afecta la integración de los docentes en Educación Primaria y Media General de la Unidad Educativa Jesús de la Misericordia en Villa del Rosario, municipio Rosario de Perijá del estado Zulia.	Feed Back entre los docentes.			



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

<p>-Diseñar un Plan de Estrategias Gerenciales para la integración de los docentes de Educación Primaria y Media General, de la Unidad Educativa Jesús de la Misericordia en Villa del Rosario, municipio Rosario de Perijá del estado Zulia.</p>	<p>Participación en actividades deportivas en la Institución entre los docentes</p>	<p>Ejecutar estrategias de motivación en grupo donde se genera la integración de los docentes.</p>		
---	---	--	--	--

Autor: Almarzo (2014).

### **CONCLUSIONES**

Mundialmente las sociedades han venido procurándole a la población una serie de elementos y factores que en su conjunto buscan elevar y garantizar el nivel de vida de sus habitantes; enmarcando dentro esquemas o modelos de desarrollo que coadyuven en una mayor y mejor calidad de vida de las sociedades que sujeta a los grandes cambios producto de la globalización. En tal sentido, hay que buscar afanosamente la vía más idónea para adaptarlas a las continuas transformaciones. Una de estas vías es la integración escuela – docentes, cuya clave es la gestión pedagógica – docente, entrelazada en una forma integral.

Por tanto, es importante lograr que los docentes de Educación Primaria y Media General participen activamente en la planificación y ejecución de las actividades que les permitan solucionar los problemas de integración entre ellos, con el fin de lograr ser más unidos, integrados, de trabajar en equipo y de buscar la participación continua entre los docentes y profesores. La participación viene dada, por el nivel de aceptación e incorporación en el proceso educativo en la toma de decisiones.

Su justificación radica, en que una verdadera participación de los docentes optimizaría los procesos de integridad, la calidad de vida y por supuesto las relaciones de su entorno social. Las contribuciones de esta investigación admitirán una mayor vinculación entre la escuela y el docente con el objeto de asumir el principio de corresponsabilidad que tienen dentro de la sociedad.

Es por ello que, con la ejecución de Proponer Estrategias Gerenciales para la integración de los docentes de Educación Primaria y Media General del municipio Rosario de Perijá del estado Zulia, se puede lograr dicha integración para llevar a cabo un trabajo conjunto docente - profesores. En el presente se aplicaron estrategias como lecturas, cantos, la recreación por medio de actividades deportivas y la interacción docente – profesores por horas, a fin de que el trabajo realizado, no sea solo responsabilidad de los docentes sino de un trabajo conjunto.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Abraham H. Maslow. (1943) **A Theory of Human Motivation**. Psychological Review. Vol. 50. Editorial Addison-Wesley Longman,

Birch, Paul (2008) **Liderazgo al Instante**. Grameca México.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Bennis, W. y Nannus, B. (1990). **Líderes**. (Cuatro Claves del Liderazgo Eficaz Bogotá. Colombia. Norma, S. A. 2da.ed. (Trad. E. Hoyos).
- David Fred (1990). **La Gerencia Estratégica**. Fondo editorial Legis. Tercera reimpresión, Colombia.
- Gutiérrez, Ignacio (2009). **La Gerencia y el Sistema Nacional de Innovación. Comisión para la Reforma del Estado**. (Comp.). Ciencia y Tecnología en Venezuela. Un Reto, Una Esperanza. (12) Capítulo VIII. Editorial Arte. Caracas.
- Kaufman (2006). **La Gerencia Estratégica**. Serie Empresarial Fondo Editorial Legis. Colombia.
- Robbins, S. (1996) **Comportamiento Organizacional: Teoría y Práctica**. Séptima Edición. Quinta Edición. Prentice – Hall Hispanoamericana, S.A. México.
- Rochambrun, M. (2005) **Integración de la comunidad a las Escuelas Bolivarianas**. Material de Trabajo.
- Stoner, James (2000). **Administración**. Edit. Prentice Hall. México



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS**

**Azuaje, Edy**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[azuaje37@hotmail.com](mailto:azuaje37@hotmail.com)

**Fuenmayor, Cesibel**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[jakiro75@hotmail.com](mailto:jakiro75@hotmail.com)

**Parra, Luis**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[Luisparrah1986@hotmail.com](mailto:Luisparrah1986@hotmail.com)

#### **RESUMEN**

El objetivo de la presente investigación fue proponer estrategias gerenciales para la transformación de conflictos, promoviendo la cultura para la paz. Dicha investigación estuvo fundamentada en los postulados teóricos de Olweus (1998), Galtung (2003), Chiavenato, (2005), Arias (2006), entre otros. La investigación se clasificó como descriptiva de campo, con un diseño de tipo no experimental, transaccional. La población estuvo representada por los integrantes del Centro de Educación Inicial La Esperanza. Como principales resultados se obtuvo que el clima escolar es determinado por la relación existente entre los alumnos y los profesores, como las relaciones interpersonales entre docentes, en su quehacer diario, sin olvidar la importancia que tiene la participación e implicación de los padres en la escuela, no sólo para el propio desarrollo y desempeño académico del sujeto, sino también, en la mejora del clima de convivencia dentro de la escuela. Asimismo el interés de la investigación, establece la importancia del gerente educativo mediante el uso eficiente de estrategias gerenciales que garanticen el pleno y adecuado funcionamiento de las mismas.

**Palabras clave:** Transformación de conflictos, estrategias, filosofía para la paz.

#### **INTRODUCCIÓN**

A lo largo de la historia, los conflictos han estado siempre presente en las relaciones interpersonales, es por ello que la investigación centra su norte en las distintas fases que permitan la eficaz y oportuna gestión, mediación y resolución del conflicto, para así poder transformar los mismos y establecer el manejo adecuado y pertinente de las distintas estrategias gerenciales que vinculen directamente la posición del gerente educativo y permita afianzar un liderazgo acorde a las situaciones generadas y al cargo de relevancia que éste ocupa.

Entendiendo que la convivencia y las relaciones con los otros, forman parte de un aprendizaje en el cual todos los involucrados cobran un protagonismo especial, siendo el contexto más importante e inmediato del desarrollo del individuo, dentro del mismo la violencia entre estudiantes instituye una dificultad grave en toda América Latina, tanto por



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

su magnitud como por sus consecuencias académicas. Dicha información surge de las principales conclusiones de un trabajo que analiza el Segundo Estudio Regional Comparativo y Explicativo (SERCE) de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), desarrollado entre 2005 y 2009.

La publicación antes mencionada, afirma que el mismo constata además que los niños y niñas víctimas de acoso escolar logran un desempeño en lectura y matemáticas significativamente inferior al de quienes no sufren este maltrato. Asimismo, en las aulas que registran más casos de violencia física o verbal, los alumnos muestran peores desempeños que en aquellas con menores episodios de maltrato entre pares.

En esta misma línea de ideas, el acoso escolar o maltrato entre iguales, es un indicador de falta de salud de la sociedad en la que está inserta las instituciones educativas, esta autora manifiesta que esa dolencia social toma cuerpo en la escuela con el nombre de acoso escolar (bullying), exhibiendo las causas de esta violencia las cuales son múltiples sin atribuir su origen propiamente al sistema escolar; pero hay que resaltar la paradoja que mientras por una parte estas actitudes reflejan una rebeldía que caracteriza a los jóvenes, por otra reproducen inconscientemente ciertos valores de esta misma sociedad que los jóvenes rechazan, manteniendo una colectividad que privilegia la ley del más fuerte, donde el diálogo no existe.

Es preciso destacar que Venezuela no es la excepción, puesto existen variadas razones de conflictos que son abordados con diversos estilos de manejo de situaciones, que están íntimamente ligadas a los modelos de transformación de conflictos y en consecuencia a los ámbitos del conflicto, en este orden de ideas, las instituciones escolares venezolanas se encuentran inmersas en esta realidad, por cuanto los conflictos provienen de distintas causas. Al respecto comenta Cerezo (2006), que “el conflicto se caracteriza por ser universal, cultural e individual, por tanto puede ocurrir en todo el mundo, además es cultural porque la manera de resolverlo tiene elementos propios de cada sociedad, por otra parte, la unicidad ocurre por la falta de conocimiento y respeto al otro...” (p. 27)

En concordancia con lo planteado, se puede señalar que la educación venezolana vive una situación problemática, ya que se desarrollan en ella con frecuencia, situaciones conflictivas, lo cual es absolutamente probable porque la institución está dentro de una sociedad que traslada su problemática a ésta, en relación con este problema se estima que el personal directivo de las instituciones educativas, gerentes como tales, posean competencias para la resolución de conflictos y podría ser a través de la comunicación persuasiva como herramienta eficaz para tal fin, refieren Delgado (2007), que los directores saben que el conflicto sobre determinados asuntos, es natural e incluso necesario. Los equipos y gestores cuyos integrantes alcanzan una comprensión más compleja de sus opiniones, crean una rica gama de alternativas y toman decisiones más favorables.

En relación con las implicaciones antes mencionada el Centro de Educación Inicial La Esperanza no escapa de esta realidad, en el cual se observa un conjunto de conflictos y actos violentos, lo que lleva a deducir que el seguimiento continuo de los actos





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

mencionados traerá como consecuencia la crisis dentro de la institución, partiendo de lo mencionado se hace necesario que la sociedad actual requiera de personas competentes científicamente y laboralmente, que sean capaces de promover una cultura de paz a partir de la aplicación de estrategias innovadoras, que conlleven al crecimiento holístico de las personas y permitan el éxito de la organización educativa, a través de distintas herramientas en concordancia con el ideal de una sociedad igualitaria.

### **BASAMENTO TEÓRICO**

Cerezo (2010), precisa la gerencia como el manejo estratégico de la organización. Para ello, el gerente se encuentra con dos variables: administración y tecnología, y requiere de los siguientes instrumentos: visión sistémica de la organización, información, creatividad e innovación.

Bajo esa concepción, al gerente le corresponde una mirada al entorno, de modo que la organización educativa genere desarrollo de esta forma: tomar recursos y producir más recursos. Del administrador, por el contrario, se espera más el mantenimiento y conservación de esos recursos, que conlleve a una gerencia de calidad.

### **LÍNEAS ESTRATÉGICAS DE REORGANIZACIÓN EDUCATIVA**

Estas líneas se fundamentan en la orientación de las competencias para la labor académico-administrativa destinada al mejoramiento de la organización educativa, tanto cualitativa como cuantitativamente. Ellas les otorgan la direccionalidad a los entes regionales, mediante la vía de la transmisión de información entre las unidades que integran la institución Fisas (2004).

### **PLAN ESTRATÉGICO RECOMENDADO**

Teniendo en cuenta la filosofía de la institución, sustentada en la misión y la visión del Centro de Educación Inicial La Esperanza se sugiere la aplicación las siguientes estrategias, para los próximos tres meses:

1.- Desarrollar acciones sociales en la comunidad educativa en cuestión que contribuyan a la disminución de la violencia y permitan el manejo efectivo de la educación para la paz, a partir de la transformación de conflictos.

2.- Recomendar un conjunto de programas que conlleven a la realización de talleres para toda la comunidad educativa, que incentiven la divulgación de valores como; el respeto, la solidaridad, el compañerismo, entre otros que permitan la disminución de la violencia escolar.

3.- Establecer y mantener alianzas estratégicas con organismos o instituciones que permitan la disminución de la violencia y genere un clima sustentado en valores producto de la educación para la paz.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS**

En las últimas décadas la administración y la gerencia han logrado consolidarse como una disciplina ciertamente autónoma, debido al conjunto de conocimientos, teorías y terminología básica que se han acumulado a lo largo de los años, lo que ha hecho posible el mejoramiento y funcionamiento coherente de las organizaciones, tanto públicas como privadas.

En concordancia con lo planteado con anterioridad partiendo que las instituciones educacionales, especialmente las presenciales, han tenido que auxiliarse de los distintos métodos y técnicas de la administración moderna que conlleven a una gerencia exitosa, y el logro de objetivos correctamente planificados que permitan que el proceso educativo sea eficaz y eficiente, con el propósito de generar cambios estructurales en la sociedad en que este se encuentra inmerso.

Asimismo, las estrategias gerenciales se entienden como un cuerpo de fenómenos y objetivos recurrentes que surgen del conflicto humano. La mayoría de las definiciones de estrategias son exclusivamente normativas, asumiendo que dicho fenómeno objetivo no existiera o que es tan obvio que no vale la pena definirlo.

De igual modo, para el desarrollo y éxito de la presente investigación se hace necesaria la conceptualización de las distintas terminologías asociadas a la a la variable transformación de conflictos.

Según Llorens (2007), se puede definir conflicto como aquellas situaciones de disputa o divergencia en las que existe una contraposición de intereses, necesidades, sentimientos, objetivos, conductas, percepciones, valores y/o afectos entre individuos o grupos que definen sus metas como mutuamente incompatibles. El conflicto es algo consustancial e ineludible en la naturaleza humana y puede existir o no en una expresión violenta de las incompatibilidades sociales que general.

En cuanto a la violencia, indica el mismo autor que sin duda la violencia es uno de los aspectos de nuestras vidas que más nos preocupa; sin ella no existiría probablemente ni siquiera hablaríamos de la paz. En este sentido podríamos decir que la violencia es vivida como la ruptura de un orden establecido de una armonía preexistente, de unas condiciones de vida en las que se realizan las expectativas de existencia de la especie humana. Desde esta perspectiva, la violencia es un accionar social el cual deja maltrecha a las personas que participan en la misma. Es un asunto donde la vida ante la vida se regula, con las consecuencias que lo mismo pueda tener para aquellos que participan de la situación.

Lo difícil del manejo de la violencia, no obstante, es que ésta requiere de una intervención certera por parte del Estado, o su agente delegado, para controlar la situación. En esta medida, en el manejo de un conflicto de alto riesgo, entendiéndose un motín, lo mínimo que se puede esperar es el manejo por parte del Estado de la situación.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En principio, esto permite un manejo racional de la violencia, o de una situación donde el riesgo de los participantes es elevado. No obstante, requiere, a su vez, de una mirada donde el sentido común, la razón lógica y sobre todo el respeto a los derechos humanos y civiles de los involucrados se respete. Desde esta perspectiva, hay algo de contradictorio en el manejo de los conflictos de alto riesgo.

Por un lado, se reconoce que la situación necesita de ser controlada, pero por otro, el manejo de la violencia en muchas ocasiones se hace a partir de la violencia misma. Es decir, la fuerza del Estado se impone de forma violenta como manera de apaciguar y controlar un acto de violencia.

Asimismo, resulta menester conceptualizar el proceso de transformación de conflicto que se refiere a esfuerzos de construcción de la paz centrados en resultados, procesos y estructuras, que pretenden superar realmente las formas expuestas de violencia directa, cultural y estructural. La transformación de conflictos va más allá de los objetivos de los dos enfoques estudiados anteriormente, aunque recoge muchas de las ideas de la resolución de conflictos.

### **ELEMENTOS INTERVINIENTES EN EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN DE CONFLICTOS**

La transformación de conflictos vista como un proceso alternativo para encausar y aprovechar las desavenencias entre personas o grupos, que logra convertir la energía negativa en positiva, debería ser aprovechado en nuestras comunidades educativas para minimizar la violencia que hace vida en el entorno escolar.

Finalmente, se entiende como el conjunto de elementos esenciales que se fusionan en el proceso alternativo de transformación de conflictos, que logran erigirse como pilares para estructurar planes estratégicos que tienen como finalidad, la conversión definitiva de actitudes o eventos que desgastan los escenarios educativos

Los elementos intervinientes en el proceso de transformación de conflictos son; la cooperación, la empatía, el reconocimiento, el empoderamiento, la responsabilidad, el diálogo y comunicación.

Identificando estos elementos intervinientes en el proceso de transformación de conflictos, garantizamos el cumplimiento del principio de gestión del conocimiento, que transcurre a partir del conocer la información, para manipularla y asimilarla, convirtiéndola luego en un producto beneficioso que nos permite aprender, y de esta manera usarla como insumo enriquecedor para el fortalecimiento del capital humano, que a la postre sería el factor clave para el triunfo de dicho proceso y el éxito de las organizaciones educativas.

### **ENFOQUES DIRECTOS PARA EL MANEJO DE CONFLICTO**

Según Delgado (2007), la verdadera resolución de un conflicto ocurre cuando las razones sustantivas y emocionales que son la base del conflicto se identifican y enfrentan



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

por medio de una solución que le permite “ganar” a todas las partes implicadas. Ellos describen, conflicto de tipo perder – perder, ganar – perder y ganar – ganar.

A su vez, Balsells (2005), comenta que la manera de resolver un conflicto influirá en los resultados constructivos o destructivos, que éste produzca y, por tanto, en los futuros episodios de conflicto. Básicamente un conflicto puede resolverse de tres maneras: Ganar/perder, Perder/perder y Ganar/ganar.

### **CONFLICTO DE TIPO PERDER-PERDER**

Estos resultan cuando existe muy poca o ninguna asertividad y la administración del conflicto adopta formas. Asimismo, la evitación es una forma extrema de falta de atención, la reconciliación, implica restarle importancia a las diferencias que existen entre las partes en conflicto y en subrayar las similitudes y áreas de acuerdo. La concesión ocurre cuando cada una de las partes renuncia a algo de valor para cederlo al otro.

Por su parte, Chiavenato (2005), establece que cada una de las partes desiste de algunos objetivos mediante algún compromiso. Por otro lado, ninguna de las partes alcanza todo lo que deseaba, las dos desisten de algunas cosas, es decir, las dos pierden, cada uno cede al ver que ninguno gana, ni consigue lo que espera, entonces quedan similares o en tregua.

### **CONFLICTO DE TIPO GANAR – PERDER**

Chiavenato (2005), mencionan que si una de las partes logra sus deseos a costa de la otra y excluyen los deseos de la misma, se está ante un conflicto de tipo ganar – perder. Esta es una situación de asertividad alta y cooperación baja. Por consiguiente, puede ser el resultado de la competencia abierta en la cual la victoria se logra por medio de la fuerza, la habilidad superior o el dominio de una de las partes.

Igualmente, Chiavenato (2005), señala que utilizando el método ganar - perder, una de las partes consigue vencer en el conflicto, alcanzar sus objetivos y frustrar a la otra parte en su tentativa de alcanzar los suyos. Exponiendo así que es un esfuerzo de la persona de lograr sus objetivos, sin importar los métodos que este tenga que utilizar para frustrar el del otro y alcanzar el suyo.

### **CONFLICTO DE TIPO GANAR-GANAR**

Según Chiavenato (2005), el conflicto de tipo ganar - ganar es una combinación de una cooperación alta y una asertividad que genera un conflicto de tipo ganar – ganar. Asimismo, la colaboración o solución del problema implica que todas las partes en conflicto reconocen que algo está mal y que necesita atención, por lo que las condiciones de ganar-ganar elimina las razones para continuar o revivir el conflicto, puesto que nada se ha evitado o suprimido.

Por su parte, Cerezo (2009), menciona que las partes consiguen identificar soluciones satisfactorias para sus problemas, permitiendo que las dos alcancen los objetivos



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

deseados. De ahí, el éxito, tanto en el diagnóstico como en la solución, permite que ambas partes ganen o las dos venganzan; mostrándose como una opción democrática, en la cual todos ganan por buscar soluciones y llegar a acuerdos mutuos.

### **RESULTADOS Y CONCLUSIÓN**

Sin lugar duda el educar es un reto que decidimos los docentes al ingresar a las casas de estudios de nuestro país, el cual conlleva al establecimiento de estrategias que permitan el desarrollo eficiente de situaciones conflictivas, entendiéndose que los docentes no sólo se dedican a impartir conocimientos, sino también a la incorporación valores y virtudes a los educando que tenemos en nuestras manos.

La investigación realizada tiene la intención de incorporar a todos los actores responsables en el proceso de formación del Centro de Educación Inicial La Esperanza, con el fin de proponer estrategias gerenciales que conlleven al mejoramiento del clima organizacional a partir de los elementos interviniente para la transformación de conflicto desde una visión para la paz, incentivando la integración familia, escuela y comunidad como pilares indispensables para el éxito del proceso educativo.

De igual modo, entre los objetivos de la investigación se planteó el establecimiento de espacios acordes para la integración paulatina de los miembros de la organización a través de charlas, cursos y talleres que permitan el desenvolvimiento exitoso de la misma. Asimismo se buscó el compromiso de los agentes de la comunidad educativa para dar respuesta a las exigencias de los niños pertenecientes a la institución.

En síntesis, la unión como equipo de familia, docentes, estudiantes, representantes, personal administrativo, obrero y comunidad, sientan la responsabilidad de ser constructores, arquitectos, artesanos y formadores de seres humanos de calidad, con el fin de un mañana diferente en donde cada uno de nosotros con nuestras habilidades y destreza construyamos el país que queremos.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Arias, F. (2006) **El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica.** Episteme, Caracas.
- Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (2009). **Ley Orgánica De Educación**
- Balsells M. (2005) **La infancia en riesgo social desde la sociedad del bienestar. Teoría de la Educación: Educación y Cultura en la Sociedad de la Información.** Universidad de Leida.
- Cerezo, F. (2006) **La violencia en las escuelas.** Pirámide, Madrid, 2006.
- Cerezo, F. (2009) Bullying: análisis de la situación en las aulas españolas. **Revista Internacional de Psicología y Terapia Psicológica.**



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Cerezo F y Ato M. (2010) **El estatus social, género, clima del aula y la intimidación entre los alumnos adolescentes.** Anales de psicología.
- Chiavenato, I. (2005) **Introducción a la teoría general de la administración.** McGraw-Hill
- Delgado, G. (2007) **La violencia escolar: Una perspectiva del docente venezolano.** Grupo Editorial Universitario. Almería.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (2005- 2009) **Estudio Regional Comparativo y Explicativo (SERCE)**
- Fisas, Vicenç. (2004) **Procesos de paz y negociación en conflictos armados.** Paidós, Barcelona.
- Galtung, J. (2003) **Trascender y Transformar. Una introducción al trabajo de conflictos.** Puebla, México, Montiel & Soriano Editores S.A. de C.V.
- Ibarra Elena. **Escenarios de la Violencia.** Universidad de Carabobo, área de estudios de postgrado Valencia-Edo. Carabobo.
- Llorens, M y Morillo, G (2011), **Aspectos Culturales de la Violencia Escolar: La Problematicación y Visibilización como Herramientas.** Almería. Grupo Editorial Universitario.
- Ley Orgánica de Protección del Niño y del Adolescente (con exposición de motivos). Gaceta oficial no. 34.541. Extraordinario de fecha 29 de Agosto de 1990, Caracas.
- Olweus, D. (1998) **Conductas de acoso y amenaza entre escolares.** (R. Filella, Trad.). Madrid: Morata.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **A PROPÓSITO DE ROLES: MAESTRÍA Y ESPECIALIZACIÓN EN VENEZUELA**

**Jesús Cendrés Guasch**

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín, URBE

[icendros@urbe.edu](mailto:icendros@urbe.edu)

#### **RESUMEN**

En el presente trabajo se presenta una revisión histórica del desarrollo de las modalidades de estudios de cuarto nivel orientadas a la obtención de títulos de maestría y especialización. Se intenta aclarar las particularidades de cada modalidad en función del rol que debe ejercer un egresado de este tipo de programas. Ante el hecho observacional de la poca comprensión del tipo de actividades y materias que deben ofrecerse en una especialidad, particularmente por el fuerte componente de investigación que se les imprime erróneamente y por una falsa creencia en cuanto el status académico que representan. Finalmente se hacen algunas consideraciones sobre las diferencias entre ambos y un enfoque desde la perspectiva de la mercadotecnia institucional.

**Palabras clave:** especialización, maestría, roles

#### **DESARROLLO HISTÓRICO DE LOS POSTGRADOS EN VENEZUELA**

Los verdaderos estudios de postgrado comienzan a formalizarse en el año 1941 cuando la única universidad que estaba funcionando en Venezuela era la Universidad Central de Venezuela y el Consejo Académico de la misma dicta un "Decreto Reglamentario" por el cual incorpora y establece las normas generales que habrían de regir los cursos de Tisiología e Higiene que hasta ese momento, administraba el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS) desde 1937 en Caracas. El Decreto también exhorta e invita al resto de las Facultades para que inicien la instauración de cursos de postgrado en sus respectivas áreas. Sin embargo, Previo a todo esto se puede afirmar que el primer paso se dio con el rey Felipe II cuando autoriza en 1721 el otorgamiento los grados de Bachiller, Licenciado y Doctor firmando la cédula para la transformación del Seminario de Santa Rosa de Santiago León de Caracas en "Real Universidad de Caracas", el 22 de diciembre, en Lerma. Posteriormente el Papa Inocencio XIII le confiere el perfil de "pontificia".

Con el paso de los años se van dando diferentes decretos y políticas que apuntan a la creación de estudios de postgrado en las diferentes instituciones que se van creando, pero no se formaliza una verdadera política coherente y orgánica en cuanto a los objetivos y metodologías para la creación de programa de IV nivel. Finalmente se definen los estudios de postgrado como el segundo nivel de la educación superior cuando el Congreso Nacional (1980) aprueba la Ley Orgánica de Educación.

Tres años después, el Consejo Nacional de Universidades decreta las Normas de Acreditación de los Estudios para Graduados (CNU, 1983) y para 1981 se designan los integrantes del Consejo Consultivo Nacional de Estudios para Graduados con las siglas



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

(CCNPG). Pero es a finales de 1987 cuando se comienza el proceso nacional de certificación de la calidad de los programas de postgrado con carácter voluntario. Esto marco un hito en cuanto a la forma como se venían creando los programas y coadyuvó en el mejoramiento de algunas instituciones formalizando aspectos organizativos y de contenido programático y estructural, para ello el CNU promovió la conformación de la agrupación colaborativa académica de este sector, mediante la organización frecuente de talleres nacionales con la participación de los decanos y coordinadores de postgrado. (Morles, 2004).

Consecuentemente, el Consejo Nacional de Universidades, CNU (1992), presidido por el Ministro de Educación Superior, establece el Núcleo de Autoridades de Postgrado integrado por los actores más importantes de esta área pertenecientes a las instituciones que poseen estudios de postgrado. Este organismo interviene junto con el Consejo Consultivo en actividades de asesoría y coordinación organizando talleres nacionales sobre la materia relacionada con su misión.

Al siguiente año el CNU sanciona la primera política nacional sobre la materia mediante una Resolución en la cual se “declara como relevante la actividad de postgrado, dada su importancia para el desarrollo nacional” y se definen condiciones institucionales mínimas para la creación de programas de este nivel (CNU, 1993).

Es en el año 1996, el Consejo Nacional de Universidades aprueba la primera “Normativa General de Estudios de Postgrado para las Instituciones autorizadas por el CNU para Ejecutar Programas de Postgrado”, en la cual se establece la acreditación de todos los programas de este nivel educativo. Pero según Morles (2004), el antecedente más inmediato de los estudios de postgrado se encuentra en las “ayudantías” o aprendizaje individualizado que hacían profesionales jóvenes con un maestro. El mismo destaca que el campo de la medicina humana ha sido casi siempre, sobre todo en Venezuela, la pionera en exigir a sus profesionales actividades de aprendizaje especializado. Esas actividades o cursos han surgido casi siempre por necesidades sociales concretas, las cuales se han ido incorporando como asignaturas en los estudios médicos de grado y con el correr del tiempo se han ido convirtiendo en especialidades de postgrado, (Morles, 2004).

A propósito de este hecho surge la interrogante de ¿por qué los médicos prefieren obtener títulos de especialistas en lugar de títulos de maestría?

La respuesta se encamina al carácter netamente profesional de ejercicio y uso de las técnicas de curación para los pacientes más que de un carácter netamente investigativo que pudiera, eventualmente, no conducir a la sanación del paciente. En tal sentido se entiende el rol de un médico como ejecutor profesional, ejerciendo la medicina bajo técnicas curativas o protocolos de sanación ya desarrollados y probados por investigaciones previas. Quizás el campo profesional que más claridad a establecido en cuanto a la diferenciación entre especialidad y maestría es el ámbito de la medicina.

Nuevamente, el Ministerio de Educación (1999), dicta la Resolución No. 22, por la cual establece la “Normas para los Estudios de Postgrado de los Institutos y Colegios





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Universitarios” (ME, 1999). Haciendo obligatoria la acreditación de los programas de postgrado. Esta obligatoriedad fue revertida en el año 2001 con una reforma de la normativa nacional de postgrado (CNU, 2001), la cual por un lado restituye el carácter voluntario de los procesos de acreditación y por otro lado, resuelve problema del ingreso a los postgrados de los Técnicos Superiores Universitarios. También se aprueba la propuesta de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU) para la creación de un Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación (SEA), para pre y postgrado que involucra procesos de autoevaluación y evaluación externa.

### **ESPECIALIZACIÓN Y MAESTRÍA CIRCUNSTANCIAS SOCIO CULTURALES**

Con la creación de las universidades nacionales por parte de los diferentes gobiernos, se inicia en Venezuela un proceso de autoformación de recursos humanos orientados hacia las necesidades de investigación. La Ley de Universidades (1970), establece las funciones de docencia, investigación y extensión en su articulado inicial. Esto marca una política de enviar personal docente y de investigación hacia universidades extranjeras, mayoritariamente norteamericanas y se inicia un proceso de formación a nivel de maestrías y doctorados. Las especialidades no resultan atractivas para las universidades venezolanas por cuanto las universidades extranjeras no las orientan hacia la formación de investigadores, sino que tienen un claro sentido profesionalizado. A partir de ese momento las universidades nacionales comienzan crecer en cuanto a docentes e investigadores con niveles de magister y doctor y se produce un efecto social en cuanto al status que significa académicamente poseer un título de magister o doctor o Phd, relegando a un plano no académico la especialización.

Comienza entonces a permearse entre los miembros de la comunidad universitaria y de la sociedad en general que lo que da status o importancia académica son los títulos de maestría y doctorado. Como se expuso anteriormente, a medida que se inician los programas de postgrado autóctonos en Venezuela se observa un abundante personal que replica sus conocimientos en dichos programas con la consecuente escasez de especialistas, se privilegia la creación de maestrías y doctorados, combinado con una creencia popular que lo que da status no es la especialidad sino la maestría y doctorado.

Es a partir de la promulgación de la **NORMATIVA GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO** (GACETA OFICIAL NO 37.328), cuando se trata de dar un impulso a los estudios conducentes a la especialización. Sin embargo las instituciones universitarias no asimilan con claridad cuál es el rol del especialista y bajo la presión de la demanda de títulos de maestría y doctorado, se formulan programas de especialización que replican en contenido y objetivos los programas de maestría con un fuerte componente orientado a la formación de investigadores y marcadas por materias teóricas y con seminarios de investigación. Es frecuente observar un grado de insatisfacción cuando los participantes de un programa de especialización deben enfrentarse a los seminarios de investigación y la exigencia de un proyecto de grado orientado fundamentalmente a la actividad metodológica investigativa.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **EL ROL DE UN MAGISTER Y DE UN ESPECIALISTA**

Rol es un término que viene del inglés role, que a su vez proviene del francés rôle. El concepto está vinculado a la función o papel que cumple alguien o algo. También se interpreta el cargo que alguien o algo cumple en alguna situación o en la vida. Por lo tanto el rol marca la actividad fundamental que realiza o realizará un individuo, en esencia es la acción protagónica para el cual se ha entrenado o preparado un individuo. En términos coloquiales el que se entrena para jugador de pelota ejercerá el rol de jugador de pelota.

### **EL ROL DE MAGISTER**

La persona que obtiene el grado de magister realiza actividades de investigación, se involucra en un proceso que lo debería llevar a un nivel superior (Doctor o PhD.), debe asumir su accionar en función de principios y metodologías para la generación de nuevos conocimientos.

En la **NORMATIVA GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO (GACETA OFICIAL NO 37.328)** se establecen claramente los componentes principistas en cuanto a maestrías se refiere. Específicamente en los artículos siguientes:

### **ARTÍCULO 23**

Los estudios de Maestría comprenderán un conjunto de asignaturas y de otras actividades organizadas en un área específica del conocimiento, destinadas al análisis profundo y sistematizado de la misma y a la formación metodológica para la investigación. Los estudios de Maestría - conducen al grado de Magister. (Subrayado nuestro).

### **ARTÍCULO 25**

El Trabajo de Grado será un estudio que demuestre la capacidad crítica, y analítica, constructiva en un contexto sistemático y el dominio teórico y metodológico de los diseños de investigación propios del área del conocimiento respectivo. (Subrayado nuestro)

En el caso de la maestría se expresa taxativamente las capacidades y dominios que un maestrante debe demostrar para ejercer, sin la menor duda, el rol de investigador.

### **EL ROL DEL ESPECIALISTA**

El especialista realiza actividades de aplicación de conocimientos y uso de técnicas, algunas veces bajo protocolos rígidos e incuestionables. Ejemplo de ello lo muestran (Corrales y Salazar 2012). Su ejercicio y práctica profesional puede, a través del tiempo, conducirlo hacia actividades de Innovación o mejoramiento de las técnicas y herramientas utilizadas. El rol del especialista se asume como ejecutor o aplicador de técnicas y adaptador de conocimientos para un ejercicio profesional en un área muy específica. A tal efecto en la normativa antes mencionada se observan los siguientes artículos:



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **ARTÍCULO 20**

Los estudios de Especialización Profesional comprenderán un conjunto de asignaturas y otras actividades organizadas en un área específica. Destinadas a proporcionar los conocimientos y el adiestramiento necesario para la formación de expertos de elevada competencia profesional. Los estudios de Especialización conducen al grado de Especialista. (Subrayado nuestro)

### **ARTÍCULO 22**

El Trabajo Especial de Grado será el resultado de una actividad de adiestramiento “o” de investigación que demuestre el “manejo instrumental” de los conocimientos obtenidos por el aspirante en la respectiva área. Su presentación y aprobación deberá cumplirse en un lapso máximo de cuatro (4) años contados a partir del inicio de los estudios correspondientes. (Subrayado y comillas nuestro).

Cabe señalar que en este artículo se establece claramente que el posible rol de investigador no es una exigencia sin ecua non y además se acota como una demostración del manejo instrumental de los conocimientos adquiridos y no de procedimientos metodológicos de investigación científica. Mal pudiera interpretarse que el trabajo, función o específicamente el rol de un especialista es el de investigador.

En un sentido práctico y como una pauta de diferenciación, en una especialización deben ofrecerse Seminarios de proyectos y en una maestría deben ofrecerse Seminarios de Investigación.

### **LA MAESTRÍA vs LA ESPECIALIZACIÓN**

La maestría tiene como objetivo fundamental formar investigadores, la especialización tiene como función formar expertos de elevada competencia profesional. La maestría exige una capacidad crítica, promueve un cuestionamiento permanente de lo ya existente, pretende la creación de nuevos paradigmas.

La especialización no exige un pensamiento crítico, aun cuando sea deseable, en una especialidad no se cuestionan los conocimientos que ya fueron generados en un proceso previo por investigadores, se asume el nuevo paradigma y se acepta que lo que se está aprendiendo ya está probado y verificado y es útil para la solución de un problema.

La maestría exige, taxativamente, dominio teórico y metodológico de los diseños de investigación propios del área.

La especialización no exige, necesariamente, dominio de herramientas de investigación. La especialización exige dominio de los nuevos y novedosos conocimientos y técnicas, probados y verificados en investigaciones previas, teóricos y prácticos para el ejercicio profesional. El magister puede formarse con un sentido amplio y holístico de un área del conocimiento. La especialidad no requiere una visión holística, exige cultivar o



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

practicar una rama determinada y específica, muchas veces delimitada, de un arte o una ciencia.

### **DESDE UNA PERSPECTIVA DE MARKETING INSTITUCIONAL**

El segmento de estudiantes egresados del pregrado que aspira a ser magister, doctor o PhD. espera obtener conocimientos teóricos avanzados de un área determinada de una ciencia y ejercer un rol de investigador, el componente relacionado al ejercicio profesional formal se relega a un segundo plano y se prioriza la actividad investigativa como accionar de su ejercicio como investigador profesional, en otras palabras su profesión adquirida, en función del rol que se asigna, pasa a ser de investigador haciéndose énfasis en los aspectos de la rigurosidad metodológica para un proyecto de investigación.

Por otro lado, el segmento de egresados del pregrado que se inscribe en una especialización se dirige más al target de aquellos que priorizan el ejercicio profesional basado en la aplicación de conocimientos, en el uso de técnicas ya desarrolladas y probadas. Por lo general, son individuos que no han desarrollado un espíritu crítico o no tienen interés o rechazan la idea de formarse como investigador, incluso tienen un sentido más lucrativo de su profesión y no desean pasar por el proceso de elaborar un trabajo de grado basado en técnicas y metodologías investigativas.

Es común observar en este segmento del mercado como el aspirante, por mala información o desconocimiento, se inscribe en una especialización, generalmente manifiesta, posteriormente su descontento porque eso no es lo que él aspiraba, especialmente cuando se le exige el trabajo de grado y se ve sometido a los protocolos metodológicos necesarios para una investigación.

De allí que, desde una perspectiva de mercadotecnia institucional, estratégicamente sería inconveniente ofrecer una especialización que tenga como premisa que el rol del egresado es de investigador. Así como también sería inadecuado ofrecer una maestría cuyo egresado no tiene el rol de investigador.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Consejo Nacional de Universidades (CNU) (1983) **Normas para la acreditación de los estudios para graduados.**- Caracas: Gaceta Oficial de la República de Venezuela, No. 33832, 14 octubre de 1983.

Consejo Nacional de Universidades (CNU) (1993) **Resolución por la cual se declara como relevante la actividad de postgrado.**-Caracas: Gaceta Oficial de la República de Venezuela núm. 35210, 13 de mayo de 1993.

Consejo Nacional de Universidades (CNU) (2001) **Normativa General de Estudios de Postgrado.** Gaceta Oficial de la República de Venezuela núm. 37.328. Caracas 20 de noviembre de 2001. Disponible: <http://www.postgrado.usb.ve/archivos/1001/gaceta-37328.pdf>. Consultado 11-05-2014.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

Consejo Nacional de Universidades (CNU) (1992). **Acta CU-126-92 del Consejo Nacional Universitario**. Secretaria – UCV. Caracas – Venezuela

Corrales, José Rodrigo, Salazar, Cesar Augusto (2012). Rol del médico especialista en salud ocupacional en la identificación, evaluación y calificación de las enfermedades derivadas del estrés ocupacional. **Revista CES Salud Pública**. ISSN 2145-9932 Volumen 3, Número 1, Enero-Junio 2012, pág. 104-107. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3977640> Consultado: 21-04-2014.

De la Plaza, Saturnino. (2002) Un análisis de la política científica en España. Localización: **Quark: Ciencia, medicina, comunicación y cultura**, ISSN 1135-8521, Nº 22-23, 2001-2002, págs. 72-74.

Congreso de la República de Venezuela (1980). **Ley Orgánica de Educación**. Disponible: [http://www.oei.es/quipu/venezuela/Ley\\_Org\\_Educ.pdf](http://www.oei.es/quipu/venezuela/Ley_Org_Educ.pdf). Consultado: 05-04-2014.

Congreso de la República de Venezuela (1970) **Ley de Universidades** (Gaceta Oficial No. 1429, Extraordinario, del 8 de 1970). Disponible: [http://ucv.ve/fileadmin/user\\_upload/documentos/ley\\_de\\_universidades.pdf](http://ucv.ve/fileadmin/user_upload/documentos/ley_de_universidades.pdf). Consultado 03-03-2014

Ministerio de Educación (1999), **La relevancia e importancia de los estudios de postgrados**. Disponible: <http://www.articuloz.com/educacion-articulos/la-relevancia-e-importancia-de-los-estudios-de-postgrados-4030534.html>. Consultado: 05-05-2014.

Morles, Víctor (2004) **La Educación de postgrado en Venezuela: Panorama y perspectivas**. IESALC-UNESCO. Disponible en: <http://www.wisis.ufg.edu.sv/www.wisis/documentos/M0/M000331.pdf>. Consultado 12-05-2014

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE (s/f) **Reglamento de Investigación y de Estudios de Postgrado**. Consejo Universitario de La Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **CULTURA ORGANIZACIONAL PARA CONTINUAR EN LA RUTA DE LA EXCELENCIA**

**Flores Karina**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[Kflores1@urbe.edu.ve](mailto:Kflores1@urbe.edu.ve)

**León, Mónica**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[mcleon@urbe.edu.ve](mailto:mcleon@urbe.edu.ve)

**Tondi Danny**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[danny\\_tondi@hotmail.com](mailto:danny_tondi@hotmail.com)

#### **RESUMEN**

El presente estudio se realizó con el objeto de analizar el modelo de Cultura Organizacional predominante en la Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín (URBE), ofrecer propuestas de acción que optimicen su funcionamiento y proyección. La Cultura Organizacional se refiere principalmente, al conjunto de valores, normas y hábitos que comparten los individuos de una organización y le otorga a la misma un carácter distintivo. Esta a su vez tiene un impacto en la eficacia del recurso humano y productividad de la empresa, Robbins (2002). Entre los procedimientos de recolección de información se utilizó la observación directa, entrevistas y una encuesta aplicada a una muestra de 6 integrantes de la población universitaria. El estudio es descriptivo, diseño no experimental y de campo. En función de obtener los resultados se procedió a registrar datos y al análisis e interpretación de la información. En función al diagnóstico realizado, se concluye que en la Urbe predomina un modelo de Cultura Organizacional Excelente, ya que según Wiener (1988) y Robbins (2002) es aquella en la que los valores centrales de la organización se sostienen con firmeza y son ampliamente compartidos por los miembros, en cuya conducta ejerce una gran influencia. En esta cultura se destacan, un fuerte sentido de identidad y pertenencia con la institución, compromiso con los valores centrales de la misma, altos niveles de productividad, procesos actualizados y efectivos, así como apoyo de la gerencia a su personal. Igualmente evidencia una infraestructura física moderna, con servicios de calidad y tecnología de punta. Se propone mantener el entrenamiento a través de talleres, cursos, entre otros, al personal de la organización sobre diversos ámbitos de desarrollo humano; optimizar canales de difusión para reforzar información sobre los diversos y excelentes servicios que brinda Urbe a su población y comunidad en general. Por último, conservar la calidad de los servicios tecnológicos, académicos, para continuar cultivando una formación profesional y humana de excelencia, ajustada a las demandas actuales en un mundo cambiante, exigente y globalizado.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, valores centrales, diagnóstico.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **INTRODUCCIÓN**

La cultura entendida como el cultivo del espíritu humano, considera así, por los griegos en la época de oro; el conjunto de manifestaciones de los pueblos, expresadas en sus costumbres, sistemas de creencias, normas, arte, la moral, conjunto de conocimientos, en un concepto más complejo. Así, pues, podemos encontrarnos con un sin número de definiciones sobre la cultura; pero al final hay coincidencia en que la cultura es un complejo conjunto de creencias, valores, costumbres que expresan los pueblos o grupos humanos. La UNESCO la define como el conjunto de informaciones y habilidades que posee un individuo; la cultura permite al ser humano la capacidad de reflexión sobre sí mismo: a través de ella, el hombre discierne valores y busca nuevas significaciones.

La cultura organizacional según Robbins (2002), se define como el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los individuos de una organización, y que hacen de esta su forma de comportamiento. Podemos decir entonces que la cultura organizacional es como su huella digital y refleja su propia identidad; por tanto difícilmente dos organizaciones puedan reflejar culturas idénticas.

Inducirse adecuadamente, la cultura organizacional, es sin duda alguna, uno de los factores determinantes en la eficacia del recurso humano; y de la aceptación de la cultura organizacional dependen los niveles de productividad y el carácter distintivo de la organización, en caso contrario constituye una de las principales debilidades. Es a través de la cultura organizacional que se ilumina y se racionaliza el compromiso del individuo con respecto a la organización. Las organizaciones se crean continuamente con lo que sus miembros perciben del mundo y con lo que sucede dentro de la organización.

Las instituciones educativas, tales como las universidades, deben valorar su cultura y a los factores que la determinan, ya que son los componentes principales para lograr la misión y los objetivos de las mismas. Están en constante cambio, ya que deben adaptarse a los nuevos paradigmas de desarrollo, para no perder vigencia en el rol que les corresponde desempeñar en la sociedad.

Con este estudio se pretendió elaborar el diagnóstico de la Cultura Organizacional de la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, fundamentando en las teóricas de Robbins (2002), Wiener (1988) y otros. El objetivo de esta investigación fue diagnosticar la cultura organizacional de la Universidad Privada Rafael Belloso Chacín; para ubicarla en el tipo de Cultura Organizacional predominante, según los autores mencionados.

La Cultura organizacional como bien lo exponen diferentes autores se refiere a una suma determinada de valores, creencias, ideas y normas que son compartidos por personas y grupos de una organización; en nuestro caso las instituciones educativas, controlan la manera que interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización. Es importante trabajar por el logro de una cultura organizacional fuerte, hacia la excelencia, donde se expresen los valores centrales que comparten la gran mayoría de sus miembros.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En este sentido, se consultaron autores, como: Robbins (2002), Chiavenato, I. (2007); quienes coinciden en el concepto expresado. La cultura se puede definir de diversas maneras, considerando la formación ideológica y filosófica del autor. Hay autores que coinciden en definirla como el conjunto de valores, creencias e ideales de una organización.

Otra definición nos dice que es el conjunto de manifestaciones, formas y expresiones que definen en el tiempo a una sociedad determinada. Ese conjunto se entiende e incluye costumbres, prácticas comunes, idiomas, maneras de ser, capacidades, educación, moral, vestimenta, hábitos alimenticios, vivienda, productos tipos de comportamiento, valores, arte, hábitos sociales, valores heredados, creencias, reglas, normas, códigos, religión y rituales que predominan en el común de las personas que la integran y son aprendidos, y transmitidos de una generación a otra por los miembros de una sociedad, por tanto, es un factor que determina, regula y moldea la conducta humana.

La cultura cumple funciones importantes en toda organización ya que es el elemento social que mantiene unida a la misma, es el motor que impulsa a sus miembros para actuar por un determinado fin, e influye directamente en los resultados de la actividad de la empresa; así podemos destacar las siguientes definiciones: La Cultura Organizacional, Es el conjunto de valores, creencias, entendimientos, normas, expresiones, hábitos, percepciones, sentimientos, actitudes, tradiciones y formas de interacción que tienen en común los integrantes de una organización. La cultura cumple funciones importantes en toda organización ya que es el elemento social que mantiene unida a la misma, es el motor que impulsa a sus miembros para actuar por un determinado fin, e influye directamente en los resultados de la actividad de la empresa.

Por otro lado Kinicki 2004: la define así: Los valores y creencias compartidos, subyacentes a la identidad de una organización. El conjunto de supuestos compartidos e implícitos, que se dan por sentidos, en un grupo, el cual determina la manera en que el grupo percibe sus diversos entornos, piensa respecto de ellos y reacciona a ellos mismos. Como se observa este concepto no difiere de los anteriores.

Cada institución educativa tiene su propia cultura. Sus valores, creencias, normas que comparten todos y cada uno de los miembros que hacen vida activa en cada organización. La investigación realizada presenta un estudio y análisis de la Cultura Organizacional en una institución educativa; en este caso la institución seleccionada fue La Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín a la cual se le realizó su estudio, diagnóstico y luego considerando su situación: fortalezas, oportunidades, funcionamiento, debilidades, hacer las propuestas que permitan optimizar su funcionamiento, si durante su estudio, se observa que son necesarias o no.

Se pudo evidenciar el ambiente físico y humano de la misma, se realizaron distintas entrevistas a diferentes personas que forman parte de la comunidad URBE y finalmente, se aplicó una encuesta a 6 miembros de la población universitaria, los cuales fueron: 1 director, 1 coordinador, 1 docente, 1 obrero, 1 administrativo (secretaría), y 1 estudiante. En la observación ubicamos el ambiente tanto físico como humano en cuanto al ambiente físico: La Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín se encuentra ubicada en la





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Prolongación Circunvalación No. 2 con Av. 16 Guajira, al lado de la Plaza de Toros en Maracaibo, estado Zulia- Venezuela. En cuanto a la planta física posee una infraestructura física moderna y con servicios de calidad. La cual está compuesta por los siguientes edificios: Edificio Rectoral, Bloque A, Bloque B, Bloque C, Bloque D, Bloque E, Bloque F, Bloque G, Bloque H (CUNIBE), Edificio de reproducción, edificio de estacionamientos (niveles).

Dentro de estos edificios se encuentran ubicadas las aulas de estudio para pregrado, postgrado y extensión. También diferentes espacios para actividades culturales y deportivas, para lo cual dispone de canchas de: softball, football de salón, voleibol, basketball; y áreas como: salas de danza, teatro, estudio de grabación y salas para exposiciones temáticas.

Además, y tomando la tecnología como una de las principales fortalezas que la definen. La URBE cuenta con Laboratorios de computación, electrónica, mecanizado y de telecomunicaciones, fotografía, televisión, inglés, además de talleres de diseño gráfico. Laboratorio de computación. También cuenta con una de las mejores bibliotecas de Venezuela Dr. Nectario Andrade Labarca, con sus diversos espacios, ofrece al estudiante urbista y público en general beneficios de consulta de textos e investigaciones realizadas; para lo cual cuenta con áreas, como: las salas de estudio, fonoteca, sala de referencia, biblioteca, y módulos de consulta para revisión a texto completo de tesis de grado.

Las áreas administrativas y académicas están ubicadas en los bloques de aula y en el edificio Rectoral; en este último se encuentra la Sala de Juicio Oral y el Auditorio de la Universidad, dentro del campus URBE se encuentra la emisora de frecuencia modulada [URBE 96.3 FM Stereo], la cual está equipada con la última tecnología para transmisión radial. Además de las áreas mencionadas, la URBE posee servicios médicos con la finalidad de prestar los primeros auxilios a toda la comunidad urbista y de cafetines, tales como Mc Donald's, Crocanticas, el Sitio, Malau Café, entre otros, Con la finalidad de satisfacer la demanda estudiantil y de todo el personal de alimentos, meriendas, almuerzos.

Ambiente humano: Existe con un organigrama, bien estructurado, donde se observa todo el personal que labora en la institución, considerando el orden jerárquico. Cargos directivos – administrativo. Además de todo el personal observa el organigrama de la URBE, se encuentran incluidos: docentes, alumnos, personal obrero (Serviotec), personal que labora en la planta eléctrica, y el personal de Servieduca.

Se pudo evidenciar que URBE ofrece a sus empleados herramientas para facilitar las relaciones entre supervisores y empleados. Se realizan sesiones de adiestramiento para el personal de supervisión con el objetivo de desarrollar competencias relacionadas con la motivación al logro, sensibilidad personal, además del fomento y seguimiento de un ambiente de trabajo colaborativo.

Asimismo, se percibe un personal comprometido con los valores de la Universidad y que los incorpora en su quehacer diario. Identificados todos con la visión y misión de la Universidad; trabajando día a día, con entusiasmo en pro del crecimiento y desarrollo de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

toda la comunidad universitaria. En cuanto al entorno: La Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, en su interés por contribuir al desarrollo de la comunidad lleva a cabo el programa de Responsabilidad Social Universitaria, cuyo proyecto: “Comunidad con Saberes”, el cual tiene como propósito capacitar a los ciudadanos y ciudadanas de las comunidades, a través de cursos cortos, en donde se transmiten una serie de prácticas, aprendizajes, saberes y experiencias sociales acumuladas por la universidad y comunidades.

Tomando en cuenta la vivencia individual y colectiva de cada participante en relación a diferentes áreas, a fin de conservar, transferir y difundir las ideas aprehendidas, para el aprovechamiento de una serie de herramientas que permiten el avance socio productivo de manera personal y comunitaria. Los cursos a dictar son: Formación Administrativa, Formación en Contabilidad Básica, Formación Básica en Finanzas, Técnicas Básicas de Mercadeo, Herramientas Efectivas para el Desempeño Laboral.

Otros cursos son: Formación en procesos Serigráficos, Formación Básica en Electrónica, Formación en Artes Plásticas, Formación Básica para la Metodología del Diseño de un Proyecto, Mantenimiento y Reparación de Computadoras. Todos los cursos son gratuitos, de 56 horas académicas, dictados dos veces por semana, según preferencia en los lapsos de: marzo-abril; junio-julio; octubre-noviembre.

Se entrega certificado por aprobación, el programa cuenta con docentes apoyados con estudiantes del servicio comunitario quienes estarán cada día impartiendo los cursos. Así mismo, de acuerdo a lo establecido por las normativas de la República Bolivariana de Venezuela, todos los estudiantes de la URBE participan en el Servicio Comunitario. En el cual deben aplicar los conocimientos científicos, técnicos, culturales, deportivos y humanísticos adquiridos durante su formación académica, para cooperar con su participación en el cumplimiento de los fines del bienestar social.

Podemos concluir entonces que la URBE, a través del Decanato de extensión, tiene como objetivo involucrar a la comunidad universitaria en los procesos académicos, culturales, tecnológicos y de investigación, con el crecimiento social del entorno; dirigiendo esfuerzos, recursos y fortalezas al logro de los objetivos de la URBE, propuestos en beneficio de la colectividad. También a través del Decanato de Extensión se hace posible la interacción universidad-sociedad, a partir del hacer y qué hacer de la comunidad intra y extra universitaria por medio de cursos, diplomados, cátedras libres, y proyectos.

Mediante las entrevistas se pretende conocer y constatar que el personal de la URBE se identifica plenamente con ella, sintiéndose orgullosos por pertenecer a ésta y afirmando que es la cultura de la misma la que le otorga y refuerza esa identidad. Se considera el respeto y la tolerancia como valores predominantes en la institución, referido al interés verdadero y consideración por cada uno de los integrantes.

Las personas entrevistadas también refieren que la estructura organizacional de la URBE, cuenta con los medios adecuados para la evaluación y acompañamiento del desempeño de sus integrantes, y que los mismos están ordenados y coordinados para



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

realizar eficiente y efectivamente las actividades de la vida académica, las que optimizan el desempeño y conducen al logro de los objetivos institucionales. A través de la encuesta se pudo diagnosticar la Cultura Organizacional en la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín consta de 7 partes /variables con diferentes ítems cada una, a los que respondieron siempre, casi siempre, algunas veces o nunca:

Liderazgo y participación, identidad con las instituciones y valores, austeridad y combate de la corrupción, enfoque a resultados y productividad, normativa y procesos, colaboración y trabajo en equipo, tipos de cultura, definidas las variables e indicadores del instrumento, se recolectó la información a una pequeña muestra constituida por 6 empleados de la población universitaria: Director de Escuela, secretaria, docente, estudiante, coordinador y obrero de limpieza.

Liderazgo y participación: En los ítems que miden la toma de decisiones en colectivo, apertura a sugerencias, Conocimiento de la autoridad, y de las capacidades del otro, las respuestas del grupo se ubican positivamente entre siempre y casi siempre. Estas afirmaciones constituyen un aspecto muy positivo en la gestión interna y proyección de la Universidad. En cuanto a la congruencia entre lo que se dice y hace el líder, confianza en decisiones individuales, distribución de tareas de acuerdo a capacidades, la muestra respondió entre las opciones algunas veces y casi siempre.

Identidad y valores: En relación a estos aspectos, es importante destacar que los empleados sienten que la Institución es el mejor lugar para trabajar, que esta cuenta con códigos de ética ajustados así como el sentirse orgulloso y comprometido con la misma, contribuyendo a través de ella con la sociedad. Las categorías seleccionadas para ello fueron siempre y casi siempre. Austeridad y combate de la corrupción: En lo referente a la institución se destaca que es ejemplo de transparencia y la percepción de que las cosas se hacen correctamente, se califican positivamente entre siempre y casi siempre. Con respecto a la presencia de austeridad y responsabilidad de los jefes, la probabilidad de denuncias y sanción de corrupción, se ubican en Algunas veces y Casi siempre.

Enfoque a resultados y productividad: La totalidad de la muestra señala que siempre la estructura del área es la adecuada para cumplir objetivos; también manifiestan que conocen el impacto de su trabajo en la institución, consideran que el personal es productivo y se sienten comprometidos a lograr buenos resultados. De la misma forma señalan que en su área logran obtener resultados sin incrementar el gasto (exceptuando el personal obrero: algunas veces).

Normatividad y procesos: En cuanto a los ítems que miden la adecuación de la normatividad de la institución a las necesidades vigentes, los procedimientos actualizados, el conocimiento de la normatividad aplicable a cada trabajo y la implementación de sugerencias para simplificar los procesos de trabajo; la totalidad de la muestra opina que Siempre es así. Dichas afirmaciones derivan también como en otras variables referidas anteriormente, en una gestión efectiva y eficiente de la organización.

Colaboración y trabajo en equipo: La totalidad de la muestra opina que Siempre se promueve trabajar en equipo, el haber recibido capacitación para desarrollar estas



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

habilidades y así obtener resultados superiores. Igualmente fue reiterativa la respuesta positiva sobre el esfuerzo que realiza el personal de diversas áreas para entender y apoyar las necesidades de estudiantes y demás clientes.

Tipos de cultura organizacional: Se pueden destacar varios tipos de cultura organizacional, dependiendo los autores y las características. Wiener (1998) y Robbins (1994) la subdividen en dos tipos 1.-Cultura organizacional fuerte.- Es aquella en la donde los valores centrales de la organización se sostienen con firmeza y son ampliamente compartidos por los miembros, en cuya conducta ejerce una gran influencia.

Las culturas organizacionales fuertes tienen como característica principal, la definición clara de sus valores por todos los miembros que los comparten y que guían sus comportamientos por ellos. La cultura es fuerte y cohesiva cuando existe consenso amplio sobre la importancia de ciertos valores. Las instituciones que tienen una cultura organizacional fuerte, presentan una excelente organización, son organizaciones de alta gerencia; destacándose progresos que todos sus patrones de funcionamiento, son dignos ejemplos a seguir, de alta y excelente producción.

2.- Cultura organizacional débil. Los valores centrales de la organización no son aceptados ni compartidos por todos los miembros de la organización, les falta claridad y firmeza. La cultura es débil si existe poco acuerdo sobre la importancia de esos valores. Cuando una institución presenta una cultura organizacional débil, se observan un sin número de problemas de funcionamiento, falta de gestión adecuada, poco o ningún patrón que seguir, problemas de comunicación, funcionamiento; no hay acuerdo y prevalece la anarquía, el desorden.

Para Hellriegel y otros (1999) La cultura organizacional pueden clasificarse en: a.- Cultura de equipo de béisbol: Son aquellas que atraen a empresarios, innovadores y personas a las que les gusta correr riesgos y pagan a los empleados por lo que producen. Los que se desempeñan mejor reciben grandes sueldos u otras recompensas financieras y gran autonomía. Sin embargo, los riesgos son altos y prácticamente no existe la seguridad a largo plazo. Las personas de alto desempeño como los atletas tienden a verse así mismas como agentes libres; es común el cambio de empleados; pues estos abandonan en búsqueda de mejores ofertas.

b.- Cultura de club: se valora la edad y la experiencia, recompensan la antigüedad, la lealtad, el compromiso y la adaptación y ofrecen empleo estable y seguro. Por lo general los empleados comienzan jóvenes y realizan ascensos y carrera profesional progresivo en la empresa. c.- Cultura de academia: Contratan al personal desde jóvenes como en la cultura de club; pero estos ponen énfasis en la capacitación de los empleados para convertirlos en expertos de una función específica; recalcan en el servicio, los conocimientos funcionales e institucionales. Ejm. Coca Cola, IBM, Procter y Gamble y muchas más.

d.- La cultura de fortaleza: Se preocupa por la supervivencia; estas prometen poco en cuanto a seguridad en el empleo y pasan dificultades para recompensar a los empleados con buen desempeño; es normal que cada cierto tiempo se reduzca de tamaño o se



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

reestructuren, con el despido de muchos empleados. La cultura de fortaleza podría resultar atractiva para la gente que disfruta el reto de resolver la situación de una empresa que se halla en problemas. No lo será para quienes deseen sensación de pertenencia, oportunidades de desarrollo profesional o un ingreso futuro seguro.

Con este recorrido, conocimos que existen varias formas o tipos de cultura organizacional; así mismo; Hellriegel Don/ Slucum John (2004), subdivide la cultura organizacional en: • Cultura burocrática: Una organización que valora la formalidad, las reglas, los procedimientos de operación establecidos como una norma tiene una cultura burocrática. Sus miembros aprecian mucho los productos y servicios al cliente estandarizado. Las normas de comportamiento apoyan la formalidad sobre la informalidad. Los gerentes conciben sus funciones como buenos coordinadores, organizadores y vigilantes del cumplimiento de las reglas y normas escritas. Las tareas, responsabilidades y autoridad están claramente definidas para todos los empleados.

Las reglas y procesos de la organización están contenidas en gruesos manuales y los empleados creen que su deber es conducir “según el libro” y seguir los procedimientos legalistas. • Cultura de clan: La tradición, la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo, la auto administración y la influencia social son atributos de una cultura de clan. Sus miembros reconocen una obligación que va más allá del sencillo intercambio de trabajo por un sueldo. Una cultura de clan logra la unidad por medio de un largo y profundo proceso de socialización. Los miembros más viejos del clan sirven como mentores y modelos de función para los más nuevos.

El clan está consciente de la singularidad de su historia y frecuentemente documenta sus orígenes y celebra sus tradiciones con diversos ritos. Los miembros comparten una imagen del estilo y comportamiento de la organización. Las declaraciones y actos públicos refuerzan estos valores. En una cultura de clan, los integrantes comparten el orgullo de ser parte de la membresía. Tienen un fuerte sentimiento de identificación y reconoce su destino común en la organización.

Cultura emprendedora: Altos niveles de asunción de riesgos, dinamismo y creatividad caracterizan la cultura emprendedora. Existe compromiso con la experiencia, la innovación y el estar en la vanguardia. Esta cultura no sólo reacciona rápidamente a los cambios en el ambiente sino crea el cambio. Las culturas emprendedoras suelen asociarse con compañías pequeñas a medianas, que todavía son administradas por su fundador, como La Microsoft, Dell y muchas otras.

Cultura de mercado: Se caracteriza por el logro de objetivos mensurables y exigentes especialmente aquellos que son financieros y se basan en el mercado (por ejemplo, crecimiento de ventas, rentabilidad y participación en el mercado). Una competitividad enérgica y la orientación hacia las ganancias prevalecen en toda la organización. En una cultura de mercado, las relaciones entre el individuo y la organización son contractuales.

Esto es, se acuerdan por adelantado las obligaciones de cada parte. En este sentido, la orientación de control es formal y muy estable. El individuo es responsable de cierto nivel de desempeño y la organización promete un nivel específico de remuneraciones en



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

recompensa. Mayores niveles de desempeño se intercambian por mayores remuneraciones, según se señala en el acuerdo. Ninguna de las dos partes reconoce el derecho de la otra a exigir más de lo que se especificó originalmente. La organización no promete seguridad (ni la da a entender) y la persona no promete lealtad (ni la da a entender).

El contrato es renovable cada año si cada parte desempeña sus obligaciones adecuadamente, es utilitario porque cada parte usa a la otra para promover sus propias metas. En lugar de fomentar un sentimiento de pertenencia a un sistema social, la cultura de mercado valora la independencia y la individualidad y alienta a los miembros a que persigan sus propios objetivos financieros.

Con respecto a ítems que miden rasgos de la cultura de tipo Excelente - fuerte, el grupo evaluado considera con la alternativa: Siempre, que en la Institución se valora la regla. Las tareas, las funciones y las autoridades están claramente definidas para todos los empleados. Las normas de comportamiento apoyan la formalidad sobre la informalidad. Por otra parte, se presentan algunos Indicadores de la Cultura de tipo Clan, como el fuerte sentimiento de identificación y pertenencia, con la alternativa de respuesta mayoritaria de casi siempre. Así también, señalan algunos rasgos de la cultura de mercado y de la emprendedora como el compromiso con la experiencia, la innovación y el estar en la Vanguardia. Esta cultura no sólo reacciona rápidamente a los cambios en el ambiente sino que en oportunidades crea el cambio.

No obstante en cuanto a este de clasificación de tipos de cultura el grupo responde con mayor firmeza hacia la existencia de una cultura tipo excelente. Por otra parte, con respecto a la clasificación de tipos de cultura según Wiener (1988) y Robbins (2002), es de resaltar que los indicadores que evalúan una cultura organizacional fuerte como lo es la percepción de los trabajadores sobre el interés, ayuda y afabilidad que la gerencia muestra hacia ellos, la respuesta es la alternativa siempre. De la misma forma, consideran que siempre y casi siempre las compensaciones y ascensos que se otorgan al personal están basados en su nivel de productividad en la Organización.

Asimismo, otros indicadores de una cultura fuerte, como lo es la flexibilidad en los puestos de trabajo y reglas o procedimientos no formalizados, la opinión general se promedia en que esto sería cierto Algunas veces. Siguiendo con la relación entre compensaciones y ascensos y el nivel de productividad; la viabilidad del conflicto y la propensión al riesgo se encuentra en un Promedio de casi siempre y algunas veces.

### **PROPUESTAS DE AVANCE ORGANIZACIONAL**

En referencia al aspecto del liderazgo, aun cuando en general es muy adecuada su valoración en el diagnóstico, es importante que el personal que ejerce este rol, prosiguiera en entrenamientos de habilidades tales como, comunicación asertiva, escucha activa, manejo del error y conflicto hacia una tendencia constructiva, autocrítica y creativa. Así mismo, mantener los talleres, cursos, conversatorios, entre otros, para fortalecer valores y crear conciencia sobre la necesidad de continuar desarrollándose en el ámbito humano,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

social y laboral, ajustado a la población que labora en los distintos niveles de la organización.

Es pertinente optimizar canales de difusión hacia la comunidad para reforzar información sobre los diversos y excelentes servicios que brinda Urbe a su población y comunidad en general, a través de carteleras, propagandas en pantallas televisivas que ambientan los pasillos de la Institución, mensajes audiovisuales en aulas y radiales.

### **CONCLUSIONES**

Analizando y sintetizando la Información obtenida se concluye que la Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín presenta definitivamente una Cultura Organizacional EXCELENTE; muestra una organización de alto nivel académico - administrativo – Presentando las característica de una Cultura Organizacional fuerte; ya que según Wiener (1988) y Robbins (2002) es aquella en la que los valores centrales de la organización se sostienen con firmeza y son ampliamente compartidos por los miembros, en cuya conducta ejerce una gran influencia positiva.

De acuerdo a lo anteriormente planteado, es relevante destacar la fuerte Identidad y compromiso con los valores centrales de la institución, tales como responsabilidad, excelencia académica, competitividad, democracia y ética, entre otros. La organización posee una Visión y Misión determinadas, que guían al colectivo. Posee un marco normativo y procesos definidos, actualizados y conocidos por los miembros de la comunidad universitaria.

De igual forma contribuyen a esta cultura, el ejercicio de un significativo Liderazgo desde la Rectoría, Vicerrectores, Decanos, Coordinadores y Docentes entre otros agentes; acompañado esto de la percepción de muy buen nivel de Participación por parte de los miembros de la comunidad universitaria en las respectivas áreas. Todo el equipo de trabajo comprometido con una educación de calidad.

Se resalta que de forma contundente en cuanto a la variable Colaboración, se experimenta una promoción para trabajar en equipo para así progresivamente lograr excelentes resultados. De igual forma se percibe interés, ayuda y afabilidad por parte de la alta Gerencia para apoyar a sus empleados. Así mismo, se expresa a través de la información obtenida que existe relación entre las compensaciones y ascensos que se otorgan al personal y nivel de productividad en la Organización.

No obstante, en cuanto a la percepción sobre la congruencia entre lo que dice y hace el líder, confianza en decisiones individuales, distribución de tareas de acuerdo a capacidades, la flexibilidad de reglas y el manejo del error por parte de superiores, aun cuando se ubican en niveles adecuados, podrían optimizarse estos aspectos para continuar fortaleciéndolos en la organización.

Como otra ventaja, posee una infraestructura física moderna y con servicios de calidad excelentemente mantenida, actualizada y equipada para cada área de trabajo, donde sus empleados se sienten cómodos y orgullosos de laborar en esta. Siguiendo el



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

mismo orden de ideas, los elementos anteriormente referidos contribuyen a fortalecer la cultura de la institución, constituyen factores determinantes en la eficacia y efectividad de la gestión organizacional, destacándose así su liderazgo, productividad, proyección y carácter distintivo. Estos son componentes principales para lograr la misión y los objetivos de la misma y adaptarse al constante cambio, para no perder vigencia en el rol que les corresponde desempeñar en la sociedad.

Por último, conservar y fortalecer la calidad de los servicios académicos, tecnológicos y procesos entre otros, para continuar garantizando así una formación profesional y humana de excelencia, ajustada a las demandas actuales a nivel regional, nacional e internacional. Destacando que la Universidad Rafael Belloso Chacín es la vanguardia del avance tecnológico en la Región y podemos afirmar que en todo el país.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Chiavenato I, (2007). **Administración de Recursos Humanos**. Bogotá Edit. Mac-Graw Hill.

Hellriegerl Don, Slocum John, woodman Richard (1998). **Comportamiento Organizacional**. Internacional Thomson Editores. México.

Hellriegel, Don; Jackson, Susan e.; Slocum, John W. (2008) **Administración; Un enfoque basado en competencias**. 10a edición. Thompson editores. España.

Kinicki Angelo (2003). **Comportamiento organizacional**. Mc Graw Hill

Robbins, Sthefen (2002). **Comportamiento Organizacional**. PHH.S.A. México.

Wiener (1988). **Comportamiento organizacional**. México.





## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### CONFLICTOS Y RESILIENCIA EN EL PERSONAL DOCENTE DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS

**Dalia Margarita Colina Sánchez**  
Unidad Educativa Nacional "Andrés Bello"  
[dmcolina1@urbe.edu.ve](mailto:dmcolina1@urbe.edu.ve)

**Xiomara Marina Durán**  
Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[xduran@urbe.edu.ve](mailto:xduran@urbe.edu.ve)

#### RESUMEN

El propósito de este artículo es determinar la relación entre conflictos y resiliencia en el personal docente de instituciones educativas del municipio Lagunillas, estado Zulia Educativas, tomándose en cuenta los Conflictos y Resiliencia, sustentándose en autores como: Redorta (2012), Quintana et al (2009), Chiavenato (2009), Sambrano J (2010), Kabelmatter (2006), entre otros. Dentro del paradigma epistemológico positivista, con un tipo de investigación descriptiva, correlacional, de campo; de diseño no experimental, transeccional – correlacional. La población estuvo conformada por nueve (9) directivos, y ciento diecisiete (117) docentes de las instituciones educativas seleccionadas. Se aplicó un cuestionario versionado, el cual estuvo constituido por treinta y tres (33) ítems, con cuatro (4) alternativas de respuesta Casi. Siendo validado por 7 expertos en el área de Gerencia Educativa; la confiabilidad se realizó con prueba piloto de similares características educativas, luego se aplicó a los datos la fórmula de Alfa de Cronbach cuyo resultado fue de fue 0,8876 para la variable conflicto y 0,8427 para resiliencia siendo altamente confiables; para los datos obtenidos se le aplicó la estadística descriptiva, además se determinó la relación entre las variables a través del coeficiente Rho de Spearman, existiendo una correlación positiva. Los resultados fueron interpretados según los baremos establecidos, presentados por medio de tablas, contrastando con las teorías correspondientes. Se concluye existe una relación media entre ambas variables. Se recomendó fomentar en los docentes la resiliencia y la capacidad para resolver conflictos.

**Palabras clave:** Conflictos, resiliencia, instituciones educativas, gerentes educativos.

#### A MANERA DE INTRODUCCIÓN

Los múltiples cambios que se han venido presentando a nivel mundial ocasionan en la mayoría de los individuos, especialmente en los jóvenes, una sensación de inestabilidad e inseguridad, debido a la rapidez con la cual se producen los mismos, puesto que cuando se están adaptando al cambio se genera uno nuevo, creando en ellos incertidumbre y muchas veces no se sienten capacitados para responder e ir a la par de los cambios continuos.

Sobre la base de lo expuesto anteriormente, Redorta (2012), sostiene, el mundo actual se transforma a una velocidad monumental y la incertidumbre domina la humanidad cada vez con mayor intensidad. En ese sentido, la imponente complejidad de la situación



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

actual está afectando a las personas y, asimismo, a todas las organizaciones, sean del tipo que sean. Por ello, las relaciones interpersonales y los grupos sociales exhiben la conmoción y tensión propias de las circunstancias en las cuales se vive.

En efecto, los seres humanos a nivel mundial enfrentan en el diario vivir una serie de situaciones conflictivas las cuales forman parte de la existencia, aunque cueste aceptarlo, como algo natural. Considerando, que la vida es una eterna sucesión de conflictos, los cuales permiten a las personas confrontar situaciones adversas y/o favorables, analizarlas y sacar el mejor provecho de ellas, tomando decisiones bien sea acertada o no, las cuales le conlleven a gestionar proyectos concretos para elevar la calidad de vida.

En función de ello, Chiavenato (2009) expresa, el conflicto como el proceso de confrontaciones entre las partes, las cuales ejercen presión para que sus pensamientos prevalezcan sobre el contrario impidiendo que éste alcance sus metas. No obstante, existen personas capaces de comprender una situación crítica y no sólo de superarlas sino además, construir sobre ellas y salir fortalecido de las mismas, a esta capacidad.

En ese orden de ideas, Martínez (2011), expresa la resiliencia constituye un nuevo paradigma científico dentro de las ciencias humanas, desde el cual pueden ser explicados complejos procesos personales y sociales los cuales tienen que ver con la superación de experiencias problemáticas y dolorosas, .

Atendiendo a estas consideraciones, Chiavenato (2009), señala los conflictos están íntimamente relacionados con discordia, divergencia, disonancia o antagonismo y los seres humanos en sus relaciones interpersonales u organizacionales casi siempre se ven involucrados en discusiones así como diferencias de opinión o desacuerdos entre semejantes.

Todo lo antes planteado, permite realizar esta investigación, por cuanto de la observación indirecta realizada en tres Instituciones Educativas de la zona escogida como objeto de estudio, se encontraron problemáticas similares, entre las cuales se presume: poco interés de los docentes en la búsqueda de estrategias para solventar los conflictos interpersonales en la relación docente – docente y docente - gerente, la escasa comunicación gerente – docente – gerente, la presencia de conflictos interpersonales e intergrupales entre los mismos, limitado perfeccionamiento de la creatividad, existencia de conflictos disfuncionales, poca capacidad de resiliencia, toma de decisiones inapropiadas, entre otros.

La situación descrita anteriormente debe ser frenada lo más pronto posible, pues de continuar podrían crearse bandos dentro de la organización, además de pérdida de credibilidad en la organización u otras situaciones similares, por ello, se realiza esta investigación a fin de dar sustentación teórica a las situaciones descritas buscando posibles soluciones con el fin de mejorar las relaciones interpersonales, resaltar la creatividad del personal docente, desarrollar un clima organizacional adecuado para mejorar el desempeño docente.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En este caso particular, se consideró necesario establecer lineamientos teórico-prácticos para gestionar la resolución de conflictos y la optimización de la resiliencia en los docentes de las organizaciones educativas; no obstante, las instituciones escolares no escapan de esta realidad, es por ello, esta investigación se centrará en los conflictos organizacionales, la gestión de éstos y la resiliencia las cuales deben emprender los docentes, especialmente los Gerentes Educativos, de manera tal que dichas organizaciones salgan bien libradas de situaciones adversas las cuales se presenten en su diario proceder.

En ese sentido, existe la necesidad imperiosa de incluir en las organizaciones educativas una serie de estrategias las cuales permitan gestionar los conflictos existentes además ayuden a los trabajadores a asumir nuevos retos y transformar las situaciones desfavorables en las organizaciones.

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

La manera en la cual las personas enfrentan las diferencias dependerá de la actitud adquirida para solventarlas, la gran mayoría adoptan una condición de derrota, de incapacidad para gestionar una solución favorable para las partes involucradas en el conflicto, mientras que una minoría asume una actitud resiliente, es decir, ante situaciones adversas las vencen saliendo fortalecidos de ellas, además estas situaciones le sirven de experiencia para solventar situaciones hostiles en el futuro.

Indudablemente, el deterioro de las relaciones interpersonales es cada vez más evidente en la vida de hoy, donde los conflictos surgen con más intensidad y se desconocen maneras positivas para resolverlos, por ende, en las instituciones escolares se observa por un lado, educadores con estilos de relación negativos la cual crean en el estudiante, frustración y resentimiento. Por el otro, cada día se evidencia más el fenómeno de agresión entre pares (Bullying), dentro y fuera de las Instituciones Educativas. Por ello, se puede inferir que se vive en una cultura de violencia, según Quintana et al (2009), la violencia es socialmente reproducida y reproducible.

Al respecto, Vaello (2009), explica la existencia de dos maneras para afrontar las contrariedades en la vida diaria, tanto a nivel personal como laboral, estas son la actitud resiliente y la actitud no resiliente, en la primera se afrontan los problemas con decisión además del convencimiento de que son oportunidades para ejercitar la capacidad de superación, saliendo de ellos reforzados de cara a futuros problemas, mientras en la segunda, se muestra temor, preocupación y ansiedad, desde una perspectiva negativa y sin sacar ninguna enseñanza para afrontar problemas futuros.

En ese orden de ideas, en cuanto a la actitud resiliente, Calderón (2009), expresa es la capacidad de las personas o de la sociedad para desenvolverse positivamente pese a la existencia de inmensos obstáculos. Sobre la base de lo anteriormente expuesto por el autor citado explica la resiliencia desde el punto de vista de la Educación manifestando las características de aquellas personas las cuales a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo se desarrollan psicológicamente sanas y con éxito, sin consecuencias



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

negativas o perturbadoras a largo plazo creando en ellos la propia autorregulación, no la imposición de normas externas de autoridad.

Permitiendo además que el alumno pueda disponerse para la coexistencia en sociedad desde la escuela, entendida como un lugar propio, social, e interaccional donde prevalezca la posibilidad ante la imposibilidad. Por ello, el docente debe ayudar al educando en la edificación de un concepto positivo de sí y la escuela debe otorgarle al estudiante vivencias que le posibiliten juzgar un rol protagónico donde se beneficie la interrelación, la comunicación, el intercambio, las emociones, logrando una adecuada convivencia.

En ese orden de ideas, Szarazgat (2006), manifiesta la resiliencia emerge como consecuencia de una interacción, es decir de algo el cual sobreviene a partir de la relación de un sujeto con su entorno humano. Desde el punto de vista del Plan Nacional Simón Bolívar (2013-2019), en Venezuela se orienta bajo diversas directrices, esta investigación se encuentra enmarcada en el Modelo Productivo Socialista, el cual busca la eliminación de la división social, de la estructura jerárquica y de la disyuntiva entre la satisfacción de las necesidades humanas.

Por ende, corresponde a los Gerentes Educativos conjuntamente con los Docentes establecer líneas de trabajo dirigidas al fomento de valores y actitudes que permitan el logro de los objetivos trazados en el mismo; la idea es desarrollar una ética de valores que conformen un Estado Moral, bajo valores humanistas y de igualdad.

### **CONFLICTOS**

Son situaciones en las cuales dos o más sujetos con intereses contrapuestos entran en desacuerdo, confrontación o desavenencia, con el objetivo de neutralizar, dañar o eliminar a la parte rival, incluso cuando tal confrontación sea verbal, para lograr así la consecución de los objetivos los cuales motivaron dicha discrepancia. Chiavenato (2009), expresa un conflicto es un proceso de oposición y confrontación entre individuos o grupos de las organizaciones en el cual las partes ejercen su poder para perseguir objetivos los cuales consideran valiosos y al mismo tiempo impedir a la parte opositora el logro de sus propias metas.

Robbins (2009), define conflicto como el proceso en el cual A realiza un esfuerzo deliberado por desviar los intentos de B mediante alguna forma de bloqueo el cual dará por resultado la frustración de la consecución de las metas o de la intensificación de los intereses de B. Atendiendo a estas consideraciones, Schermerhorn (2005), señala un conflicto tiene lugar siempre cuando existen desacuerdos en situaciones sociales sobre asuntos importantes o cuando los antagonismos crean fricción entre los individuos o grupos. Establece además, un conflicto es mucho más que un simple desacuerdo o desavenencia; constituye una interferencia deliberada, activa o pasiva, para bloquear los intereses de la otra por alcanzar sus objetivos.

Se puede afirmar entonces, dos de los autores Chiavenato (2009) y Robbins (2009) coinciden al referirse al conflicto como un proceso en el cual dos partes contraponen sus



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

intereses al del contrario y buscan inhabilitar al adversario a fin de defender sus propios intereses y lograr prevalecer sobre el opositor, mientras Schermerhon (2005) enfatiza la profundidad de los conflictos aseverando estos van más allá de simples desavenencias pues constituye una obstrucción intencionada para bloquear los intereses de la otra por alcanzar sus objetivos.

En ese sentido, se fija posición con Chiavenato (2009), porque es quien explica mejor la concepción de conflictos, a opinión de la autora, es decir, consiste en un proceso de oposición y confrontación individual o grupal dentro de las organizaciones en el cual las partes ejercen su poder para perseguir objetivos, lo cual es observado frecuentemente en las Instituciones. Sobre la base de las ideas expuestas, es común observar en las instituciones educativas la existencia de conflictos tanto a nivel interpersonal como grupal, afectando el desempeño del docente y arriesgando el buen funcionamiento,

En ese orden de ideas, es necesario para el gerente educativo impulsar al máximo en el personal docente estrategias para alcanzar la resolución de conflictos, de tal manera que se pueda lograr un clima organizacional acogedor y acorde para el trabajo en equipo, mejorando notablemente las relaciones interpersonales de los integrantes de las comunidades educativas.

### **Tipos de conflictos**

Son las distintas maneras en las cuales se pueden presentar las desavenencias o confrontaciones de intereses entre las personas dentro de una organización. En ese sentido, Chiavenato (2009), expresa la existencia de conflictos funcionales y disfuncionales según sea el caso, los conflictos involucran aspectos positivos y negativos, los primeros permiten el fortalecimiento de la cohesión grupal y los segundos afectan negativamente los esfuerzos de la organización para alcanzar sus objetivos.

Según Robbins (2009), existen diferentes tipos de conflictos, según sea la desavenencia presentada entre las partes involucradas, algunos conflictos apoyan las metas de los equipos y mejoran su desempeño, otros disminuyen el desempeño de sus participantes. En el primer caso se refiere a los conflictos funcionales y en el segundo se refiere a los disfuncionales. Por su parte, Schermerhorn (2005) explica los conflictos se pueden definir en función de los efectos producidos en una organización. Éstos se pueden delimitar en función de los efectos producidos en una organización. Bajo este punto de vista éstos pueden ser funcionales y disfuncionales.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, Chiavenato (2009), Robbins (2009) y Schermerhorn (2005), coinciden al expresar la existencia de dos tipos de conflictos en las organizaciones como son los Conflictos Funcionales y los Disfuncionales, los cuales se refieren al buen o mal funcionamiento y desempeño de los grupos dentro de las organizaciones, respectivamente.

En ese sentido se fija posición con Robbins (2009), pues es muy cierto la presencia de algunos conflictos sustentan las metas de los equipos y mejoran su desempeño, mientras otros disminuyen el desempeño de sus participantes. Atendiendo a estas



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

consideraciones, en las instituciones educativas, periódicamente se deben realizar estudios para evidenciar la presencia de algún tipo de conflicto, atacándolo con suficiente tiempo para evitar complicaciones mayores.

### **Causas de los conflictos**

Son diversas las situaciones las cuales conllevan a ser causales de conflictos entre los individuos, los grupos y las organizaciones, los profesionales del manejo del conflicto acostumbran coincidir en la existencia de tres causas de conflicto las cuales pueden aplicarse a una variedad de situaciones. Estos pueden ocurrir simultáneamente y escalar la intensidad de conflicto por completo. El conflicto dentro de un individuo, a menudo refleja el conflicto en una comunidad más grande.

En ese orden de ideas, se puede observar la similitud entre los autores consultados los cuales consideran la existencia de tres principales causales de conflictos entre los seres humanos, en ese sentido se fija posición con los Schermerhorn (2005), el cual manifiesta la existencia de conflictos a nivel intrapersonal, interpersonal e intergrupar, los cuales son muy comunes dentro de las organizaciones y las Instituciones educativas no escapan de esta realidad, especialmente en las pertenecientes al Municipio Lagunillas del Estado Zulia.

### **RESILIENCIA**

Los seres humanos durante el desarrollo de su vida presentan diversas situaciones adversas y la manera en la cual se recuperan de ellas se debe a la actitud resiliente desarrollada. Al respecto, tomando en consideración este término, Sambrano (2010), la define como la capacidad la cual tienen las personas para reaccionar satisfactoriamente ante las fatalidades. Implica un conjunto de cualidades las cuales propician una adaptación exitosa para lograr una transformación la cual recupere los riesgos de la desventura.

Sobre la base de lo expuesto anteriormente, se percibe, dos de los autores Sambrano (2010) , coinciden al ver la resiliencia como una capacidad del individuo para reponerse a los infortunios de la vida, mientras que Kalbermatter y otros (2006), la expresa como un proceso del ser humano mediante el cual promueve la capacidad humana de enfrentar situaciones adversas.

En ese sentido se fija posición con Sambrano (2010) pues es una autora venezolana, la cual ha sabido fomentar mediante su literatura las capacidades de las personas para reaccionar satisfactoriamente ante las adversidades. En ese orden de ideas, es propicio expresar, frecuentemente se observa dentro de las Instituciones Educativas docentes capaces de superar situaciones adversas y salir adelante en pro del buen desempeño laboral, mientras otros se dejan vencer por las dificultades y se muestran fracasados e incapaces. Razón por la cual se hace necesario que el Gerente Educativo fomente en el personal docente los atributos de la resiliencia a fin de lograr un cambio favorable en los docentes y la Institución.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Competencias emocionales de la Resiliencia**

Según Bisquerra (2007), es el conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades y actitudes necesarias para comprender, expresar y regular de forma apropiada los fenómenos emocionales. Por su parte Vaello (2009) las concibe como competencias socioemocionales expresándolas como el conjunto de habilidades que permiten interactuar con los demás o con uno mismo de forma satisfactoria, además de contribuir a satisfacción interna, a la consecución de éxitos personales y profesionales, y a una adecuada adaptación al contexto.

En ese orden de ideas, es necesario destacar la notoria necesidad de la presencia de estas competencias en el entorno de las Instituciones Educativas a fin de preparar al docente en el aspecto de la resiliencia de manera tal que los docentes sean capaces de resistir los reveses dentro del sistema educativo y salir bien librados de estos.

Al respecto Sambrano (2010) explica: “El resiliente es una persona que tiene la capacidad para concienciar, modular, adaptar y transformar en forma concreta y experiencial su despliegue interior de energías, motivaciones, transformaciones, tendencias y predisposiciones emocionales expresados en forma de comportamientos, conductas de atracción repulsión – repulsión, temperamento, reacciones psicofisiológicas, entre otros.” (p.21)

### **Competencias cognoscitivas**

Para Sambrano (2010), son los procesos relativos al conocer y se producen en un contexto interactivo de naturaleza social y explicativamente comunicativa. La capacidad para aprender de la experiencia es una de las más valoradas y practicadas por los seres resilientes. Los principales procesos cognoscitivos presentes en la naturaleza humana maduran de manera ordenada durante las etapas de desarrollo. Por su parte, las experiencias que viven las personas contribuyen a consolidarlos, mediante el aprendizaje que a su vez refuerza dichos procesos para devenir en múltiples opciones para desenvolverse en el medio.

En ese orden de ideas, Sanz (2010), expresa son todas aquellas habilidades relacionadas principalmente con el sistema intelectual del ser humano. Así mismo, Lafrancesco (2005), son las competencias relacionadas con el potencial de aprendizaje de los individuos; es decir, con la capacidad para pensar y desarrollar conductas inteligentes. En efecto en las instituciones educativas es imperativo el desarrollo de estas competencias en todos los niveles y modalidades, por ello los gerentes educativos deben desarrollar y explorar al máximo las capacidades intelectuales de todos los integrantes de la comunidad educativa

Todo lo antes desarrollado permite señalar que no se ha dicho la última palabra sobre conflictos y resiliencia en los centros escolares, razón por la cual se hace necesario seguir profundizando en estudios sobre estas variables a objeto de lograr mejor comprensión de las situaciones presentes en las instituciones escolares, y ampliar las teorías que de una u otra forma vienen a sustentar las mismas.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### METODOLOGÍA

Esta investigación fue descriptiva, correlacional, se utilizó un diseño de investigación no experimental, transeccional y de campo, por cuatro razones básicas: (a) las variables no se manipulan, (b) las relaciones acerca de los resultados obtenidos se realizaron sin intervención directa, (c) estos se presentaron tal y como se dieron en su contexto natural, (d) y los datos se recolectaron en un solo momento, en un tiempo único. Ahora bien, según Hernández y otros (2006), dentro de la clasificación de los diseños de investigación no experimentales, ésta en particular se considera de tipo transaccional correlacional, ya que se tiene como objetivo indagar las incidencias y los valores en que se manifiestan una o más variables estableciendo la relación entre ellas, todo ello dentro de un enfoque cuantitativo.

De igual forma, Chávez (2007), expresa los estudios de campo se orientan a recolectar la información relacionadas con el estado actual de las personas, objeto, situaciones o fenómenos, tal cual se presentan al momento de recolectar la información; es decir, sin manipular o controlar variable alguna. En este sentido, el diseño de la presente investigación se considera no experimental-transaccional, correlacional, de campo. Al respecto, afirma Balestrini (2006), el estudio de campo permite no solo observar, sino también recolectar los datos directamente de la realidad objeto de estudio, en su ambiente cotidiano para posteriormente analizar e interpretar los resultados.

Por otro lado, Balestrini (2006), señala una población es como un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes. En función de lo expuesto, la población se presenta como finita al ser inferior a cien mil. Por tal razón,

**Cuadro 1, Población objeto de estudio**

Institución	Nº Directivos	Nº Docentes
U. E. N. Andrés Bello	3	49
Liceo Bolivariano Cesar Martínez	3	43
U. E. N. Tahayma Berra de Marcano	3	25
TOTAL	9	117

Fuente: Datos suministrados por las Instituciones (2013)

Por otro lado, un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. Según Sabino (2006) el instrumento sintetiza en sí toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto a las variables o conceptos utilizados

Como instrumento se diseñaron dos (2) escalas versionadas para la totalidad de las poblaciones (directores y docentes), donde las preguntas estuvieron distribuidas entre los once (11) indicadores, para un total de treinta y tres (33) reactivos, con alternativas siempre, algunas veces, casi nunca y nunca.





## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

Luego de diseñado el instrumento, el mismo se sometió a un estudio técnico para la identificación de su validez y confiabilidad. La primera se obtuvo a través del juicio de siete (07) expertos en las variables de estudio, una vez recibidas estas validaciones se realizaron las correcciones pertinentes según el caso y se diseñó el instrumento definitivo.

En cuanto a la confiabilidad tal como lo reseña Hernández y otros (2010), ésta se refiere al grado de aplicación repetida de un instrumento produciendo los mismos resultados. Para establecer el grado de confiabilidad del instrumento, se sometió a una prueba piloto a veinte (20) sujetos no pertenecientes a la muestra, pero con las mismas características. Para los efectos de su medición en este estudio, se acudió a la fórmula expuesta por Ruíz Bolívar (2008) sobre el coeficiente Alfa de Cronbach:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum Vi}{\dots} \right)$$

Dónde:

$V_i$  = Es la varianza del ítem

$V_t$  = Es la varianza de los valores totales observados

$k$  = Es el número de preguntas o ítems.

1 = Constante

Sustituyendo, en el programa Excel 2007 se tiene para la variable conflictos

$$\alpha = 15/14 * (1 - Q23/W9) = 0.8876 = 0.89$$

Para la variable resiliencia, sustituyendo se tiene

$$\alpha = 18/17 * (1 - U23/Y9) = 0.8427 = 0.84$$

Ambos coeficientes se ubican en el rango que comprende de 0.81 a 1.00, por tal razón se consideran los instrumentos con una confiabilidad muy alta, por ende, son altamente confiables para ser aplicados a la población objeto de este estudio. Los resultados de este cálculo se explican en función del baremo presentado por Ruíz Bolívar (2008), para interpretar la magnitud de un coeficiente de confiabilidad.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

**Cuadro 2. Interpretación de Coeficiente de Confiabilidad**

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Ruiz Bolívar (2008)

Finalmente, se empleó la estadística descriptiva para el análisis de los datos específicamente las frecuencias absolutas y relativas, así como el cálculo de la media como medida de tendencia central. Sabino (2006), define el procesamiento y análisis de datos como aquellas acciones empleadas las cuales permiten a la organización de todo el conjunto de datos e información recabada sobre algún hecho de interés. Para una mejor interpretación de la media se construyó el siguiente baremo de medias ponderadas. (Ver cuadro 3). De igual forma se hizo una adaptación del baremo de Hernández et al (2006) para interpretar la correlación de Spearman de las variables. (Ver cuadro 4).

### RESULTADOS

La presentación de los resultados, se hace mediante tablas contentivas de la respuesta suministrada en el ítem en cada una de las categorías (Siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca). Mostrando a su vez, la frecuencia absoluta (Abs.) la cual representa la cantidad de respuestas asociada a cada alternativa; y la distribución relativa (Relat.) indicando el porcentaje de aparición de cada respuesta con relación al total de encuestados.

En cuanto a la interpretación de los resultados, ésta se efectuó tomando en consideración los valores más significativos de frecuencias relativas de los ítems de acuerdo a las diferentes categorías. Así como su comportamiento en relación a los promedios, permitiendo así contrastarlos con las bases y consideraciones teóricas soporte de la investigación. A continuación se presenta el análisis del cuestionario aplicado a la población seleccionada.

**Tabla 1. Conflictos. Estadísticos de la variable conflictos**

Dimensión	Siempre		Alg. veces		Casi nunca		Nunca		Media	
	Gte.	Doc.	Gte.	Doc.	Gte.	Doc.	Gte.	Doc.	Gte.	Doc.
Tipos	6.7	30.8	1.3	41.8	0.7	20	0.3	24.3	3.45	2.73
Causas	3	28	4	46	1	18	1	25	3.42	2.9
Total	9.7	58.8	5.3	87.8	1.7	38	1.3	49.3		
Fa	5	29	3	44	0.8	19	0.2	25		
Fr	56%	25%	33%	38%	9%	16%	2%	21%		
Media	Gtes. 3.43					Doc. 2.81				

Fuente: Colina, Duran (2014).

El comportamiento estadístico de la variable conflictos, donde el 56% de los gerentes encuestados reconoce la presencia siempre de los diversos tipos y causas de conflictos dentro de la institución dirigida por ellos; seguido de 33% para algunas veces, 9% para casi nunca y 2% para nunca. Mientras los docentes consideran en un 38% que los directivos algunas veces reconocen lo antes dicho; seguido de 25% para siempre, 21% nunca lo hacen y 16% casi nunca ocurre lo descrito.

De igual forma se evidencia una media para los gerentes de 3.43 lo cual permite ubicarlos en el baremo dentro de la categoría muy alta presencia de conflictos y para los docentes de 2.81, estando éstos en alta presencia de conflictos en las instituciones objeto de estudio en esta investigación. Estos resultados son coincidentes con Shermerhon (2005), cuando afirma que un conflicto tiene lugar siempre cuando existen desacuerdos en situaciones sociales sobre asuntos importantes o cuando los antagonismos crean fricción entre los individuos o grupos. El autor establece además, que un conflicto es mucho más que un simple desacuerdo o desavenencia; constituye una interferencia deliberada, activa o pasiva, para bloquear los intereses de la otra por alcanzar sus objetivos.

Asimismo coincide con Chiavenato (2009), cuando expresa que un conflicto es un proceso de oposición y confrontación entre individuos o grupos de las organizaciones en el cual las partes ejercen su poder para perseguir objetivos los cuales consideran valiosos y al mismo tiempo impedir a la parte opositora el logro de sus propias metas. Por esto, en las Instituciones Educativas se exhorta a todos y cada uno de los involucrados en el proceso educativo a disminuir las posibilidades de entrar en conflictos los cuales puedan ser motivados por confrontaciones interpersonales e/o intergrupales pues ello sería perjudicial para el logro de los objetivos institucionales.

**Tabla 2. Resiliencia. Estadísticos de la variable resiliencia**

Dimensión	Siempre		Alg. veces		Casi nunc		Nunca		Media	
	Gte.	Doc.	Gte.	Doc.	Gte.	Doc.	Gte.	Doc.	Gte.	Doc.
Competencias emocionales	8	72	1	36	0.3	7.3	0	1.4	3.84	3.51
Competencias cognoscitivas	7	63	1	36	1	13	0	5	3.71	3.36
Total	15	135	2	72	1.3	20.3	0	6.4		
Fa	7.5	67.5	1	36	0.7	10	0	3.2		
fr	83%	58%	11%	31%	8%	9%	0%	3%		
Media	Gtes. 3.77					Doc. 3.44				

Fuente: Colina, Duran (2014).

En la tabla 2 se observa la distribución estadística de la variable resiliencia, donde el 83% de los gerentes encuestados, consideró que siempre están presentes las competencias emocionales y cognoscitivas en el proceso de resiliencia empleada en sus procesos gerenciales; seguido de 11% para algunas veces; 8% para casi nunca. La opción nunca no obtuvo respuesta.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

Los docentes también coinciden en la presencia de estas competencias por parte de los gerentes educativos con un 58% para la opción siempre; seguido de 31% para algunas veces, 9% para casi nunca y 3% para nunca. También se observa una media para los gerentes de 3.77 y para los docentes de 3.44 lo cual permite ubicarlos en la categoría de muy alta presencia de estas competencias en los sujetos encuestados objeto de estudio.

Estos resultados coinciden con Sambrano (2010), cuando define la resiliencia como la capacidad que tienen las personas para reaccionar satisfactoriamente ante las adversidades. Asimismo, coincide con Kalbermatter y otros (2006), cuando afirma que la resiliencia es considerada un componente de la salud mental, su función es desarrollar la capacidad humana de enfrentar, sobreponerse y ser fortalecidos y transformados por las experiencias de adversidad.

En cuanto, establecer la relación entre conflictos y resiliencia en el personal docente en instituciones educativas del municipio Lagunillas del estado Zulia, se hizo el cálculo a través del programa SPSS.20, con el estadístico de rho de Spearman, obteniéndose los siguientes resultados.

### Correlación de variables

			suma conflicto	sumaresiliencia
Rho de Spearman	de sumaconflicto	Coefficiente de correlación	1,000	,674*
		Sig. (bilateral)	.	,046
		N	9	9
	de sumaresiliencia	Coefficiente de correlación	,674*	1,000
		Sig. (bilateral)	,046	.
		N	9	9

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral)

Se evidencia en la tabla 3, los resultados de la correlación de Spearman, lográndose un valor estadísticamente significativo de acuerdo con el sig. Obtenido de  $0,46 < 0,05$ , con un índice de 0,674 indicativo, según el baremo diseñado para tal fin, de una correlación media, lo cual significa que en la medida que aparezcan los conflictos en las instituciones escolares debe emplearse la resiliencia por parte de los gerentes para subsanar los mismos.

En cuanto a Formular lineamientos teórico-prácticos para el fortalecimiento de la gestión de conflictos y actitud resiliente personal Docente en Instituciones educativas del municipio Lagunillas del estado Zulia, se desarrollan los siguientes

### CONCLUSIONES

Partiendo del objetivo de la investigación, se puede llegar a las conclusiones generales:



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

En cuanto a establecer la relación entre conflictos y resiliencia en el personal docente en instituciones educativas del municipio Lagunillas del estado Zulia, se pudo constatar que existe una relación media entre ambas variables, razón por la cual en la medida que aparezca los conflictos los gerentes aplican la resiliencia en su gestión gerencial para minimizar los mismos.

En referencia a formular lineamientos teórico-prácticos para el fortalecimiento de la gestión de conflictos y resiliencia en el personal docente en instituciones educativas del municipio Lagunillas del estado Zulia, los mismos fueron establecidos en función de los resultados encontrados.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Balestrini M (2006). **Cómo se elabora el proyecto de investigación**. (Séptima edición). Caracas: BL Consultores Asociados Servicio Editorial.
- Calderón (2009). Calderón R, D. (2009) **Resiliencia frente a la violencia política en instituciones educativas de dos ciudades andinas** (Informe Final). Disponible en: <http://www.mcgill.ca/files/trauma-globalhealth/InformeResilienciaAndinas.pdf>
- Conangla, M. (2005). **Crisis emocionales. La inteligencia emocional aplicada a situaciones límites**. (Segunda edición). Barcelona, España. Editorial Amat, S. L.
- Chávez N (2007) **Introducción a la investigación educativa**. Maracaibo: Gráfica González.
- Chiavenato, I. (2009). **Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones**. (Segunda edición). México. Mc Graw Hill editores.
- Hernández, R; Fernández C y Baptista P. (2010). **Metodología de la investigación**. (Quinta edición). México. Mc Graw Hill editores.
- Kalbermatter, M; Goyeneche, S y Heredia, R (2006). **Resiliente se nace, se hace, se rehace**. (Primera edición). Argentina. Editorial Brujas
- Lafrancesco, G. (2004). **La evaluación integral y del Aprendizaje: Fundamentos y estrategias**. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio
- Martínez, J.A (2011). **La educación para una sociedad resiliente, en Contribuciones a las Ciencias Sociales**. Disponible en: [www.eumed.net/rev/cccs/14/](http://www.eumed.net/rev/cccs/14/)
- Plan Nacional Simón Bolívar (2013-2019), Propuesta de Hugo Chávez. Caracas: junio de 2012.
- Quintana, A; Montgomery, W y Malaver, C (2009). Modos de Afrontamiento y Conducta Resiliente en Adolescentes Espectadores de Violencia entre Pares **Revista IIPSI**



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Facultad de Psicología Revista de investigación en. Psicología – Vol. 12, Nº 1 Pp. 153  
– 171

Redorta, Josep. (2012) **No más conflictos. Como resolver tensiones, diferencias y problemas en las organizaciones.** Editorial Paidós Ibérica.

Robbins, S (2009). **Comportamiento organizacional. Teoría y práctica.** (Séptima edición). Universidad de San Diego.

Ruíz Bolívar, C. (2008), **Instrumentos de investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación.** Barquisimeto, Venezuela: CIDEG.

Sabino C (2006). **El proceso de Investigación Científica.** Nueva Edición Actualizada. Venezuela: Panapo.

Sambrano, J (2010). **Resiliencia: Transformación positiva de la adversidad.** (1ra reimpresión) Caracas, Venezuela. Editorial Alfa.

Sanz (2010), **Competencias cognitivas en educación superior.** España: Narcea, S.A. de Ediciones.

Schermerhorn John R, (2005). **Comportamiento organizacional / Organizational Behavior** (Spanish Edition) México: Editorial Limusa S.A. De C.V.

Sierra Bravo R (2005). **Técnicas de investigación Social Teoría y ejercicios.** (Décima edición), Madrid: Editorial Paraninfo

Szarazgat, D; Glaz, C. (2006). Resiliencia y aprendizaje en sectores populares. **Revista iberoamericana de educación**, Vol. 40, Nº 3

Tamayo y Tamayo, M (2004), **El proceso de investigación científica.** (Cuarta edición). México: Limusa.

Vaello, J. (2009). **El profesor emocionalmente competente. Un puente sobre aulas turbulentas.** (2da reimpresión) España: Editorial GRAO.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **LA FAMILIA COMO FUNDAMENTO PARA LA EDUCACIÓN EN VALORES**

**Maria Govea de Guerrero**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[maque@urbe.edu](mailto:maque@urbe.edu)

**Magaly Leiva**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[Magaly\\_leiva5@hotmail.com](mailto:Magaly_leiva5@hotmail.com)

**Francisco Guerrero**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[Francisco.guerrero@urbe.edu](mailto:Francisco.guerrero@urbe.edu)

### **RESUMEN**

El presente trabajo tuvo como propósito analizar la educación en valores desde la perspectiva de la familia como base fundamental; para la realización de esta investigación se utilizó el método hermenéutico, mediante el enfoque interpretativo de acuerdo a Martínez (2006), el diseño fue documental según Arias (2006). La sustentación teórica estuvo fundamentada en Golombok (2006), Eguiluz (2007), Muñiz (2011), en lo referente a la familia y en educación en valores, López (2001), Juárez y Moreno (2000) y Pereira (1997). Como consideraciones finales la valoración moral surge originalmente en el grupo familiar y se amplía progresivamente en los demás grupos estructurales de la sociedad; la escuela, los medios de comunicación y el grupo donde convive el individuo. Por tanto, la realidad de cada familia, influye en la escala de valores de cada uno de sus miembros, en lo referente a la educación se debe concientizar a los educadores, educando y a la comunidad en general para el rescate de los valores familiares, que son la base fundamental para lograr una sociedad en el marco de la ética.

**Palabras clave:** Familia, fundamento, educación en valores, familia.

### **INTRODUCCIÓN**

En la sociedad moderna se observa una crisis en lo referente al comportamiento de los seres humanos, ya que las personas como sujetos históricos sociales hacen valoraciones y al hacerlo crean los valores y los bienes aquellos se representan, es decir, los valores son construcciones que subsisten y se realizan en el ser humano por y para éste. En consecuencia las cosas naturales o creadas por el hombre, solo adquieren un valor al establecerse la relación entre aquellas y éste, quien las integra a su mundo como cosas humanizadas.

En nuestra sociedad, cada día se vuelve más evidente la necesidad de re-estructural el sistema de valores, entre los cuales se pueden mencionar la solidaridad, la honestidad, el respeto, la responsabilidad, entre otros. Ello se puede lograr a través de una educación más efectiva, humana, personalizada y con una visión holística. Teniendo como fundamento principal a la familia siendo un pre-requisito para la educación en valores. En



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

la presente investigación se analiza la relación que pueda existir entre la familia y educación en valores que se aspira logren los educandos.

Golombok (2006), define la familia como un grupo de personas directamente ligadas por nexos de parentesco, cuyos miembros adultos asumen la responsabilidad del cuidado de los hijos, siendo definido el parentesco como los lazos que se establecen entre los individuos mediante el matrimonio o por las líneas genealógicas que vinculan a los familiares consanguíneos como madres, padres, hijos, abuelos, entre otros.

Refiere Cerruti y Binstock (2009), según el contexto de utilización, la idea de que una familia puede denominar tanto un conjunto restringido (grupo doméstico) como uno más amplio que abarca a las personas emparentadas, en el primer caso habría cohabitación y en el segundo, no de forma necesaria.

En ese sentido, la familia puede describir relaciones entre diferentes individuos o unidades familiares o, también, puede designar a varias generaciones de un mismo grupo genealógico o dinastía que están unidos por un patrimonio material o inmaterial ancestral. La familia también puede definirse a través de los sentimientos comunes de identidad, amor, intimidad y co-pertenencia, todos ellos enlazados más a la conciencia que a la consanguineidad o al patrimonio.

En ese orden de ideas, la familia como unidad, puede hacerse vulnerable a la presión social, económica y política; desde la perspectiva de Bidart (2006), inmersos en la trama temática que puede tejerse en la relación de los derechos humanos con la familia cobra actualmente tal amplitud y elasticidad, desde su núcleo hasta su periferia, que casi no quedaría fuera ningún área del mundo jurídico ni de las interdisciplinidades que lo ligan a otros campos y ciencias: La educación, sociología, ciencia política, ciencias de la salud, economía, entre otras.

Para la efectividad de los derechos así abarcados intra y extrafamiliarmente es indispensable que el orden socioeconómico provea condicionamientos aptos a todas las personas según el sector al que cada persona pertenece, según las necesidades que en el requiere satisfacer, según su status familiar, y según el ámbito en que tales derechos han de ser reconocidos, ejercidos y tutelados, toda esta multifactorialidad determina que en la realidad se tengan familia con mayor o menor grado dispuestas a hacer valer todo cuanto le sea de su atribución

Por su parte Arriagada (2004), comenta que a lo largo de la historia los estados se han empeñado en proteger y desarrollar tan importante institución mediante la regulación de leyes ordinarias en los ordenamientos constitucionales e incluso en los Tratados y Declaraciones Internacionales. Esto ha permitido que cada vez un número mayor de constituciones en el mundo contemplan esta institución en su texto, reconociéndoles derechos e imponiendo obligaciones al Estado para beneficio de esta. Sin embargo, la educación puede ser un derecho humano de segunda generación, pero sino existe la actitud de educarse difícilmente se tengan familias culturizadas, también es justo destacar que en muchos caso, las condiciones económicas lo impiden.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Dentro de ese contexto, los instrumentos jurídicos internacionales toman la forma de tratados (también conocidos como acuerdos, convenios o protocolos) que obligan a los estados contratantes. Cuando se termina de negociar, el texto de un tratado tiene el carácter de auténtico y definitivo, para lo cual los representantes de los estados lo "firman". Existen varias formas por medio de las cuales un Estado manifiesta su consentimiento y acepta las obligaciones de un tratado. Las más comunes son la ratificación y la adhesión.

Sin embargo, ha establecido importantes principios y valores que más tarde fueron contemplados en tratados legalmente obligatorios de la Organización de Naciones Unidas (ONU). Asimismo, un número de estas previsiones, se ha convertido en parte del derecho consuetudinario internacional. El Artículo 16 apoya el concepto de la familia como la unidad natural y fundamental de la sociedad. Establece el derecho del hombre y de la mujer para casarse y fundar una familia, el derecho a la igualdad en el matrimonio y el libre consentimiento en éste.

### **Características de la familia**

La sociología ha abordado el estudio de las familias sobre la base de considerarlas como un sistema social con tres roles: esposa/madre, marido/padre, hijo/hermano. Es lo que se ha denominado familia nuclear como oposición a la familia extensa. Ciertamente la familia nuclear es la norma común en las sociedades urbanas occidentales, pero aún existen familias extensas y, evidentemente, Actualmente, en las sociedades se observa una tendencia a que la familia aparezca como un sistema social diversificado en el cual conviven tipologías distintas que pueden ir desde un número pequeño de familias extensas a uno grande de familias nucleares y un número intermedio de familias monoparentales.

Ante todo, se debe advertir que cualquier intento de generalización de una situación social es necesariamente reductivo puesto que es imposible lograr acoger en su interior todos los matices y la riqueza de la realidad. Esta escapa siempre a cualquier tentativa de esquematización y categorización. Y esto es precisamente lo que sucede si intenta describir las características de la familia, mediante tipos o modelos. No todas las familias de una época cumplirán necesariamente esos rasgos.

Sin embargo, siendo esto cierto, también lo es que la generalización tiene su valor pues resulta imprescindible si se pretende comprender no a una familia concreta, sino los rasgos generales de la familia de una época. En la práctica, la evolución social solo se puede entender a través de construcciones culturales que generalicen los hechos sociales y sirvan de claves de comprensión e interpretación. Las familias se pueden clasificar en:

Familia nuclear, acerca de la familia nuclear Álvaro (2003), indica que es aquella formada exclusivamente por el padre, la madre y los hijos, conviviendo en un mismo hogar. Esta surge como consecuencia de los distintos cambios que se producen en las sociedades tras la Revolución Industrial. En este mismo marco Eguiluz (2007), expone que el modelo estereotipado de la familia tradicional, el cual implica la presencia de un



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

hombre y de una mujer unida en matrimonio más los hijos tenidos en común, todos viviendo bajo el mismo techo, ha sido reflejo de lo entendido como familia nuclear.

Sin embargo, actualmente es entendida como la unión de dos personas que comparten un proyecto de vida en común, en el que se generan fuertes sentimientos de pertenencia a ese grupo, hay un compromiso personal entre los miembros y son intensas las relaciones de intimidad, reciprocidad y dependencia.

Estas uniones son conocidas como concubinato; se ha generalizado tanto que en nuestra Carta Magna se le otorgan derechos que antes le correspondían a las parejas casadas exclusivamente. Quizás ello tenga ponderación desde el punto de vista de lo social, pero en lo que corresponde a la institución del matrimonio como valor moral, con seguridad, se ve afectada.

Familia extensa es una relación familiar la cual se fundamenta en una serie de familias nucleares reunidas sobre una base igualitaria con el fin de ayudarse mutuamente. Al mismo tiempo, al reunirse, estas familias nucleares no se vinculan por requerimientos de cercanía geográfica o semejanza ocupacional; diferenciándose de la clásica en la no existencia de un jefe autoritario como tampoco cercanía geográfica, ni dependencia ocupacional. Además, de la familia nuclear se distingue pues entre los miembros de la familia extensa modificada existe una ayuda mutua considerable y, en consecuencia, la familia nuclear no se enfrenta al mundo como unidad aislada.

Por su parte, Del Campo (2005), afirma que la familia extensa incluye varios núcleos familiares primarios en el mismo hogar. Así mismo, para Terán y Rasmussen (2005), la familia extensa ha sido una institución sumamente importante, tanto en el ámbito rural como urbano en los países donde no existe la seguridad social. Cuando alguien no tiene trabajo, no recibe un seguro de desempleo por parte del Estado benefactor como en las sociedades desarrolladas sino que es acogido por la familia.

Familia monoparental es desde el punto de vista de Eguiluz (2007), la primera forma de familia monoparental resulta cuando la pareja decide no seguir vivir viviendo junta, y separarse o divorciarse. El padre custodio de los hijos se relaciona del todo con ellos desarrollando barreras y refuerzos familiares para separarse del exterior. Algunos padres o madres se relacionan con sus hijos como si no necesitaran ningún otro vínculo afectivo y recurren a la fortaleza de su afecto y la grandiosidad de su persona frente al hecho, pero esto no puede coartar tanto las posibilidades de crecimiento personal como de toda la familia.

Una segunda forma de familia monoparental (ob.cit) es aquella donde ha habido duelo por la muerte de la pareja. La muerte, como fenómeno universal, es opuesta a la vida. Así los padres quienes conservan la custodia de los hijos tras la muerte de uno de los progenitores afrontan cierta sobrecarga de tensiones, responsabilidades y tareas. Por último, ciertas familias monoparentales implican la función de ser padre o madre solteros. La sociedad siempre ha criticado este tipo de constitución familiar, la discriminación jurídica de los hijos extramatrimoniales y las sanciones a las madres o padres en cuanto a su imagen social son ejemplo de estas sanciones sociales.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Familia homoparental, en cuanto a la familia homoparental, Eguiluz (2007), refiere que la ampliación reciente del ciclo familiar con base a diferentes etnias, familias monoparentales, divorcio y re-matrimonio propicia la posibilidad de apertura hacia la vida familiar de la mujer o el hombre homosexual. Por su expansión, la homosexualidad tiende a establecerse en algunos núcleos de la sociedad y ello requiere soluciones de los conflictos psicológicos y sociales, además del ético y moral, que plantea el concepto de este tipo de familia como distinta de la tradicional.

Sussman y Steinmetz (2002) mencionan que el número de familias homosexuales con hijos aumenta mediante el proceso de adopción producto de segundas nupcias. Muchos de quienes han aceptado estilos de vida diferentes a la heterosexualidad no tienen hijos ni desean tenerlos. Pero existe un grupo de homosexuales quienes inician su familia homosexual después de casarse, y ya con descendencia; y otro grupo asume su derecho a vivir la experiencia de la reproducción pese a su orientación sexual.

En la actualidad han aparecido unos acuerdos maritales conocidos como “uniones libres” que pretenden hacer cada vez más lábil las uniones entre personas, inclusive haciendo excepción de cualquier formalidad de estabilidad o de sexo o cualquiera otra consideración. Se tratan de pactos muy pragmáticos que tienen efectos perniciosos en la moral.

Familia ensamblada, para Eguiluz (2007), la familia ensamblada o adoptiva es basada en la falta de vínculo biológico entre padres e hijos. Las características de este tipo de familia son diversas, tanto por los motivos que llevan a la adopción como por las particulares de quienes adoptan y de quienes son adoptados, así como por la dinámica de relaciones establecidas en su interior.

En cuanto a la familia adoptiva, indica Muñiz (2011), tienen características que le son típicas como son: estar formados por una triada, la ausencia de consanguinidad, con lo que esto supone de desconocimientos de la historia genética, una experiencia traumática de abandono, los efectos negativos de los periodos de institucionalización, a veces una dolorosa historia de infertilidad, entre otros.

El alerta en la adopción, menciona Bouché, Hidalgo y Álvarez (2005), es que en la actualidad el perfil de las familias que presentan una solicitud de adopción se ha diversificado notablemente, y aunque el grueso de adoptantes sigue incluyendo una composición familia normal, sin hijos biológicos y con imposibilidad de tenerlos, cada vez con mayor frecuencia se acercan a la adopción tanto familias monoparentales, como familias con hijos biológicos o familias homosexuales.

En resumen, la familia es fuente de valores a través de su modelo funcional, los padres, los hijos y demás personas que conviven debajo de un mismo techo, son sujetos de un contínuum de valores morales, culturales y éticos que va más allá del lugar que es utilizado como morada común. Por lo tanto, el desenvolviendo en la comunidad, en la escuela, en los campos deportivos o de esparcimiento son el reflejo del comportamiento en el hogar. Ahora bien, Teniendo la escuela la responsabilidad de continuar la formación



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

del niño y del joven, cabe una interrogante: miembros de familias disfuncionales tendrán el basamento ético suficiente para responder adecuadamente a la educación en valores.

En cuanto a la educación López (2001), la educación implica un proceso de relación en el cual los seres humanos nacidos los unos para los otros, los educamos con y para los demás. Al establecer la relación con el otro, lo vemos como uno de ellos hacia el progresivo desarrollo de un sentido humano y humanizarte de interacciones. En la cual vemos al otro como un tú, como un sujeto con la misma dignidad que nosotros. Así mismo, reconoce que la educación es un proceso mediante el cual se pasa progresivamente del Yo - Ello al Yo – tú. Aquí se re-significa los unos para los otros, desde el sentido egoísta de ver a los otros de los seres para mí, al sentido liberador de transformarme a mí en un Ser y para los demás.

Por otra parte, Juárez y Moreno (2000), expresen la educación es dinámica con tendencias a nuevos procesos educativos cada cierto tiempo; por lo cual adquiere diversos matices a partir de la realidad del momento, que hacen de ella un proceso renovado.

De la interpretación de los párrafos anteriores se puede afirmar que la educación en los actuales momentos está adoleciendo de un pilar muy importante y que tiene que ver con el proceso de socialización que le corresponde intransferiblemente a la educación como lo son la visión ética de la misma estructurada por los valores, los cuales son considerados las directrices de un mundo.

La concepción neoliberal de la educación, representa la cosificación del ser humano. En este sentido Cárdenas, citado por Pérez (1997), exministro de Educación en Venezuela, expresa: la riqueza de un país no radica en su materia prima, sino en su materia gris, la riqueza o la pobreza de la gente está en el cerebro, en las manos y en el corazón. Los pueblos que tienen el poder son los pueblos que tienen el conocimiento, que tienen la información y que tienen la capacidad de manejarla inteligentemente. Hoy la riqueza no está en la materia prima, sino en la materia gris.

Esta visión mercantilista persigue casi exclusivamente la producción de bienes y servicios como productos de la educación, sin tomar en cuenta el holismo del ser humano como tal, es decir, su crecimiento personal. Donde aquella frase lo importante es tener más y no valer más.

### **Educación en valores**

¿Cuáles son las circunstancias que caracterizan a la sociedad del momento?, ¿Cuáles son las tendencias de la educación actual?, ¿Cuál es para la actualidad la verdadera riqueza? Responder estas interrogantes no es tarea fácil, sobre todo si se toma en cuenta la multifactorialidad del individuo, sin embargo se abordaran los temas que puedan satisfacerlas adecuadamente.

En este sentido, el actual reto que confronta Venezuela de llenar de sentido la democracia, con el compromiso de vivir en una sociedad de paz, es decir, en una



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

convivencia social, igualdad social y donde dejemos de escuchar que tenemos una crisis en valores ; por lo que se requiere que emprendamos toda una verdadera cruzada por esa educación de calidad. Calidad para que todos los habitantes se vayan configurando como personas y como ciudadanos; para que todos tengan vida, calidad de vida. Calidad de una educación, por consiguiente, que enseña a ser, enseña a aprender, enseña a trabajar, y enseña a vivir y construir una democracia genuina que garantice a cada uno y a todos los ciudadanos una participación activa y creativa.

Por lo anteriormente expuesto, se deduce que en la actualidad la circunstancia indica que se debe fortalecer la educación en valores. Al respecto, Graza y Patiño (2000), definen la educación en valores como un re-planteamiento cuya finalidad esencial es humanizar a la educación, para ayudar a ser mejores personas en la individual y mejores integrantes en los espacios sociales de convivencia. En este mismo sentido, Juárez y Moreno (2000), indican que las cosas pasan, pero queda el valor de lo que esas circunstancias fueron, y es en ese momento cuando el valor comienza a tener sentido en la persona.

Para Pereira (1997), el proceso de valoración comienza desde la familia, considerado un proceso de interiorización y vivencias que comienza desde la más temprana edad, cuyos pasos incluye: 1.- Captar el valor, convivencia con valores. 2.- Responder ante el valor, comportamiento favorable. 3.- Asumir el compromiso con los valores, eje central de la conducta. 4.- Jerarquizar los valores, orden de importancia. 5.- Caracterización de la vida, Identidad del ser humano.

Todo esto denota la importancia de la familia en el proceso antes señalado, ya que es en ella donde el individuo comienza a obtener las primeras nociones de la educación en valores, es decir, la familia se convierte en un pre-requisito para el logro de lo que se considera el complemento de la riqueza de las cuales se hablan en el neoliberalismo como lo es la riqueza espiritual, sin la cual el ser humano será un ser incompleto.

Petit, Delgado y Pérez (2009), expresan, la educación en valores está basada en todos los valores que conforman la dignidad humana, centrándose en la idea de permitir que el educando aprenda a moverse en el mundo conociendo, queriendo e inclinándose por todo lo que considera noble, justo y valioso, es decir, es logar entender la vida y promover el desarrollo de una conducta ética destinada a construir su propia historia personal y comunitaria.

### **REFERENCIAS METODOLÓGICAS**

Para la realización de esta investigación se utilizó el método hermenéutico, mediante el enfoque interpretativo. Martínez (2006), indica que paradigma es una cosmovisión compartida por una comunidad científica; significa un modelo para situarse ante la realidad, interpretarla y darle solución a los problemas en ella presentados. En las ciencias sociales se distinguen dos grandes paradigmas: el explicativo para determinar las causas que originan una problemática determinada y el paradigma interpretativo o comprensivo, el cual busca estudiar los factores que confluyen en una determinada



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

situación para estudiarlo de manera aislada ,realizar un análisis y luego a través de una síntesis producir nuevos conocimientos.

El tipo de investigación fue la hermenéutica interpretativa, con un diseño documental; para Arias (2006), la investigación documental es el estudio de los problemas con el propósito de ampliar, profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. Las unidades de análisis estarán conformadas por trabajos de investigación realizados por autores reconocidos, así como artículos de revistas científicas arbitradas y libros de autores especialistas, mediante los cuales se elaborarán pertinentes constructos los teóricos los cuales se organizaran en un modelo de gestión cuya implementación por parte de los gerentes educativos y docentes en general lograran resolver enfrentamientos y pugnas en las escuelas.

### **CONSIDERACIONES FINALES**

De acuerdo a lo expresado por Glombok (2006), Cerruti y Bristock (2009), la familia representa un grupo de personas con parentescos de variado que deciden vivir bajo un mismo techo. Por otra parte, Eguiluz (2007), establece que éstas poseen características muy particulares de acuerdo a las circunstancias en la cuales deciden convivir.

Por otra parte, López (2001), expresa que la educación en valores son las directrices del mundo humano y el eje central para el aprendizaje de los mismos. Así mismo Pereira (1997), plantea que el proceso de valoración comienza desde la familia, considerado un proceso de interiorización y vivencias que comienza desde la más temprana edad.

Por todo lo antes expuesto, se debe considerar:

Que la valoración moral surge originalmente en el grupo familiar y se amplía progresivamente en los demás grupos estructurales de la sociedad: La escuela, los medios de comunicación y el grupo donde convive el individuo. Siendo los valores parte del acervo moral del grupo de convivencia.

La realidad de cada familia, influye en la escala de valores de cada uno de sus miembros, en lo referente a la educación se debe concientizar a los educadores, educando y a la comunidad en general para el rescate de los valores familiares, que son la base fundamental para lograr una sociedad en el marco de la ética.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

ABC de las Naciones Unidas (2007) **Las Naciones Unidas Hoy**. Publicación de las Naciones Unidas. Nueva York.

Álvaro Estramiana, J (2003) **Fundamentos sociales del comportamiento humano**. Editorial UOC. Barcelona.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Arias, Fidas. (2006). **El Proyecto de Investigación**. Editorial Episteme. Quinta Edición. Caracas, Venezuela.
- Arriagada, I (2004) Cambios y desigualdad en las familias latinoamericanas. División de Desarrollo Social. **Revista de la CEPAL 77**. Visitada en [http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/19349/lcq2180e\\_Arriagada.pdf](http://www.cepal.org/publicaciones/xml/9/19349/lcq2180e_Arriagada.pdf) el 14 de Octubre de 2012.
- Bidart, G (2004) Familia y derechos humanos. El derecho de familia desde el Derecho de la Constitución, **Entre Abogados**, San Juan, Argentina, Año VI, No. 2, 2004.
- Bouché, H; Hidalgo, F y Álvarez, B (2005) **Mediación y orientación familiar**. Editorial DYKINSON. Madrid.
- Cerruti, M y Binstock, G (2009). **Familias latinoamericanas en transformación: los desafíos y demandas para la acción pública**. CEPAL Naciones Unidas. Santiago de Chile.
- Del Campo, S. (2005) **Las transiciones de la familia española y sus problemas**. II Congreso La Familia en la Sociedad del Siglo XXI. Madrid.
- Eguiluz, L (2007) **Dinámica de la familia: un enfoque psicológico sistemático**. Editorial Pax México. México.
- Graza T. y Patiño G. (2000) **Educación en valores**, Editorial Trillas. MEXICO
- Golombok, S (2006) **Modelos de familia: ¿qué es lo que de verdad cuenta?** Editorial GRAO. Barcelona.
- Juarez J y Moreno M. (2000) **Una nueva propuesta para la Educación en valores**. Guía teórico práctica. Colecciones Valores para Vivir Caracas Venezuela
- López, M (2001) **Educación la Libertad, más allá de la educación en Valores**, Editorial Trillas. México
- Martínez, Miguel (2006). **La Investigación Cualitativa** (Síntesis conceptual). Facultad de Psicología. Universidad UNMSM y Universidad Simón Bolívar. Revista IIPSI. ISSN: 1560-909X. Vol. 9 No. 1.
- Muñiz, M (2011) **Cuando los niños no vienen de París**. Grupo Nelson. USA.
- Pérez E, A. (1997) **Más y Mejor Educación para Todos**. Fe y Alegría. Maracaibo. Venezuela
- Pereira M. (1997) **Educación en valores. Metodología e Innovación educativa**. Editorial Trillas. MEXICO



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Petit, K. Delgado, M y Pérez C. (2009) Área Curricular. Orientación, una oportunidad para crecer en valores. **Revista Encuentro Educativo**, Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación. Volumen 16, Mayo-Agosto. Pág. 231-241
- Sussman, M y Steinmetz, S (2002). **Handbook of marriage and the family**. Plenum Press. New York.
- Terán, S y Rasmussen, C (2005). **Xocén: el pueblo en el centro del mundo**. Ediciones de la Universidad Autónoma de Yucatán.





## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### ESTRATEGIAS PARA EL APRENDIZAJE DE LA FÍSICA UNIVERSITARIA

**Nayade Vanessa Domenech**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[nayadedomenech@gmail.com](mailto:nayadedomenech@gmail.com)

**Miguel Negrón**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[miguel.negron@urbe.edu](mailto:miguel.negron@urbe.edu)

**Estelio Angulo**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[eangulo@urbe.edu.ve](mailto:eangulo@urbe.edu.ve)

### RESUMEN

La postura epistemológica se rigió por el paradigma postpositivista aplicando un diseño metodológico etnográfico con un diseño de campo, recolectando la información en la facultad experimental de ciencias y de ingeniería de La Universidad del Zulia. Los informantes clave fueron seis docentes en el área de física, quienes cumplieron con los criterios de selección. La técnica de recolección de información se utilizó la observación y mediación, la entrevista no estructurada y como instrumento el guión de la entrevista y la grabadora. Para el análisis se recurre a la triangulación de la información contrastando la información recolectada entre todos los actores para obtener nueva información, permitiendo el empoderamiento del saber de manera vivencial, constructivista y colaborativa entre ellos, de esta manera, se proponen estrategias para el aprendizaje de la física universitaria, se vincula a los estudiantes con el mundo que los rodea para romper con los paradigmas tradicionalistas, obsoletos e incoherentes y con una inexistente conexión con la realidad y se adaptan a las necesidades socioculturales de cada individuo y su entorno, es imperante mejorar su proceso de aprendizaje a través de estrategias que lo optimicen y lo promuevan. Lo anterior conllevó, debido a la claridad de los propósitos, a un decrecimiento en la tasa de deserción, mejor rendimiento académico y estudiantes más motivados así como, con una actitud reflexiva y crítica.

**Palabras clave:** estrategias, aprendizaje, física universitaria

### INTRODUCCIÓN

La globalización ha generado cambios en el hombre y en su entorno como producto de estos cambios la sociedad exige seres humanos idóneos, adaptables, con autonomía en lo laboral, en lo cotidiano y autonomía para aprender y para pensar.

Los avances científicos, han generado transformaciones en la sociedad ocasionando una crisis social lo cual, ha causado un cambio en el comportamiento de la misma, todos estos cambios y transformaciones han delegado en la educación superior, la formación de profesionales idóneos y talentosos.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Es decir, el papel de las universidades de hoy en día, es ponerse a la vanguardia de estos cambios y transformaciones para generar una educación de calidad en donde, se construyan conocimientos erradicando esos paradigmas tradicionales y buscar la integración de nuevas herramientas que permita la formación de profesionales idóneos que les permita desarrollar al máximo sus potencialidades esto es, formando profesionales críticos, autónomos y exitosos con el fin de cumplir con las exigencias del mundo globalizado y competente.

En este sentido el docente juega un papel trascendental en la formación de estos profesionales idóneos, siendo los docentes un recurso de apoyo vital que promueva la construcción y reconstrucción de conocimiento en donde tenga inclusión su entorno. La formación de profesionales altamente calificados, requiere de la investigación para la generación de conocimientos y la extensión de los mismos, al vincularlos con su entorno.

Se requiere el uso de estrategias que promuevan el aprendizaje, lo que se quiere es que el docente y el estudiante se interrelacionen a través del dialogo, el intercambio y de valores, la motivación debe de ser recíproca entre ambos autores del proceso de construcción de conocimientos.

La enseñanza se debe basar en enfoques epistemológicos en donde el docente y el estudiante estén constantemente participando en el proceso de construcción de conocimientos, promoviendo no solo la autoformación sino que también tenga la capacidad de usar estos conocimientos en situaciones de su vida y de la sociedad.

La teoría sociocultural de Vigotsky, en Reig y Gradoli (1992); Flores (2000) y Díaz Barriga y Hernández (2001) entre otros, contribuye según el enfoque constructivista de la educación, a que el estudiante aprenda, a través de un proceso que se realiza mediante la construcción y no del descubrimiento y la memorización de contenidos. En este proceso es la base de apoyo en la formación de un profesional autónomo, representando el aprendizaje una operación singular generada por la reconstrucción de conocimientos.

A nivel nacional, egresar profesionales que puedan de alguna manera, superar los problemas sociales y económicos que enfrenta el país y construir la paz, la disminución de las cifras de desempleo son verdaderos desafíos que enfrenta la educación superior. Es imperante transformar las universidades tanto académica como administrativamente para que estas surjan como vehículos para la construcción del conocimiento basados en el desarrollo y potencial del ser humano. Todas estas y más razones surgen debido a la preocupación del mundo, en las últimas décadas, en los procesos de aprendizaje y en la calidad de los mismos.

El desinterés y desanimo en el estudio de las ciencias, específicamente en el área de física, tanto a nivel básico como a nivel superior, en gran parte se debe al falso paradigma de complejidad y dificultad en estas áreas, así como la falta de motivación de parte de los docentes de estas cátedras, incluyendo los problemas de los currículos en las carreras que incluyen la cátedra de física. Es urgente conocer las causas de este desánimo y desinterés y el papel que juega en el proceso de aprendizaje.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

La enseñanza de la física en los últimos tiempos se basa, generalmente, en la memorización de procedimientos y formulas se ha encapsulado solo en la resolución de problemas, descontextualizados con la realidad en vez de utilizarla como una herramienta clave para que los estudiantes comprendan y transformen el mundo que los rodea.

Este enfoque constructivista está orientado a buscar y descubrir nuevas formas de aprender y enseñar siendo este el camino para comprender los nuevos procesos y soluciones a las necesidades de la sociedad actual. El aprendizaje representa la construcción de conocimientos a partir de la experiencia del hombre con su entorno de acuerdo a su contexto sociocultural. La actitud es un factor que interviene en el proceso de aprendizaje esta representa la disposición afectiva y motivacional necesaria para llevar a cabo una actividad así como, el intelecto y la capacidad para aprender a pensar y a saber.

Se quiere que los estudiantes no solo piensen en la información científica que requiere aprobar sino que piensen en las implicaciones en este proceso y que la información generada se transforme en una construcción y reconstrucción del conocimiento individual ajustado a su entorno sociocultural.

Se pretende vincular lo teórico con lo experimental ajustados a cada entorno a través de una participación activa de los estudiantes y con evaluaciones periódicas todo lo anterior guiado con la asesoría de los docentes los cuales, deberán incorporar en sus clases el uso de la tecnologías de la información y la comunicación. Con todo lo anteriormente planteado, surge la idea de proponer estrategias para el aprendizaje de la física universitaria, dichas estrategias pretende vincular, a través de las herramientas apropiadas, a los estudiantes con el mundo que los rodea y romper los paradigmas tradicionalistas.

### **FUNDAMENTACIÓN**

A lo largo de los últimos años ha existido un consenso sobre la disparidad creciente entre la ciencia que se enseña en nuestras aulas y la necesidades y los intereses de los jóvenes, que tendrán en su futuro una responsabilidad ciudadana. Los cambios tecnológicos acelerados y la globalización del mercado exigen individuos con educación general en diversas áreas, capacidades de comunicación, flexibilidad adaptativa y una capacidad para aprender a lo largo de toda su vida.

La física es fundamental en el estudio de las ciencias exactas y en ingeniería por lo tanto de todos los cambios tecnológicos y estructurales que experimenta el mundo a lo largo del tiempo. Uno de los principales inconvenientes que presentan los estudiantes de esta cátedra es que queda condicionada a la resolución de problemas y a memorización de leyes y formulas y al simple hecho de aprobar una materia más de un currículo de estudio, el docente olvida que enseñar física significa formar estudiantes reflexivos y analíticos asociados a su entorno.

Es imperante mejorar el proceso de aprendizaje implicando esto, un decrecimiento en la tasa de deserción de los estudiantes debido a que si se tienen claros los propósitos, los



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

estudiantes se sentirán motivados y desarrollaran una actitud reflexiva y crítica. Acortando la brecha que existe entre el estudiante y su entorno, entre el docente y su entorno, entre el estudiante y el docente, entre los objetivos que el docente pretende lograr de sus estudiantes y los objetivos que los estudiantes desean alcanzar de sus docentes, para esto es necesario una comunicación permanente de ambos autores involucrados en este proceso de aprendizaje. Si estos objetivos son específicos y ajustados a la realidad y al entorno sociocultural en el que vivimos, las probabilidades de un egresado exitoso y funcional se intensifican abismalmente disminuyendo las tasas de deserción, fracaso y frustración en los estudiantes.

Moros (2013), plantea que en nuestro país se presentan varias realidades en los estudiantes de física universitaria, por un lado la falta de motivación, por otro lado fracaso y deserción de los estudiantes generando una ausencia de participantes para el estudios de esta área.

En este orden de ideas para, Falcón, Rodríguez y Vílchez (2013), los docentes no deben olvidar que somos seres humanos, al igual que nuestros estudiantes, y con tales somos producto de nuestros pensamientos, acerca de lo que vivimos y experimentamos siendo estos saberes, a través de la experiencia y vivencias, los que se absorben más profundamente.

Por otro lado, las Naciones Unidas para el desarrollo de la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2007), expresan la necesidad de intensificar la acción educativa para lograr el desarrollo y buscar alternativas que optimicen y dinamicen la actividad pedagógica en el aula esto, basándose en el hecho de que los estudiantes reciben una educación con metodologías tradicionalistas que promueven la memorización de conceptos antes de la comprensión de los mismos.

En la investigación de Anguera (1989), entre otros autores, encontraron que el fracaso en el aprendizaje se debe principalmente a factores como: el dominio de conocimiento de ambos actores, lo cognitivo, lo motivacional, lo actitudinal, los procesos instruccionales y lo familiar.

Según lo planteado por la UNESCO (1993), la desigualdad en la adquisición de conocimientos en las ciencias exactas surge del hecho que en nuestro país a nivel de educación media, no se ofrecen a los estudiantes o son ofrecidas incompletos sus contenidos.

El desinterés y rechazo hacia las ciencias, específicamente la física en una problemática que afecta a todos los países, según OREALC/UNESCO (2007) esta problemática trae como consecuencia una ausencia casi total en las carreras de ciencias exactas en educación superior lo que conlleva a la ausencia de investigadores y docentes en estas áreas.

En la Conferencia Mundial de Educación Superior de la UNESCO en París (2009), expresaron la importancia de ofrecer una educación de calidad en los estudios de educación superior debido a su condición de fuerza primordial para la construcción de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

sociedades de conocimiento, integradoras y diversas para fomentar la investigación, la innovación, la creatividad y el desarrollo. La Educación Superior debe asumir el liderazgo social en materia de creación de conocimientos para abordar con éxito los grandes desafíos mundiales.

Especialistas de la UNESCO (1993) comentaron que la ciencia y la tecnología producen un gran impacto en el desarrollo de la calidad de vida del ser humano, generando una necesidad de profesionales en el área enmarcado con responsabilidad respecto a su entorno sociocultural, el profesional tiene que ser integral con capacidad de autoformarse es decir, aprender a aprender, aprender a convivir, aprender a ser y aprender a pensar.

En este orden de ideas, es imperantes proponer estrategias para el aprendizaje de la física universitaria las cuales involucren a los estudiantes con su entorno y que se desvinculen de los paradigmas tradicionalistas desconectados totalmente con la realidad y el mundo, estas estrategias incrementarían en los estudiantes la capacidad de análisis y razonamiento conllevando a la formación de profesionales autocrítico, autodidactas que construyan y reconstruyan el conocimiento.

### **ORIENTACIONES METODOLÓGICAS**

En el inicio de todo proceso investigativo implica la selección de una metodología que orienta cada paso a seguir en la realización del proceso. Es decir, se indica el camino que orienta el estudio para lograr los objetivos propuestos a través de los diferentes, métodos, técnicas e instrumentos que definen la investigación.

La investigación se enmarca dentro del enfoque epistémico post positivista. La autora de la Investigación cumplió el rol de observadora y mediadora aplicando un diseño metodológico etnográfico.

El modelo apropiado para alcanzar los objetivos de la presente investigación es el diseño de investigación de campo según Arias (2004) "...consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables alguna..." (p. 94). En este sentido, Los datos necesarios para llevar el desarrollo del trabajo, se obtienen directamente del sitio donde se realiza la investigación, en este caso en institutos universitarios del municipio Maracaibo, estado Zulia.

En la investigación los actores principales fueron un grupo de profesores universitarios en el área de ciencias exactas e ingeniería, específicamente de las cátedras de física; los informantes claves también profesores con cargos administrativos docentes como director, coordinador y jefe de cátedra.

La población está conformada por 20 docentes universitarios, de los cuales 14 representan actores principales y 6 los informantes claves, ambos del área de ciencias exactas e ingeniería, específicamente de la cátedra de física.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Se realizaron entrevistas a los actores principales e informantes clave de la investigación utilizando como instrumento grabadora electrónica, cámara digital y material digitalizado. Los datos se obtuvieron a través de la realización de una entrevista escrita, individual, grupal y digital. La función de observadora y mediadora fue al momento de entrevistar a los profesores universitarios; La función de observadora fue al momento de entrevistar a los informantes claves. Los datos recolectados y la interpretación de los mismos, evidenciaron el efecto de aplicar estrategias adecuadas para el aprendizaje de la física universitaria así como también evidenciaron las fallas en las estrategias tradicionales aplicadas.

El trabajo de campo efectuado se describe a continuación:

Los datos de la investigación se obtuvieron de dos entrevistas no estructuradas realizadas a docentes universitarios, en el área de ciencias e ingeniería, específicamente en la cátedra de física, en distintos niveles. El número total de entrevistados fue de 20 docentes universitarios adscritos a varias instituciones de educación superior en el municipio Maracaibo, estado Zulia, en distintas categorías.

Según Bisquerra (1989), en relación a número de entrevistados para la realización de la entrevista, varios autores consideran que la metodología cualitativa se aplica a nivel micro debido a que se profundiza en la situación objeto a estudio, los estudios a pequeña escala son los correspondientes a la investigación cualitativa, siendo la muestra a utilizar pequeña y no aleatoria. En tal sentido el investigador, muestra el número de participantes, su selección así como, los subgrupos y las características de la población en general.

Respecto a la estructura de las entrevistas no estandarizadas, en las cuales se pretendieron determinar bajo que estructura los docentes aplicaban sus estrategias de aprendizaje y si estas están integradas a las nuevas realidades del aprendizaje.

La entrevista no estandarizada, estuvo conformada por una serie de preguntas no formales, ver anexos, en donde el orden y contextos de las preguntas no se fijo, ofreciendo a los entrevistados dar respuestas espontáneas según sus propios criterios y conformidad aportando de esta manera, recursos adicionales a la entrevista.

Según Anguera (1989), La validez de la investigación queda establecida por la triangulación, esto implica la recolección de datos desde puntos de vistas distintos realizando comparaciones para contrastar los datos y obtener otros, según Mata (2002), es una validación cruzada o una técnica metodológica para estimar la validez de datos cualitativos, que permite contrastar los puntos de vistas de estudiantes, docentes y la investigadora.

En primer lugar se realizaron conversaciones a estudiantes y docentes universitarios con el objetivo de desarrollar y afinar las estrategias a proponer y aplicar.

En segundo lugar, se hizo la entrevista a los 20 docentes universitarios y se procedió a separar a los grupos de trabajo. A cada entrevistado se le aclaró el carácter no estructurado de la misma. En tercer lugar, se propusieron las estrategias de aprendizaje



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

que aplicarían el GCE, resaltándoles que estas estaban sujetas a modificaciones y cambios. Se mantuvo una comunicación vía web con los entrevistados, asegurando el seguimiento del proceso. Finalmente se realizó la entrevistas finales, a los 20 docentes universitarios

### **RESULTADOS Y CONCLUSIONES**

Luego de las dos entrevistas no estructuradas realizadas a docentes universitarios, en el área de ciencias e ingeniería, específicamente en la cátedra de física, en distintos niveles. El número total de entrevistados fue de 20 docentes universitarios adscritos a varias instituciones de educación superior en el municipio Maracaibo, estado Zulia, en distintas categorías.

Las estrategias para el aprendizaje de la física universitaria surgieron de conversaciones sostenidas con docentes y estudiantes así como, de escudriñar investigaciones en el área de educación universitaria.

Autores como: Ausubel, Bruner, Wittrock, Bransford, Glaser, Resnick y Mayer, convergen en la idea de que la educación tiene que orientarse hacia el logro del aprendizaje significativo así como también, al logro de habilidades estratégicas de aprendizaje. Para lograr las condiciones del aprendizaje significativo en necesario planificar,

Otros autores como: Piaget, Kami, DeVries, Weikart, Duckworth, Ferreiro, Brun y Vergnaud, concuerdan en que tanto el sujeto como el objeto están entrelazados de tal manera que al actuar uno sobre el otro lo transforma construyendo estructura interpretativa. Es una actividad auto estructurada es el eje central de las actividades de aprendizaje. La educación debe potenciar el desarrollo de los estudiantes.

Así como también, autores como: Vigotsky, Cole, Wertsch, Rogoff, Moll, Tharp, Gallimore, Cazden, Mercer y Minick concurren en que el aprendizaje y el desarrollo interactúan recíprocamente a través de actividades guiadas e interactuando con su contexto sociocultural y con otros construyen sus propios conocimientos, la educación debe proveer el desarrollo de las funciones psicológica superior y el uso funcional, reflexivo y descontextualizado de instrumentos y tecnologías de mediación sociocultural en los estudiantes.

De dichas fuentes, las conversaciones y la investigación, con los estudiantes y docentes universitarios, se evidenciaron convergencias, basadas en estas, surgieron las estrategias de aprendizaje que se muestran a continuación.

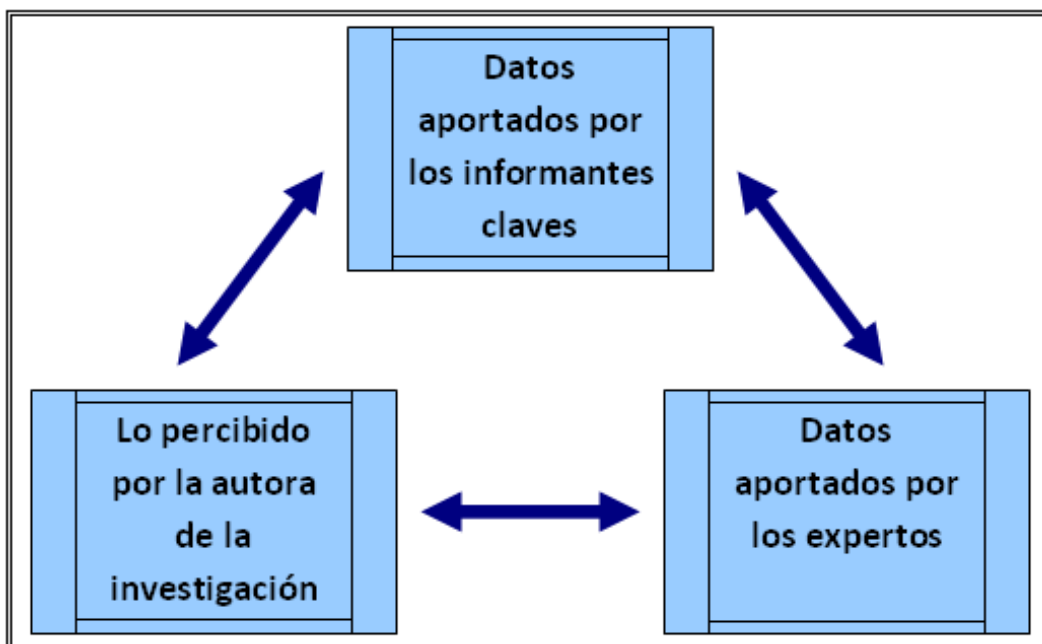
- Diagnosticar a través de un sondeo los conocimientos previos del estudiante y a partir este organizar el nuevo conocimiento que se desea construir y reconstruir.
- Promover un clima relacional, afectivo y emocional cuya base sea la confianza, la segura y la aceptación mutua, despertando la curiosidad y el interés por el conocimiento.

## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Proponer actividades a realizar dentro y fuera del contexto del salón de clases con objetivos más amplios en los que éstas tomen sentido.
- Relacionar los conocimientos nuevos, que son el objetivo del aprendizaje, y los conocimientos previos del estudiante.
- Involucrar a los estudiantes en actividades participativas y socializadas, con el objetivo de fomentar el aprendizaje y el desarrollo interactuando recíprocamente a través de actividades guiadas e interactuando con su contexto sociocultural y con otros.
- Revisar y evaluar continuamente los contenidos, temas o unidades para hacer ajustes, si fuese necesario, así como también en las actividades y estrategias didácticas.
- Utilizar un lenguaje explícito y claro para evitar incomprendiones en el aprendizaje es a través del lenguaje que los estudiantes entre sí y con el docente, realizan sus interacciones.

Es preciso destacar que la propuesta de las estrategias de aprendizaje no es una estructura cerrada, estas dependen del contexto sociocultural donde serán aplicadas. Es una estructura abierta a cambios y modificaciones necesarias para afinar dichas estrategias debido a que, la meta final es promover el aprendizaje para la construcción y reconstrucción de conocimientos.

En la figura, se presenta la triangulación de los datos aportados por los expertos, en el referente teórico de la investigación, con los datos aportados por los informantes claves y las percepciones de los autores, relacionado con la propuesta de estrategias para el aprendizaje de la física universitaria.







## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Triangulación de los datos aportados por los expertos, respecto a las estrategias de aprendizaje, lo que reportaron los informantes clave y lo percibido por los autores Domenech, Negrón, Angulo

Moros (2013), afirma que el desinterés por el estudio de la física es el factor determinante en el fracaso y deserción de los estudiantes en esta área.

Michinel y Froes, (2012), señalan que la socialización del conocimiento científico, específicamente física, es una condición de producción de significados, permitiendo pensar en la información científica, en su proceso de formación y en las mediaciones y medios necesarios para que el proceso tenga lugar en la perspectiva de socialización que se propone, esto conlleva a que la información generada se transforme en conocimiento personal para la formación de la ciudadanía.

Claxton (1991), entre otros autores, en su investigación se evidencio que el fracaso en el aprendizaje es dependiente de factores como: el dominio de conocimiento, de ambos actores en el proceso educativo, lo cognitivo, lo motivacional, lo actitudinal, los procesos instruccionales y lo familiar.

Vygostsky, en su enfoque sociocultural, asegura que el aprendizaje guiado potencializa la capacidad de aprender y está condicionada con el aspecto sociocultural siendo lo cultural el factor determinante para el desarrollo de la inteligencia es decir, depende de las interacciones con su entorno.

Para Ausubel, uno de los factores determinantes en el proceso de aprendizaje son los conocimientos previos de los estudiantes debido a que, si es capaz de relacionar el nuevo conocimiento con el previo construye y reconstruye sus esquemas de conocimiento.

Por otro lado Pozo (1989), menciona que las pretensiones de que los estudiantes aprendan ciencia como un conjunto de datos, datos que no usamos para interpretar situaciones o predecirlas se olvidan debido a la falta de comprensión.

Claxton (1991), señala que enseñar los conocimientos científicos como principios no entendidos ni discutidos convierte el aprendizaje de la ciencia en una cuestión de fe, condenando a los estudiantes al estar en el limbo por la falta de entendimiento y relación con la realidad.

En este orden de ideas, los informantes clave aseguran que al aplicar adecuadamente las estrategias de aprendizaje generan resultados positivos no solo en los estudiantes sino, en los propios docentes debido a que ambos actores se sienten más motivados y dispuestos a aprender y guiar respectivamente. En la experiencia de los informantes claves, respecto a la aplicación de las estrategias, se evidencio la construcción del conocimiento puesto que, los estudiantes fueron más críticos, reflexivos y analíticos adquiriendo la capacidad de autorregular su aprendizaje.

Lo percibido por los autores de la investigación, uno de los elementos determinantes del éxito, en el proceso de aprendizaje, es la disposición de aprender y guiar



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

respectivamente, de ambos actores en el proceso de construcción de conocimiento, teniendo un mayor grado de responsabilidad el docente porque, de él depende la incentivación y promoción por aprender en los estudiantes así como, el dominio de la cátedra y las estrategias que aplique para la socialización del conocimiento.

Buscar la integración de nuevas estrategias que conlleven al éxito en la adquisición de conocimientos de futuros profesionales, específicamente en el área de física y aquellas relacionadas con esta, representa no solo el éxito del nuevo profesional, sino que también representa el éxito de su entorno y el mundo. Además de considerar que el uso de estrategias se relaciona positivamente con el aprendizaje debido a que si los estudiantes se sienten guiados y apoyados en el proceso, desarrollarán una actitud auto formativa que los ayude a superar la dificultad de los contenidos e incluso el déficit en conocimientos previos, bases para los nuevos. Es una reacción en cadena dependiente de la fase inicial en el proceso de construcción de conocimientos, en su proceso de formación como profesional. Si estos estudiantes no reciben las mejores estrategias que los guíen a seguir en el camino, éstos desertarán y fracasará, unidos a ellos su entorno.

La propuesta muestra una luz en el camino que puede solucionar los graves problemas que se presentan en el aprendizaje de la física universitaria, como es fracaso, deserción, bajo rendimiento y desmotivación. Problemas que debemos solucionar debido a la importancia de la física y en gran parte de la ciencia y la tecnología así como, en fenómenos sociales por lo tanto, debemos proporcionar a nuestros estudiantes, no solo la memorización de conceptos sino la comprensión de los mismos y la capacidad de ser críticos, reflexivos y analíticos.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Anguera, M. (1989). **Estrategias de evaluación y medición del comportamiento en psicología**. México. Reimpreso por Ediciones Bazan y Arce.
- Arias, F. (2004). **El proyecto de investigación, guía para su elaboración**. Caracas, Venezuela.
- Bisquera, R. (1989). **Clasificación de los métodos de investigación educativa**. Morota, Madrid. CEAC.
- Claxton, G. (1991). **Educar mentes curiosas. El reto de la ciencia en la escuela**. Madrid. Visor.
- Díaz, Barriga, F. y Hernández, G. (2001). **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, una interpretación constructivista**. Editorial McGraw- Hill. México.
- Falcón, R. Rodríguez, M. y Vilchez F. (2013). **Gimnasia cerebral (braingym) dentro de la programación neurolingüística un nuevo enfoque para el aprendizaje en docentes, niños y niñas**. Trabajo de Grado sin publicar. Universidad Bicentennial de Aragua.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Flores, R. (2000). **Evaluación pedagógica y cognición**. Serie McGraw- Hill. Colombia.
- Mata, L. (2002). **Aprendizaje significativo como línea de investigación**. Maracaibo, Venezuela. ISBN-298-501-4.
- Mata, L. (2000). **Socio Psicología Educativa**. Cabimas, Zulia.
- Michinel, J. Froes, B. (2012). **Abordajes epistemológicos desde lo cognitivo. Análisis cognitivo y espacios multireferenciales del aprendizaje**. Salvador. Ediciones EDUFBA.
- Moros, J. (2013). Tesis doctoral: **Estrategias para promover el interés en los estudiantes que ingresan en el primer semestre de La Licenciatura en Física**. URBE.
- Pozo, J. (1989). **Teorías cognitivas del aprendizajes**. Ediciones Morata.
- UNESCO (2007). **Conferencia sobre la educación para jóvenes y adultos**. Instituto Internacional de Planeación de la educación. Vol. XXVI N° 3.
- UNESCO (2009). **Conferencia mundial sobre la educación para el desarrollo sostenible\_ Entrando en la segunda mitad de Decenio de las Naciones Unidas**. Bonn, Alemania
- UNESCO. (1993). **Proyecto 2000**, International Forum of Scientific and Technological Literacy for All, Paris.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **CONDUCTA DEL SUPERVISOR EN LA ADMINISTRACIÓN DE CONFLICTOS EN EDUCACIÓN**

**Mike González**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[mngonzalez@urbe.edu.ve](mailto:mngonzalez@urbe.edu.ve)

**Marilyn Lescher**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[mlescher@urbe.edu.ve](mailto:mlescher@urbe.edu.ve)

**Luis Marquez**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[lemarquez@urbe.edu.ve](mailto:lemarquez@urbe.edu.ve)

#### **RESUMEN**

El propósito general de esta investigación fue determinar el nivel de relación entre la conducta del supervisor y la administración de conflictos en la educación, sustentándose en los aportes de Bisquerra, Chiavenato (2007), Martín (2006), Redorta (2007), otros. Para lograr este objetivo se desarrolló un estudio de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental transversal y de campo. La población se encuentra conformada por 45 sujetos distribuidos entre: directivos y supervisores adscritos a las instituciones de educación del municipio San Francisco. Como técnica de recolección de datos se aplicó un instrumento validado y confiabilizado de varias alternativas de respuestas en su contenido por juicio de expertos. Estos resultados, indican una correlación alta entre las variables, y su signo positivo significa que a medida que aumentan los valores de una variable se incrementa los valores de la otra en las instituciones educativas objeto de estudio.

**Palabras clave:** Ética, supervisor, administración de conflictos, institución educativa.

#### **INTRODUCCIÓN**

Los acelerados cambios económicos, sociales, culturales y tecnológicos acontecidos en la sociedad impactan a las organizaciones, exigiendo de estas la capacidad para renovarse constantemente a fin de poder responder a los escenarios globales donde se mueve el mundo moderno. En consecuencia, se deben rediseñar los procesos de trabajo, aprovechando el potencial creativo de las personas para alcanzar con éxito los objetivos estratégicos, afrontando proactivamente las nuevas demandas del entorno dinámico.

Al respecto Carrión (2007), refiere que en América Latina se manifiesta la violencia en los ámbitos sociales, culturales, económicos y políticos; en el aspecto social los conflictos se observan como una expresión generalizada que se introduce en el sistema educativo. Esto requiere que los gerentes y supervisores sean capaces de manejar los conflictos de forma constructiva, tomando conciencia del papel que deben cumplir en la escuela, siendo apremiante su desempeño como agente socializador y promotor de cambios en el contexto organizacional.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

De igual manera, Trujillo y Gabaldón (2008), en Venezuela, las organizaciones que aspiran a proyectarse positivamente en el entorno social, deberán construir un mundo nuevo, a través de la reafirmación de los valores. Lo anterior, contribuye a crear, organizaciones inteligentes orientadas a la comunicación, confianza, diálogo, respeto, liderazgo, trabajo en equipo, entre otros elementos que permiten la identificación de las personas con su trabajo y el efectivo cumplimiento de este en función de metas establecidas y de los estándares de calidad.

Tomando en cuenta el criterio de los referidos autores, se interpreta que las organizaciones son sistemas complejos, donde se abordan diversidad de problemas los cuales de no ser canalizados adecuadamente pueden afectar las relaciones entre los miembros de la organización, estos suelen suscitarse por escasas comunicación, diferencias de personalidad, de intereses, expectativas y modos de afrontar situaciones cotidianas los cuales de no ser canalizados positivamente afectaría la convivencia y las relaciones de los miembros.

En este sentido, dentro del plano estratégico, los supervisores educativos deben aplicar sus conocimientos y habilidades para promover las condiciones que permitan enlazar los valores individuales con los de la organización, dando como resultado los valores compartidos los cuales son enunciados para la realización de la misión y visión propuestas en la institución, siendo estos pilares que orientan las acciones hacia el logro de objetivos.

A la par de lo expuesto anteriormente, debe considerarse la necesidad de que en toda institución educativa quienes gerencian la organización fomenten continuamente los valores, a través de estrategias creativas y constructivas que refuercen principios éticos como el respeto, la tolerancia, apertura, solidaridad, y la democracia, consolidando prácticas éticas, reflejadas en las actitudes, conductas tanto individuales como colectivas.

Partiendo del criterio de revisiones bibliográficas y en observaciones no sistemáticas realizadas en las instituciones objeto de estudio, se ha podido notar que al parecer algunos supervisores educativos presentan limitaciones para aplicar los valores éticos en la administración de los conflictos generados en la institución, reflejando poca motivación y compromiso con el entorno organizacional, lo cual podría conllevar, a que estos no sean solucionados, a partir del dialogo, confianza y el trabajo en equipo.

De ser así, los supervisores de las instituciones educativas se verían limitado para desarrollar estrategias orientadas a la resolución creativa y constructiva de los conflictos, viéndose afectada las relaciones entre los miembros, la convivencia, comunicación, e integración entre los miembros de la organización y por ende, se obstaculizarían el logro de las metas y objetivos de la institución.

Se presume que la situación anterior, puede surgir de las siguientes causas: los supervisores no fomentan creativamente los valores éticos en sus conductas, actividades y relaciones con los miembros de la organización, reflejándose poco compromiso por parte de los supervisores en la consolidación de principios requeridos para promover la humanización y la solidaridad en la institución, lo cual les limita para orientar desde su



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

gestión, procesos que garanticen el éxito de sus funciones que les corresponde desempeñar.

También es necesario mencionar, que tal vez los supervisores educativos no se encuentran suficientemente capacitados para desarrollar técnicas y estrategias efectivas, para el manejo de conflictos individuales, sociales, interpersonales e intergrupales acontecidos en la organización, basándose en la confrontación positiva, negociación, conciliación, y arbitraje, lo cual pudiese estar afectando el clima y la cultura organizacional, en las referidas instituciones educativas.

Lo planteado, trae como consecuencia, que en las referidas instituciones educativas, los conflictos no sean tratados como una oportunidad de aprendizaje, afectando esto su adaptabilidad, equilibrio, estabilidad y progreso ante las condiciones cambiantes del entorno. Con esta situación, las instituciones educativas se ven limitadas a lograr de una manera satisfactoria sus objetivos y metas, disminuyendo su capacidad de funcionamiento, eficacia y desempeño organizacional en un entorno de cambios constantes.

Lo anterior, conduce a establecer el compromiso de la supervisión educativa para fortalecer la comunicación y la participación activa en el proceso de toma de decisiones, apoyo para reducir la resistencia al cambio, y la necesidad de promover la ética y el manejo del conflicto dentro de los procesos formales de la administración del cambio. Por las razones anteriores, la investigación busca responder a la conducta del supervisor, en cuanto al objetivo está referido a determinar el grado de relación entre la conducta del supervisor y la administración de conflictos en instituciones de educación del municipio San Francisco en el estado Zulia.

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

#### **Ética del supervisor**

Ser gerente educativo es una gran responsabilidad y quien la asuma ha de tener pleno conocimiento de la contribución que debe prestar para que los hombres alcancen mayor conciencia de la misión que cumplen en el mundo. Por tanto para Martin (2006), la ética gerencial debe fomentar en el ámbito educativo en aprendizaje social de los valores como el respeto de los derechos humanos, la democracia, la tolerancia y la solidaridad, de manera que el aprendizaje conlleve a alcanzar el bien común.

Frente a estos retos que plantea la nueva realidad, Santana (2007), menciona que las instituciones educativas, quienes tradicionalmente han sido transmisoras y formadoras en la cultura, requieren materialmente asumir cambios de sus propias visiones, incluso de sus propias estructuras académicas administrativas, para así poder marcar las acciones futuras encaminadas en torno a una cuestión existencial, como lo es alcanzar el bien común.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Principios de la Ética**

Para Gómez (2007), se refieren a criterios de carácter general a los que una persona puede apelar, no solo en las situaciones de conflicto, sino que ofrecen una orientación al proyecto global de nuestras vidas. En este sentido, los principios pueden parecer casi evidentes; pero son de extraordinaria importancia por sus consecuencias prácticas y por sus implicaciones en la conducta. Se desarrollan a través de un proceso de práctica (acción – reflexión) y está influenciada por otros seres humanos que desarrollan los valores a partir de las prácticas sociales.

**Principio de humanización:** Se refiere al dinamismo que mueve al hombre a crecer en conciencia, libertad, responsabilidad y sentido social. Para Aranguren (2006), el principio de humanización se basa en criterios o valores que orientan la conducta y acciones realizadas y las decisiones tomadas.

**Principio de autonomía:** Es definido por Guédez (2009), como la capacidad de tomar unas ideas, intuiciones. Iniciativas propias, sentimientos y convertirlos en propósitos, de vida, luego de aplicarles una serie de recursos y de administrarlas a través de determinadas acciones organizacionales.

**Principio de complejidad:** Se sustenta según Martínez (2006), la realidad es compleja, en la cual hombre debe actuar de acuerdo a lo que va percibiendo y conociendo de ella. Este es un principio analítico de carácter ético, que mira a la práctica y obliga al discernimiento. Se habla de complejidad en atención a la naturaleza de las personas, de las situaciones y de la realidad.

**Principio de solidaridad:** Para Santana (2007), se manifiesta en reconocer el bien común, y orientar acciones para procurarlo, pensando en una vida exitosa para todos. La solidaridad es una actitud y un comportamiento, una actitud porque nos inclina a responder favorablemente ante las necesidades del prójimo.

### **Perfil Ético**

Destaca la necesidad de contar con personal capacitado en el campo gerencial, que pueda responder de manera eficaz y eficiente a los retos y responsabilidades que requiere la actividad laboral. Ante tal requerimiento y fundamento en la adecuadas y acertadas orientaciones sistemáticas impartidas por el sistema educativo, por cuanto Vázquez (2006), plantea que es necesario, conocer, identificar, definir e interpretar la ética profesional del gerente educativo, entendida esta como el estudio práctico del buen comportamiento en la ejecución de las actividades gerenciales propias, del proceso administrativo dentro de las instituciones. De allí la importancia de definir el perfil ético gerencial para mejorar el proceso administrativo.

Es importante, para los administradores educativos, acoplar el conocimiento gerencial a los diversos procesos formativos pedagógicos, teniendo para ello, que basarse en la ética profesional pedagógica, a fin de garantizar el éxito del quehacer diario en las instituciones. Por lo cual, se hace pertinente decir, la ética gerencial educativa, es un



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

campo de estudio que ha ido adquiriendo creciente importancia con el paso del tiempo, en esta época de la globalización de la educación.

### **Administración de conflictos**

Para Redorta (2007), es un proceso requerido, fundamental para el desarrollo de las organizaciones educativas y su adecuado manejo es fundamental para el crecimiento institucional, lo cual puede significar un medio importante que permite fomentar valores y ejercer acciones que contribuyan a construir la convivencia pacífica, el respeto por las diferencias, el diálogo y la comunicación efectiva entre los miembros de la organización.

Por consiguiente, el manejo del conflicto debe propiciarse en las organizaciones educativas en el marco del espíritu de entendimiento y cooperación mutua, siendo un factor importante para la adecuada gestión educativa, considerando el papel fundamental que juegan las instituciones educativas como espacios donde se forjan los futuros ciudadanos y donde se hace posible promover acciones que promuevan actitudes, principio éticos orientados a fomentar de la paz como valor vital.

Los que gerencian las instituciones educativas, padres y madres de familia, y los educadores y educadoras en general, representan como agentes importantes para propiciar iniciativas que promuevan comportamientos que le permitan, a los ciudadanos y ciudadanas del futuro resolver conflictos por canales pacíficos aplicando valores como el respeto, la capacidad de tolerancia y la aceptación del otro, reconstruyendo así una cultura de paz.

### **Tipos de conflictos**

Los tipos de conflicto para Redorta (2007), se definen como aquellas clasificaciones realizadas por especialistas para organizar de una manera sistemática de las diferentes manifestaciones del conflicto. Según el citado autor, surgen en las relaciones entre seres humanos de diferente naturaleza o condiciones, estos pueden ser conflictos entre personas, conflictos dentro de los grupos y conflictos entre los grupos, siendo este último el más destructivo de los tres, pudiendo afectar el desempeño de las personas en las organizaciones.

**Conflictos interpersonales:** Para Olaso (2008), los conflictos entre individuos, interpersonales o entre las partes pueden variar en intensidad y en valor simbólico de la investidura de los individuos que intervienen, todas las variantes de conflictos estudiados, en algún sentido pertenecen a esta clasificación. Es decir, intervienen diversos factores de personas que difieren de sus formas de actuar, de sentir, de ver las cosas.

**Conflictos intergrupales:** Son un tipo de desavenencias en las cuales los grupos de individuos se enfrentan por motivos personales colectivos entre sectores que se interrelacionan entre sí pero sus motivaciones no son las mismas, en esta categoría, Malaret (2007), sugiere el deber de incluir tanto a los conflictos internos en los grupos como los que se desarrollan entre distintos grupos enfrentados entre sí, por ejemplo, se inscriben las disputas por imposición de ideas en el intento de asumir el y otros roles que





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

se dan en el seno de casi todos los grupos, solo como ejemplo señalando desde las desavenencias, hasta las peleas, por el papel que cada integrante juega en el seno de la familia.

**Conflictos sociales:** Según Bittel (2008), es el que se genera entre personas entre organizaciones y entre diferentes unidades de una misma organización. Suele presentarse cuando el gerente no atiende a los planteamientos del personal a su cargo generando incertidumbre, malestar e insatisfacción respecto al trabajo, pudiendo llevar a sus miembros a perder el interés en el trabajo, desmotivarse, lo cual repercute de manera importante en el desempeño de sus funciones, limitando los aportes del personal a la organización.

**Conflictos individuales:** Según Chiavenato (2007), pueden ocurrir en el interior de una persona en la relación con los sentimientos, opiniones, deseos y motivaciones divergentes que pueden estimular los cambios drásticos que se experimentan en la organización, y la incertidumbre que esto genera.

### **Estrategias para manejo de conflictos**

En el criterio de Villa y García (2008), las estrategias representan procedimientos, de donde se derivan acciones ordenadas a cumplir una meta. Por lo tanto, se trata de un tipo de procedimiento complejo que incluye elementos subordinados como técnicas y métodos. La estrategia se considera guía de acciones que hay que seguir. En efecto, las estrategias apropiadas para la resolución de conflicto, son la comunicación, la conciliación y la negociación. Del mismo modo, los autores citados explican que las estrategias para el manejo de conflictos son necesarias en la organización.

**Negociación:** Se define según Murro (2008), como la capacidad de alcanzar acuerdos satisfactorios para las partes implicadas descubriendo o creando elementos que produzcan valor añadido. En tal sentido, los convenios constituyen una herramienta estratégica o un medio para conciliar las habilidades básicas de un gerente educativo, además, abordan los problemas en forma unificada para crear instrumentos claves para la resolución de conflictos, bien sea individuales o grupales, cuyo interés está en llegar a tratos con alternativas y criterios beneficiosos en la toma de decisiones que favorezcan el recurso humano y cuiden los rendimientos de la propia institución.

**Conciliación:** Para Bisquerra (2008), se presenta como un mecanismo que facilita y promueve la búsqueda y encuentro de una solución al conflicto. En este sentido, es importante la presencia de una persona que concilie, quien ha de buscar principalmente cambiar la imagen que las partes tienen una de la otra y poner sobre la mesa la posibilidad de salidas no violentas. La conciliación es un proceso en el cual una persona facilita la comunicación entre dos o más partes y con la atribución y capacidad potencial de orientar las discusiones, facilita la obtención de acuerdos diseñados y decididos exclusivamente por los actores primarios.

**Arbitraje:** Es un método alternativo de resolución de conflictos. En este procedimiento las partes acuerdan mediar o resolver algunos puntos que no han podido solucionarse



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

entre las partes involucradas, utilizando un tercero neutral como mediador o árbitro. Al respecto plantea Trujillo y Gabaldón (2008), que el arbitraje se trata de una variante del proceso de mediación en el cual el árbitro puede dictar una decisión si las partes no llegan a un arreglo mutuo.

### **FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA**

La presente investigación estuvo enmarcada en el tipo descriptivo correlacional ya que está orientado a medir el grado de relación entre las conductas y la administración de conflictos a objeto de cuantificar las asociaciones entre ellas, para precisar hasta qué punto, las variaciones en una de ellas, producen modificaciones en la otra tomando como referencia las instituciones de educación. El diseño de la presente investigación es no experimental transeccional, porque las variables fueron observadas en un estado natural y medidas en un tiempo único. La población se encuentra conformada por 45 sujetos, distribuidos entre directivos y supervisores adscritos a las instituciones educativas del municipio San Francisco, representando estos la principal fuente de información para recopilar los datos de interés para el estudio.

### **RESULTADOS**

Al caracterizar los principios de la ética, se observa que un 65.7% de la población de supervisores de las instituciones educativas de educación del municipio San Francisco, respondió que casi siempre son asumidos los referidos principios, un 17.5 asumió que siempre, el 16.6 respondió algunas veces. Para la opción un casi nunca y nunca. No se obtuvo respuesta, Lo anterior, refleja una tendencia positiva en la aplicabilidad de los conceptos medidos en el contexto de estudio con respecto a la dimensión evaluada.

Estas evidencias permiten interpretar que los supervisores educativos internalizan los principios de humanización, autonomía, complejidad, y solidaridad, lo cual les permite emprender proyectos para crecer como personas, defender los derechos humanos de los miembros de la organización, promover valores humanos y orientar acciones para contribuir con el bien común, el respeto y la satisfacción de las necesidades de sus colaboradores.

En relación al objetivo orientado a describir el perfil de la conducta de los supervisores de las instituciones abordadas, la población encuestada respondió en un 63.0 % que casi siempre están presentes las cualidades que determinan este perfil el 29.6% algunas veces, el 7.4% siempre. Para las alternativas casi nunca y no se obtuvo respuestas de la población estudiada.

Estos resultados, permiten inferir que los supervisores de la educación emprenden proyectos orientados a mejorar las condiciones de trabajo, desarrollan estrategias orientadas a cumplir con los requerimientos institucionales, realizan esfuerzos para consolidar metas previstas en el trabajo, motivan a los miembros de la organización para el cumplimiento de metas, fomentan la participación de la comunidad en la resolución de problemas y desarrollan acciones direccionadas a fortalecer la relación escuela-comunidad con la participación de los docentes. Los indicadores de mayor fortaleza de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

mayor fortaleza para esta dimensión, son creativo y orientador y el de menor puntaje promotor social.

Identificar los tipos de conflictos en las Instituciones objeto de estudio, la población de supervisores respondió en un 62.9% casi siempre se presentan diversos tipos de conflictos, en la institución, un 26.8% indicó siempre, un 7.4% algunas veces, y el 2.7 % casi nunca, para la alternativa nunca no se obtuvo respuesta. Para la dimensión abordada, .los indicadores de más alta presencia fueron conflictos interpersonales y conflictos intergrupales y el de menor proyección los conflictos individuales, siendo estos resultados confiables.

Estas evidencias permiten interpretar que en las instituciones educativas se generan conflictos por intereses antagónicos entre sus miembros, viéndose afectadas las relaciones por fricciones entre las personas. También, se generan conflictos por el acceso a los recursos de trabajo, imposición de ideas lucha de poder entre grupos, incumplimiento de compromisos de trabajo y por insatisfacción del personal de la organización.

Para describir las estrategias que utilizan los supervisores educativos en el manejo de los conflictos, se aprecia que la población participante respondió mediante un 64,2% casi siempre los supervisores de las referidas instituciones desarrollan las mencionadas estrategias, un 27,1% respondió algunas veces el 2.4% siempre, un 6,1% casi nunca y para la alternativa nunca no se registraron respuestas. Al abordar los resultados de la opinión de los supervisores se aprecia que la estrategias de más alto valor fue la negociación y la conciliación y la de menor proyección el arbitraje, siendo estos resultados confiables.

Se interpreta a partir de estos resultados, que en las instituciones educativas, las estrategias seleccionadas para el manejo de los conflictos concentraron sus valores en la categoría correspondiente a una alta presencia según baremo establecido para el análisis. En este sentido, se interpreta que los supervisores utilizan el dialogo como herramienta para resolver conflictos, buscando soluciones de ganar-ganar, actuando con justicia al momento de confrontar conflictos en la institución. También, buscan la intervención de un tercero para, la resolución de conflictos presentados en la institución, procurando la participación de alguien que genere un ambiente de confianza

Culminando con el análisis de los resultados, en cuanto al objetivo dirigido a establecer el grado de asociación entre la conducta y la administración el índice de correlación obtenido fue de 0,879. Considerando este resultado, se interpreta una correlación fuerte y estadísticamente significativa entre las variables, es decir, en la medida que aumenta el valor de una se incrementa el valor de la otra lo cual indica que la conducta del supervisor es una condición fundamental para la administración de los conflictos en las organizaciones educativas

### **CONCLUSIONES**



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En relación al objetivo orientado a caracterizar los principios de la conducta se pudo conocer que están presentes los referidos a la humanización, autonomía, complejidad y solidaridad, lo cual le permite supervisor educativo desde su gestión, fomentar iniciativas, de los cuales se derivan acciones y decisiones que contribuyan con el bien común en la institución y el logro de los objetivos organizacionales. Los principios de mayor fortaleza fueron el de humanización y autonomía y los de menor proyección complejidad y solidaridad, siendo estos resultados confiables.

En relación a la administración de conflictos se propuso describir el perfil de conducta de los supervisores educativos se concluye que están presentes cualidades que definen este perfil, permitiéndole a los supervisores lo cual les permite desempeñarse como gerentes creativos, y orientadores, lo cual implica el desarrollo de un comportamiento ético en las instituciones abordadas, condición necesaria para una convivencia sana entre sus miembros, integración, trabajo colectivo, iniciativa, entusiasmo, colaboración, potenciando el capital humano para desarrollar actitudes positivas que favorecen el logro de objetivos institucionales. Considerando los resultados, se evidencia que el indicador de mayor fortaleza para supervisores, fue creativo, y orientador reflejándose una menor proyección en el indicador promotor social.

En relación a identificar los tipos de conflictos, se determinó que, están presentes los de tipo interpersonales, intergrupales, sociales e individuales, generados del comportamiento humano y de las relaciones e interacciones de las personas que forman parte de la organización y los sociales. Los tipos de conflictos el mayor puntaje, para los supervisores fueron los interpersonales y los el intergrupales, mientras que el de menor valor se centró en los conflictos individuales.

En cuanto a describir las estrategias que aplican los supervisores para el manejo de conductas en instituciones educativas se evidenció que están presentes las orientadas hacia la negociación, conciliación y el arbitraje lo cual le permite al supervisor desarrollar acciones para abordar y manejar situaciones conflicto acontecidos en la organización, a través del dialogo, participación, justicia, confianza y decisiones de ganar .gana que benefician la organización y sus miembros. Las estrategias de mayor fortaleza para supervisores fueron la negociación y conciliación mientras que el arbitraje presentó debilidades, siendo estos resultados confiables.

### **RECOMENDACIONES**

Se requiere que los supervisores educativos orienten esfuerzos y acciones para reforzar dentro de su gestión, los principios de la conducta a través de mecanismos orientados a consolidarlos, y proyectarlos en la institución con compromiso y sentido de logro. Lo anterior, conduce a desarrollar conductas constructivas hacia la organización y sus miembros apoyándose en estrategias que le permitan al supervisor manejar indicadores para tomar decisiones sobre como planificar actividades organizacionales abocadas a reforzar en el personal comportamientos para la administración de los conflictos, en pro de consolidar objetivos y metas planteadas en la institución.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Es importante que los supervisores, fortalezcan su desempeño en los principios éticos, los cuales deben ser fomentados desde la propia experiencia en el entorno de trabajo, tales como la humanización, complejidad, autonomía y solidaridad para que desde la gestión institucional puedan promoverse y socializarse, los valores, identificarse con ellos, reforzarlos y proyectarlos en las diversas actividades organizacionales.. .

Los supervisores de las instituciones educativas requieren fortalecer perfil de la conducta potenciándose como gerentes creativos, orientadores y promotores sociales través de acciones mecanismos y recursos que le permitan proyectar la administración en las diferentes áreas de la institución, promoviendo valores que lo faculten para desarrollar iniciativas creativas que contribuyan con el bienestar individual y colectivo.

El orientar prácticas de conductas, les permitirá a los supervisores hacer los ajustes necesarios para encauzar el proceso de cambio en la institución, hacia la búsqueda de resultados más óptimos, impulsados y motivando a los miembros a realizar sus mejores contribuciones para lograr el equilibrio, la adaptabilidad y la eficiencia organizacional requerida.

Para lograr una efectiva administración de conflictos, es importante que en las instituciones educativas se detecten las fuentes de conflicto surgidos en la organización, a través de técnicas útiles y viables como la observación, entrevistas, encuestas entre otras, que permitan conocer las causas de los conflictos .Una vez detectadas las fuentes de los conflictos éstas deben evaluarse a fin de valorar su naturaleza y sus implicaciones en la organización, considerando las consecuencias funcionales o disfuncionales que pudiesen generar de los mismos y así poder planificar las estrategias más adecuadas para canalizar el conflicto de una forma constructiva.

Se sugiere que en las instituciones educativas, el supervisor se fortalezca en el manejo de estrategias que orienten la administración y la resolución de los conflictos, estimulando la participación de los miembros y lograr la integración entre las personas y grupos, fomentando la apertura de espacios para compartir experiencias, establezcan metas claras y factibles para emprender la búsqueda de objetivos que beneficien la organización.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Aranguren, L (2006), **Filosofía y vida intelectual**. Edición Carlos Gómez. Madrid.
- Bisquerra, R (2008) **Educación para la ciudadanía y convivencia. El enfoque de la Educación Emocional y en Valores**. Madrid, editorial Collado Mediano. Las Rosas, España Madrid.
- Bittel, G (2008) **Negociación, conciliación y arbitraje. Mecanismos alternativos para la negociación de conflictos**. A.P.E.N.A.C
- Carrión, F (2007) **El financiamiento de los centros históricos de América Latina y el Caribe**. Quito, Editorial Flacso, La Pradera. 1era edición Ecuador.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Chiavenato, I (2007) **Administración de recursos humanos**. Editorial Mc Graw Hill. México
- Guédez, V (2009) **Ética y práctica de la responsabilidad social**. Editorial Planeta. Venezuela
- Gómez, C (2007) **Doce textos fundamentales sobre ética**. Editorial Alianza. Madrid
- Malaret, J (2007) **Negociación en acción**. Ediciones Díaz de Santo. España
- Martin, L (2006). **Las siete competencias básicas para educar en valores**. Grao. Barcelona.
- Martínez, J (2006) **Teoría y práctica de Recursos humanos**. Gring Velag. Alemania
- Murro, C (2008) **Negociación** Editorial. Del nuevo extremo. Bogotá
- Olaso, R (2008) **Negociación Ganar-Ganar** Ediciones Díaz de Santos. España.
- Redorta, J (2007) **Aprende a resolver conflictos**. Ediciones Paidós. Barcelona
- Santana, L (2007). **Consideraciones sobre la ética**. Fedupel. Venezuela.
- Trujillo J, Gabaldón J (2008). **Teoría y Técnicas de negociación**. Editorial Limusa.
- Vásquez A (2006) **Ética y política**. UNAM. México



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **LOS PARADIGMAS DE INVESTIGACIÓN**

**Carmen Zabala**

Universidad del Zulia

[carmenzabaladotorres@gmail.com](mailto:carmenzabaladotorres@gmail.com)

**Magdy De las Salas**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE

[magdy.delassalas@urbe.edu](mailto:magdy.delassalas@urbe.edu)

**Sila Chávez**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE

[Sila.chavez@urbe.edu](mailto:Sila.chavez@urbe.edu)

### **RESUMEN**

No es fácil establecer un concepto definitivo de paradigma, pues su definición se ha generalizado a partir de la publicación de Kuhn en 1962, es por ello, que el presente trabajo se inicia haciendo mención de su definición para luego hacer referencia a los supuestos básicos de la perspectivas teóricas que guían los paradigmas de investigación cuantitativa y cualitativa, tomando en cuenta esencialmente tres dimensiones relacionadas con el objeto del conocimiento o la realidad que se desea estudiar. Estas dimensiones son ontológicas, epistemológicas y metodológicas. Sin embargo el objetivo fundamental de la presente investigación es la de mostrar algunas reflexiones con la intención de integrar los aspectos característicos de los diversos paradigmas de investigación con el que hacer educativo y la teoría y praxis curricular. Estas reflexiones se inician con el paradigma positivista, continua el paradigma interpretativo, después el crítico reflexivo y culmina las reflexiones con el paradigma holístico.

**Palabras clave:** Paradigma, investigación cualitativa y cuantitativa, reflexiones

### **INTRODUCCIÓN**

Durante siglos las comunidades científicas se han preocupado por hacer revisiones y precisiones al método científico, lo cual ha generado diversas posturas epistemológicas en la búsqueda del conocimiento, y consiguio la polémica de cual asumir para llevar a cabo con éxito la investigación en el campo de las ciencias sociales. Esta polémica es la que según Kuhn definiera como paradigma.

Los paradigmas señalan las distintas formas de conocer una época y cada una de ellas forma una manera determinada fuera del cual no es posible conocer. Existen diferentes definiciones sobre el término Paradigma, siendo Kuhn quien más lo ha definido y quien populariza este término, tanto en las ciencias sociales como las naturales, el paradigma es una imagen básica del objeto de una ciencia. Sirve para definir lo que debe estudiarse, desde el ámbito educativo el paradigma puede definirse como un punto de vista o modo de ver, analizar e interpretar los procesos educativos que tienen los miembros de una comunidad que se caracteriza por el hecho de que científicos como prácticos comparten un conjunto de valores, normas, fines, lenguajes, creencias y formas



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

de percibir y comprender los procesos educacionales (De Miguel, (1991), Sandin (2003), en este sentido, cada paradigma tiene una manera de ver la realidad el hombre, la sociedad que se corresponde con lo ontológicos, una concepción de lo que es conocimiento y como se construye, que es lo epistemológico; una manera de ver el papel de los valores en dicho proceso, lo axiológico, y la forma de abordar el proceso de investigación, que lo constituye la metodología.

Hoy día existen conglomerados científicos que participan con diferentes paradigmas, y es por eso que existen variedades de enfoques paradigmáticos que guían al investigador. Entre los distintos paradigmas que prevalecen para abordar la realidad, tenemos: El cuantitativo o positivista, entre los métodos utilizados están: el empírico-inductivo y el racionalista-deductivo; el cualitativo, entre los cuales cabe mencionar: el fenomenológico vivencial (interpretativo), el crítico reflexivo, y el holístico o de la complejidad. A continuación se detalla el proceso de cada uno de los paradigmas señalados.

### **EL PARADIGMA O ENFOQUE RACIONALISTA-CUANTITATIVO**

Este paradigma o enfoque metodológico se denomina positivista, científico-naturalista, científico tecnológico y sistemático gerencial. Se basa en la teoría positivista del conocimiento, sus principales seguidores Comte, Mill, Durkheim.

El paradigma cuantitativo en la investigación socio- educativa tiene como propósito realizar mediciones y predicciones exactas del comportamiento regular de grupos sociales. De acuerdo a Taylor y Bogdan, (1986), los positivistas buscan los hechos o causas de los fenómenos sociales con independencia de los estados subjetivos de los individuos. En líneas generales busca la objetividad para explicar las causas de los fenómenos, confrontar teoría y praxis, detectar discrepancia, analizar estadísticamente, establecer conexiones y generalizaciones (abstracciones).

En el positivismo, la investigación hace énfasis en los elementos cuantitativos, con el fin de asegurar la precisión y el rigor que requiere la ciencia. La metodología adoptada por este enfoque es preferentemente hipotético- deductivo, sin embargo también hace uso del empirista- inductivo. Por lo que se puede decir, que este paradigma presta mayor atención a las semejanzas que a las diferencias, por cuanto trata de buscar causas reales de los fenómenos precedentes o simultáneos. El investigador según este paradigma debe ser independiente y objetivo, en donde sus valores no deben interferir con el problema a estudiar. Carr (1996), indica que, para los positivistas, las investigaciones educativas no son sino investigaciones científicas diseñadas para mejorar la racionalidad de la educación depurándola de cualquier dependencia del dogma irracional o creencia subjetiva.

Para este tipo de paradigma el proceso de investigación es lineal, el cual se resumirá a continuación:

Planteamiento del problema (descripción, formulación, objetivos, justificación)

Marco Teórico (Antecedentes, Bases Teóricas, Términos Básico, Hipótesis).





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Marco Metodológico (Tipo de investigación, población y muestra, técnica e instrumento, confiabilidad y validación del instrumento, aplicación del instrumento a la muestra).

Presentación de los resultados (Tabulación y análisis de los resultados)

Conclusiones y recomendaciones

### **EL PARADIGMA NATURALISTA O CUALITATIVO**

Este paradigma surge como alternativa al paradigma racionalista o positivista y tiene antecedentes muy remotos en la cultura Greco- Romana. Para Watson-Gegeo (1982), citado por Pérez; (1994) indica que la investigación cualitativa consiste en descripciones detalladas de situaciones, eventos, personas, interacciones y comportamientos que son observables. Además, incorpora lo que los participantes dicen, sus experiencias, actitudes, creencias, pensamientos, reflexiones, tal y como son expresados por ellos mismos. La misma nos permite observar y describir cada una de las situaciones que se presentan en nuestra investigación como también registran y reflexionan cada uno de los momentos compartidos en la investigación. Tanto Taylor y Bogdam (1986), al indicar que la investigación cualitativa produce datos descriptivos: El vocabulario propio de las personas tanto oral como escrito y la conducta observable hasta el punto de conocer al ser humano y experimentar lo que ellos sienten en su cotidianidad y su entorno.

Según Taylor y Bodgam (1986), citados por Pérez; (1994), la investigación cualitativa tiene las siguientes características: es inductiva, flexible, el investigador ve el escenario y a las personas desde una perspectiva holística, porque los protagonistas son considerados como un todo, donde se estudian las personas en el contexto de su pasado y de la realidad. Los métodos cualitativos son humanistas. Para el investigador cualitativo, todas las perspectivas son valiosas, es decir, cualquier opinión es importante para la investigación que se esté realizando; a la vez que todos los escenarios y personas son dignos de estudio, cualquier momento de la vida del ser humano es importante por lo tanto no se debe obviar. Asimismo, hacen énfasis a la validez en su investigación, afianzan una relación entre los antecedentes y lo que las personas hacen y dicen.

La investigación cualitativa es un arte, es un artífice, puede crear su propio método y reglas. Para Montero (1984); citado por Pérez (1947), los factores que se deben tomar en cuenta para una investigación cualitativa son los siguientes:

El tipo de pregunta que se plantean en la investigación, no deben ser preguntas ambiguas, sino que estimulen al objeto de estudio.

El uso del contexto natural, no modificando el ambiente

La observación participante, en este tipo de investigación siempre debe estar presente la percepción.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Las comparaciones y contrastes que se efectúan, compara el antes y después para ver las transformaciones.

El concepto de cultura, se debe conocer su sentir folklórico, tradiciones, costumbres y el saber del pueblo. La investigación cualitativa sigue un proceso cíclico, es decir, ir y venir en el transcurso de la investigación, éstos los cuales se pueden mencionar: el interpretativo (hermenéutico, etnográfico, historia de vida, entre otros), y el crítico-reflexivo (la investigación- acción).

### **ENFOQUE INTERPRETATIVO**

Esta postura epistemológica también concebida como fenomenológica vivencial, por cuanto el centro de interés lo constituyen el fenómeno y su comprensión. En este paradigma el propósito consiste en describir e interpretar la vida social y cultural de quienes participan. Para Taylor y Bogdan (1986), el fenomenólogo quiere entender los fenómenos sociales desde la propia perspectiva del actor. La búsqueda principal es del significado, de comprensión de la realidad, la cual se traduce en ocasiones en desarrollo de conceptos y teorías, descubrimiento de realidades múltiples.

A continuación se desarrolla el método hermenéutico- dialéctico y el etnográfico.

### **MÉTODO HERMENÉUTICO- DIALECTICO**

Este método tiene ciertas características que lo identifican dentro del Paradigma Cualitativo interpretativo, tales como:

Está concebido y diseñado especialmente para el descubrimiento, la comprensión y la explicación, las estructuras o sistemas dinámicos que se dan en los seres humanos o en la organización y dinámica de grupos personas, étnicos o sociales, Martínez, (1991).

Analiza no solo los textos escritos, sino toda expresión de la vida humana es objeto natural de la interpretación hermenéutica, Martínez (1991).

Las operaciones mentales que producen el conocimiento del significado de los textos, son los mismos que producen el conocimiento de cualquier otra realidad humana, Martínez (1991).

La dialéctica entre el sujeto conocido y el objeto conocido, debido, sobre todo, al hecho de que ambos son personas que dialogan y que cada intervención del uno influye, guía y regula la siguiente intervención del otro, Martínez (1991).

Utiliza el procedimiento del llamado círculo hermenéutico (del significado global al de las partes y viceversa)



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **EL MÉTODO ETNOGRÁFICO**

Etimológicamente el término etnografía proviene del griego *ethos* que significa pueblo y de *graphia* que significa descripción, es decir, el estudio y descripción del estilo de vivir las personas de un pueblo, región o comunidad. Diferentes han sido las definiciones manejadas por investigadores relevantes en este campo, tales como: Goetz y Le Compte (1988), (1994), Martínez (1991), entre otros, quienes coinciden en sus definiciones al verla como la descripción holista del proceso de interacción, lo que implica, describir lo que sucede en grupos intactos, sus creencias, que implica, describir lo que sucede en grupos intactos, sus creencias, valores, perspectivas, motivaciones, tradiciones, de acuerdo al modo o tiempo de una situación a otra. Las formas de vida y estructura social del grupo investigado.

Método este que se apoya en la convicción de que estos elementos se van internalizando y generando regularidades que pueden explicar la conducta individual y grupal en forma adecuada. Entre la implicaciones teóricas y epistemológicas de esta metodología, se tienen la relación sujeto- objeto (los actores son sujetos productores de conocimiento y no objeto de estudio), construcción del objeto de estudio (construcción progresiva y sistemática del mismo y la incorporación del contexto natural a la fase de campo o de experimentación de la investigación.

Este método no tiene una estructura metodológica rígida, esta varía de acuerdo a las necesidades e intereses del investigador, sin embargo a manera de ilustrar el proceso presentaremos las siguientes fases. Primera Fase: Descripción de los hechos o situación a investigar, formulación de interrogantes, propósitos u objetivos. Estos se pueden cambiar en la medida que el investigador se involucra en el proceso.

Segunda Fase: Descripción del escenario de investigación, la cual trae consigo la tarea de fijar acuerdos entre los involucrados para recoger la información relevante a la misma.

Tercera Fase: Basamento teórico, el cual depende de la manera que es abordada la misma (inductiva o deductiva). Estará configurado por los conceptos o teorías más resaltantes para la interpretación y significados que le dan los actores e informantes.

Cuarta Fase: Sustento metodológico, en el que se describe el paradigma, la metodología y el diseño de la investigación, la selección de los informantes, las técnicas o métodos que va utilizar para recoger la información, el cómo se llevara a cabo.

Quinta Fase: Análisis e interpretación de la información, en la que categoriza, codificara y triangulara la información.

Sexta Fase: Elaboración del informe final: conformado por las conclusiones, reflexiones y sugerencias. Es necesario señalar, que durante todo el proceso de la investigación etnográfica el investigador hace sus anotaciones y reflexiona sobre ella, analiza y contrasta los hechos registrados en las observaciones y entrevistas; es un ir y venir.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **PARADIGMA CRÍTICO-REFLEXIVO**

Este paradigma concibe la realidad dinámica y cambiante, que puede ser transformada por las acciones que el hombre ejecute. Pasek y Matos (2002), indican que desde este enfoque, el conocimiento se genera en el contexto de las acciones del hombre y por referencia a una visión holística histórica-dialéctica de los hechos que se estudian. Existe un interés emancipador, que da lugar a la ciencia social crítica, en el que el saber sobre sí mismo se adquiere por la reflexión, permitiéndole esta, pensar y actuar de una manera más racionalmente autónoma. La teoría curricular crítica (didáctica crítica) desde el enfoque de es una disciplina que estudia el currículo desde un enfoque emancipador, el cual “supone una relación recíproca entre autorreflexión y acción”. Por lo tanto, el curriculum es una construcción social determinado por los intereses humanos fundamentales que suponen conceptos de personas y de su mundo.

La teoría social crítica según Carr (1986), “surge de los problemas de la vida cotidiana y se construye con la mira siempre puesta en cómo solucionarlos”. Enfocándolo al ámbito educativo universitario se puede decir, que docentes y estudiantes debe hacer un análisis crítico de sus propias situaciones y necesidades con mira hacia la transformación y el cambio educativo, lo que implica visualizar el futuro y transformar las prácticas educativas, de los entendimientos educativos y de los valores educativos de las personas que intervienen, así como las estructuras sociales e institucionales que definen el marco de actuación de dichas personas.

Esta transformación conlleva a la puesta en práctica la investigación educativa desde un enfoque crítico, el cual le atribuye a la reforma educativa los predicados de participativa y colaborativa; en el que los docentes investigadores y estudiantes reflexionen sobre la relación dialéctica entre teoría y práctica del proceso, entre lo investigado y los valores de los participantes. Desde este enfoque, existe la necesidad de investigar desde la acción tras partir de los problemas prácticos de la existencia cotidiana. El método en el que se oriente este paradigma es la investigación acción participante, a través de la espiral autor reflexiva, formada de acuerdo a Carr (1986), por ciclos de planificación, acción, y observación y reflexión, y que deben partir del análisis de las necesidades de los actores que intervienen en el proceso educativo

### **LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA**

Hurtado y Toro (1998), han sido señalado como el creador de esta línea de investigación surgida de las Ciencias Sociales. Según Pérez, (1994), los principios que caracterizan la Investigación Acción son: El carácter participativo, el impulso democrático y la contribución simultánea al cambio social y a la ciencia social. Como se puede observar este tipo de investigación está dirigida a la transformación y el cambio de la realidad social, organizada por un grupo de personas e investigadores en la que cada uno tiene su cuota de responsabilidad.

Cabe señalar que el término de Investigación Acción es definida por diversos autores, tales como: Pérez (1994), quien la define como el proceso por el cual los prácticos intentan estudiar sus problemas científicamente con el fin de guiar, corregir y evaluar



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

sistemáticamente sus decisiones y sus acciones. Por su parte Kemmis (1983), señala que es una forma de indagación auto reflexivo, emprendida por participantes en situaciones sociales con la finalidad de mejorar su práctica social o educativa, así como la comprensión de las mismas. En cuanto a Eliot (1983), la define como el estudio de una situación social con el fin de mejorar la calidad de acción dentro de la misma. Definición con la que coincide López (1997) cuando indica que la investigación acción es una forma de indagación introspectiva colectiva con el objeto de mejorar su práctica.

A pesar que cada autor define la Investigación Acción desde su punto de vista, se puede decir, que todos coinciden en que la misma busca mejorar la realidad, en el que la comunidad se implica en el proceso, transformando y mejorando la realidad social. La Investigación participativa tiene como objetivo prioritario, la toma de conciencia de la comunidad. Es una combinación de investigación, educación-aprendizaje y acción; la cual tiene como finalidad conocer y analizar una realidad como también sus elementos constitutivos como son:

Los procesos y los problemas.

La percepción que las personas tienen de ellos.

Las experiencias vivenciales dentro de una situación social concreta con el fin de emprender acciones tendentes a modificar esa misma realidad.

En la investigación-acción se da un proceso o conjunto de acciones que deben realizarse colectivamente por el conjunto de personas, grupo o comunidad que intenta analizar y transformar su realidad social, buscando los medios apropiados para su transformación. Por lo tanto el investigador debe partir de su contacto con la realidad, una realidad en la cual una comunidad crea sus propias teorías y soluciones sobre sí mismo. De lo antes expuesto se desprende que la investigación participativa se enmarca en una perspectiva de democratización de la educación, es por ello que las necesidades educativas básicas constituyen un punto de partida para la investigación y conocimiento no solo individual sino colectivamente para entender, analizar y transformar las situaciones vividas. Utilizar la investigación acción para realizar observaciones iniciales y así detectar necesidades e intereses de los involucrados en el proceso, llámese docente y estudiantes, puede permitir como anteriormente se mencionó analizar y reflexionar críticamente la práctica educativa y a partir de allí planificar la manera en que desean cambiarlas. Siendo necesario darles participación, de acuerdo a Carr (1986), en la elección y oportunidades de estudio en la clase, tanto en el que y como del curriculum, que conlleve a reorientar racionalmente el proceso educativo a través de dos investigación acción.

El proceso metodológico que se lleva a cabo se configura en una espiral o proceso cíclico, en la que a cada fase le sigue una reflexión, la cuales son:

Diagnóstico de la realidad, reflexión.

Planificación de las acciones a ejecutar en conjunto, reflexión.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Ejecución de los planes de acción.

Reflexión final de todo el proceso.

### **PARADIGMA HOLÍSTICO**

La holística es un movimiento filosófico presente en la historia del pensamiento en distintos momentos. Holismo viene del griego Holos, que significa “todo” “íntegro” “entero”, “completo” “organizado” y el sufijo puede decirse que el holismo es una doctrina o práctica de la globalidad o de integralidad. En consecuencia, la holística propugna la necesidad de converger hacia la búsqueda de una cosmovisión que esté basada en preceptos comunes para el género humano. Entre los Principios de la holística aplicados a la investigación, Hurtado (1998), señala lo siguiente:

**Principio de complementariedad:** Este principio es el que hace posible el concepto de sintagma, porque un paradigma se complementa unos con los otros. Cada idea, modelo constituye un acontecimiento y cada circunstancia produce una serie de nuevas situaciones.

**Principio de integralidad:** Parte de una concepción universal, amplia e integradora del proceso de planificación de tal manera que pueda interrelacionarse los distintos elementos.

**Principio de globalidad:** Se entiende como un proceso articulado e integrado de concebir realidades, bajo una comprensión del tiempo como uno solo, o como un continuo.

**Principio de continuidad:** Parte de concebir la realidad como un continuo, como una entidad dinámica, sinérgica de los acontecimientos, porque cualquier hecho, acto o circunstancia constituye un evento, un suceso.

Este principio de continuidad deriva ciertas consecuencias o aplicaciones, en las que se pueden señalar:

**Principio de continuidad en el proceso metodológico:** El carácter continuo que se le asigna a esta investigación incluye lo secuencial, es decir, los pasos se dan sucesivamente unos tras otros.

**Principio de continuidad en la selección del tema:** El investigador debe familiarizarse con el evento a investigar, identificar eventos relacionados, visualizar el contexto e indagar lo que se ha hecho y estudiado anteriormente.

**Principio de los objetivos como logros sucesivos en un proceso continuo:** Se centra en los objetivos como logros sucesivos en un proceso continuo, más que en el resultado final.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Los holotipos de investigación como estadios del proceso: En investigación holística se reconocen diez holotipos, los cuales se derivan, cada uno de los diez objetivos básicos, ejemplo, nivel, perceptual; objetivo, explorar; holotipo: investigación exploratoria. El ciclo holístico como continuo: Es un modelo que integra, organiza y concatena los tipos de investigación como momentos de un proceso continuo y progresivo.

Principio de las relaciones holosintéticas: cada aspecto de la investigación tiene sentido en su relación con el todo. Hace énfasis en el todo como algo más que la suma de elementos y lo denomina “parte” es simplemente una organización en una red inseparable de relaciones. Por ejemplo, el título de un estudio podría aplicarse, en muchos casos a diferentes y muy variados tipos de investigación, cada uno con los objetivos y metodologías particulares.

Principio de evolución: la investigación como devenir, el conocimiento que para una época y un nivel evolutivo de la humanidad se considera “suficiente” para otro no lo es.

Principio holográfico: El evento como contenido de holos, refleja particularmente en el enunciado holopráxico, el cual define como la frase, pregunta o planteamiento que refleja en pocas palabras lo que el investigador desde saber con el estudio que está desarrollando.

Principio del conocimiento fenomenológico: el investigador como “ser en situación”. En toda investigación, el investigador está inserto dentro de un contexto y una situación particular.

Principio de integralidad: la holopraxis como vivencia holística. La holopraxis de la investigación es una vivencia holística en el cual se integran todas las dimensiones del ser humano (intelectiva; volitiva-social, biofisiológica y ética-moral), por eso es capaz de integrar ciencia, filosofía, arte y espiritualidad.

Principio de posibilidades abiertas. Cada investigador construye su propio proceso investigativo y va delineando el camino.

### **METODOLOGÍA**

La investigación Holística viene dada a través de varios momentos:

1.- Organización, disciplina y planificación previa: ¿Qué? ¿Quiénes? ¿A cerca de? ¿Por qué? ¿Para qué? ¿Cómo? ¿Dónde? ¿Con qué? ¿Cuánto?

2.- Registro de las ideas, lecturas y reflexión, borrador del proyecto.

3.- Redacción del anteproyecto: justificación, el enunciado, los objetivos, la definición, comprensión y extensión del tema, conceptos, teorías, bibliografía de la temática.

4.- El Proyecto: Título, responsables, institución a la cual está orientada la investigación, datos del tutor, definición del tema, justificación, enunciado holopráxico,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

objetivos, revisión documental, dificultades, criterios metodológicos, contexto socio-geográfico, cronografía, estudios de costos, fuentes de financiamiento, referencias bibliográficas

### **ALGUNAS REFLEXIONES**

Partiendo de los paradigmas señalados, cabe decir que cada uno de ellos privilegia y favorece un determinado método, técnica o procedimiento de investigación y técnicas e instrumentos de recolección de datos. Por lo tanto, la manera como los docentes y estudiantes lo lleven a la práctica educativa depende de la postura o enfoque paradigmático que asuman.

Para el paradigma positivista, la teoría curricular se enmarca en el modelo técnico, cuyo elemento fundamental son los objetivos, los cuales son evaluados acorde con los contenidos y métodos para conseguir tales propósitos. Prevalecen los métodos eficientistas y cuantitativos: test, cuestionarios cerrados, entre otros.

Para el paradigma Interpretativo, la teoría curricular se enfoca en lo interpretativo o práctico, en la que prevalece la interpretación de las interacciones entre los actores del proceso, se corresponde con un modelo humanista. La evaluación esta siempre sujeta a la crítica y a la revisión de las estructuras y dimensiones de la conducta humana. La validez intersubjetiva de los resultados dependerá del rigor y la sistematización de todo el proceso interpretativo. Entre los métodos de evaluación prevalecen los cualitativos: Observación, descripción, diarios, cuadernos de campo, diálogos coloquiales y entrevistas no estructuradas.

Para el paradigma critico-reflexivo, la teoría curricular se estudie desde un enfoque emancipador, en el que su objetivo es aumentar la autonomía racional de los actores del proceso y el conocimiento de sí mismos, a través del método de reflexión crítica. Reflexión que se realiza en cada una de sus fases, lo que permite reinterpretar la realidad educativa para generar cambios en la estructura curricular. En cuanto a los métodos de evaluación prevalecen los cualitativos: diarios, cuadernos de campo, técnicas dialécticas, entre otros.

Para el paradigma holístico, la teoría curricular se enfoca hacia la integralidad de los eventos o procesos en un todo. Es asumir una comprensión global de la realidad, en el que los docentes y los estudiantes parten de una fase exploratoria para llegar a una fase evaluativa. Los métodos de evaluación son cuantitativos.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

Carr, W. (1996). **Una Teoría para la Educación. Hacia una Investigaciones educativa critica**. España: Morata.

Elliot, J. (1983). **La investigación acción en el aula**. Valencia: Generalidad Valenciana





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Goetz, J. y LCompte, M. (1988). **Etnografía y Diseño Cualitativo de Investigación Educativa**. Madrid: Morata.
- Hurtado, Y Toro, J. (1998). **Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de cambios**. (2 ed).
- Kemmis, J. (1992) **Mejorando la educación mediante la investigación social**. Madrid, Popular.
- López, A. (s/f) **Investigación y conocimiento**. Publicaciones CED. Colección Vive Sucre.
- Martínez, M. (1991). **La investigación Cualitativa Etnográfica en educación**. Venezuela: Texto
- Paz Sandín Esteban, María (2003). **Investigación Cualitativa en educación, fundamentos y tradiciones**. Mc GRAW-Hill España
- Pasek, E. y Matos, Y. (2002) **Cinco Paradigmas para Abordar lo Real**. U.N.E.S.R. Artículo en proceso de publicación. Caracas
- Pérez, G. (1994) **Investigación Cualitativa. Retos e interrogantes. I Método**. Madrid; La Muralla
- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (1997). **Metodología de la investigación Cualitativa**. Madrid: Aljibe.
- Taylor, S. Y Bogdan, R. (1986). **Introducción a los métodos cualitativos de investigación**. Buenos Aires: Piados.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **PILARES FUNDAMENTALES PARA LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS SECUNDARIAS BOLIVARIANAS**

**Olinda Sánchez**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[olindamaria20@hotmail.com](mailto:olindamaria20@hotmail.com)

**Violeta Pérez**

Universidad Pedagógica Experimental Libertador  
[vperezruez@hotmail.com](mailto:vperezruez@hotmail.com)

**Alexander Castillo**

Universidad del Zulia  
[aleronald@gmail.com](mailto:aleronald@gmail.com)

#### **RESUMEN**

La gestión del conocimiento es un proceso de identificación y captación del capital intelectual, orientados al desarrollo organizacional o personal. El objetivo de la investigación fue determinar los pilares fundamentales para la gestión del conocimiento en organizaciones educativas secundarias bolivarianas del municipio Mara, estado Zulia. La fundamentación teórica se basó en autores como Peluffo y Catalán (2002), Camacho (2008), Molina y Montserrat (2002), Senge (2006), entre otros. La investigación de tipo descriptiva, con diseño no experimental, de campo. La población fue de 191 docentes. Se aplicó como instrumento de recolección de datos el cuestionario estructurado por 42 ítems con alternativas de respuesta como: siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), nunca (1); con una sola posibilidad de selección. La validez del instrumento se obtuvo mediante la evaluación por parte de cinco expertos en el área de la Gerencia Educativa, se obtuvo la escala de Alfa de Cronbach de 0,94. Se utilizó el tratamiento estadístico descriptivo. Se concluye que las organizaciones educativas secundarias bolivarianas del municipio Mara del estado Zulia, presentan poco desarrollado los pilares fundamentales para la gestión del conocimientos como el personal, la cultura y la tecnología, lo que impide que el conocimiento pueda ser identificado, codificado, compartido y difundido.

**Palabras clave:** gestión del conocimiento, personal, cultura, tecnología.

#### **INTRODUCCIÓN**

En el contexto educativo actual, resulta relevante analizar la forma en cómo las organizaciones educativas promueven la gestión del conocimiento, investigadores como Camacho (2008), García y Cordero (2008), Senge (2006), Peluffo y Catalán (2002), Molina y Montserrat (2002), entre otros, afirman que la gestión de conocimiento se ha convertido en una necesidad de las organizaciones que compiten en mercados dinámicos; reflejando la dimensión creativa, así como operativa no sólo para la generación, sino también difusión del conocimiento entre los miembros de la organización y otros agentes relacionados.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

El Sistema Educativo Venezolano actualmente, está transitando por reformas y cambios con la implantación de la Educación Bolivariana en los liceos, entre dichas reformas se puede mencionar la implementación del proyecto de la educación bolivariana basada según la LOE (2009), en una formación holística e integral de los estudiantes; por lo que el personal que labora en estas organizaciones, como: personal directivo, coordinadores docentes, profesores de las asignaturas y comunidad, cumplen diversas funciones relevantes incidentes en la gestión del conocimiento.

Dentro de esta nueva propuesta de educación bolivariana, el personal directivo y docente ocupan un papel importante, pues deben cumplir con las actividades planificadas cada año, y, al mismo tiempo con otras nuevas asignadas, como lo son la interdisciplinariedad de las áreas, coordinación de proyectos, entre otras, evidentemente que los docentes ejecutan esas nuevas actividades quedando la misión en mano de los coordinadores docentes. Sin embargo, son pocas las instituciones educativas en las cuales se lleva a cabo la gestión del conocimiento, en lo que respecta a los Liceos Bolivarianos del municipio Mara estado Zulia; tal como lo son el Liceo Bolivariano Hugo Montiel Moreno y el Liceo Bolivariano Elio Valmore Castellano, pudiera estarse sucediendo limitaciones y debilidades, similar a la planteada, en relación a los pilares fundamentales de la gestión del conocimiento, como lo son el personal, la cultura y tecnología.

Tal situación, puede obedecer a factores como la escasa utilización del capital intelectual, los conocimientos y la experiencia del personal que conforma la organización, lo cual genera en la misma la poca utilización de los conocimientos tanto tácitos como explícitos de su personal, evidenciándose en vacíos conceptuales de la temática, poco espacio de encuentro para intercambio de conocimiento, poco provecho de las TIC (Tecnología de la Información y Comunicación). Así como también, en la organización educativa no se lleva a cabo una adecuada configuración del capital humano, capital estructural y capital relacional.

De continuar presentándose, la anterior problemática, la organización se convierte en una organización donde sus miembros no expanden continuamente su actitud para crear resultados que desean, prevaleciendo escasa innovación en la filosofía de gestión, existiendo poco trabajo cooperativo y colaborativo, tal como lo señala Senge (2006). En virtud de esto, los miembros de la organización, teniendo los conocimientos no los aprovecha para su transformación. Asimismo, un escaso uso del conocimiento, habilidades y actitudes de las personas que componen la organización.

En las instituciones educativas de secundarias bolivarianas, éstas no serán organizaciones inteligentes generadoras de la gestión del conocimiento. Esta situación hace necesario una investigación cuyo producto sea generar lineamientos sobre la gestión de los pilares fundamentales para la gestión del conocimiento en organizaciones educativas inteligentes de secundaria bolivarianas del municipio Mara estado Zulia.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **PILARES FUNDAMENTALES DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

Con el propósito de conceptualizar lo que en esta investigación fue considerado gestión del conocimiento, es indispensable comenzar definiendo que es el conocimiento, en ideas de Peluffo y Catalán (2002), es la capacidad para relacionar de forma altamente estructurada, datos, información y conocimiento de un determinado objeto que permiten actuar efectivamente sobre éste en base a un determinado valor y contexto. En razón de la definición anterior, por conocimiento se entiende en la concepción de los investigadores, como aquel saber consiente, fundamentado, capaz de comunicarse y discutirse de forma explícita.

Ahora bien, según lo plantea Rodríguez (2006), Camacho (2008), Peluffo y Catalán (2002), entre otros, la gestión del conocimiento se define como un conjunto de procesos sistemáticos como: identificación del capital intelectual para su captación, tratamiento, desarrollo así como procesos de compartimiento, utilización del conocimiento, entre otros; orientados al desarrollo organizacional y personal que permite la generación de una ventaja competitiva.

Es posible establecer la importancia que la gestión del conocimiento presenta en el logro de los objetivos organizacionales, pues; expandiendo y creando conocimiento, aumenta el nivel de competitividad, al tiempo que la organización eleva los niveles de motivación de sus empleados, además de mantenerse dinámica, en un entorno necesitado de estructuras flexibles capaces de dar respuestas rápidas.

Así, la gestión del conocimiento fue concebida en esta investigación como el proceso sistemático de detectar, seleccionar, organizar, filtrar, presentar y usar la información por parte de los participantes de la organización, con el objeto de explotar cooperativamente los recursos de conocimiento basados en el capital intelectual propio de las organizaciones, orientados a potenciar las competencias organizacionales y la generación de valor.

Una vez definida e interpretada la gestión del conocimiento por distintos autores, se procede a describir cada una de los pilares fundamentales que lo conforman, entre ellos: el personal, la cultura y la tecnología.

### **EL PERSONAL**

En toda organización, de acuerdo con Peluffo y Catalán (2002), Camacho (2008), entre otros, han establecido que se produce un ciclo de creación y aprendizaje entre un conocimiento no articulado (tácito) y un conocimiento formulado (explícito), por lo que la organización, en su personal está la clave para la gestión del conocimiento.

Es un pilar fundamental de la gestión del conocimiento en las organizaciones, este posee dos tipos de conocimientos: el tácito y el explícito. El conocimiento tácito, definido por Nonaka y Takeuchi (1997), como de tipo personal, es aquel saber que se pone en juego para la creación del valor; muchas veces los miembros de una organización no son conscientes de lo que saben, siendo esto difícil de transmitir. Por su parte, el



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

conocimiento explícito, según los autores antes citados, se concibe como aquel saber que está altamente calificado, fácilmente transferible y gestionable a través de documentos, exigiendo un proceso de absorción por parte de las personas para poder ser aplicado.

Según Peluffo y Catalán (2002), uno de los aspectos inherentes al personal, lo constituye la armonización del lenguaje, puesto que es fundamental, especialmente cuando coexisten dentro del mismo espacio culturas, profesiones, ambientes y experiencias diferentes. Camacho (2008), plantea que el conocimiento que posee el personal de una organización, constituye una mercancía por sí mismo, además muy valiosa, rentable, pues el conocimiento tácito complementa de una manera fundamental al conocimiento explícito (tradicionalmente identificado como conocimiento verdadero).

En virtud de esto, los autores de esta investigación infieren que el personal dificulta o facilita la adecuada gestión del conocimiento, pues, en una organización educativa, el personal está integrado por un conjunto de miembros, entre ellos: el directivo, el docente, los estudiantes, el administrativo, entre otros, cada uno de los cuales posee conocimientos tácitos y explícitos posibles de ser gestionados.

### **LA CULTURA**

La cultura se entiende como el conjunto de manifestaciones en que se expresa la vida tradicional de un pueblo. Con base a esta definición, se concibe en esta investigación que la cultura en una organización educativa se ve reflejada en su filosofía de gestión, conformada por el conjunto de normas, valores, misión, visión y objetivos que todo miembro de la organización debe conocer.

De acuerdo con Peluffo y Catalán (2002), la gestión del conocimiento está determinada por el entorno, particularmente por los factores culturales entre ellos: los individualismos, la falta de una cultura basada en el conocimiento, el aislamiento del entorno y de los integrantes de ese entorno, las orientaciones a corto plazo, entre otros.

La cultura es determinante para la gestión del conocimiento, puesto que se requiere de una cultura organizativa orientada a compartir, generando aprendizaje organizacional, donde la información no es una fuente de poder, sino que da poder de decisión a los miembros y fomenta la libre comunicación en todos los niveles organizativos. Por lo anterior, según Rodríguez (2006), la gestión del conocimiento desde la cultura organizacional, los miembros de la organización deben ser personas con capacidades y competencias comunicativas, tecnológicas y de gestión.

Partiendo de los supuestos anteriores, los investigadores, consideran que la cultura constituye un factor determinante para la gestión del conocimiento en organizaciones secundarias bolivariana, por lo que se debe observar si en la organización educativa, existe una cultura orientada al conocimiento, puesto que en él, reside el conjunto de prácticas colectivas significativas basadas en los procesos de trabajo en función de la satisfacción de la amplia gama de necesidades humanas, que se institucionalizan en estructuras de signos y símbolos, que son transmitidas por una serie de vehículos de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

comunicación e internalizadas en hábitos, costumbres, formas de ser, de pensar y de sentir.

### **TECNOLOGÍA**

Con respecto a la tecnología como pilar fundamental de la gestión del conocimiento en organizaciones educativas inteligentes, se evidencia en el surgimiento de las tecnologías de información y comunicación basadas en plataformas digitales. La tecnología constituye un factor adicional que facilita y agiliza procesos claves en la construcción colectiva, gestión e intercambio del conocimiento.

En la sociedad del conocimiento es evidente que el saber científico tecnológico es uno de los ejes fundamentales para el desarrollo de la sociedad. En concordancia con lo anterior, Toffler (1995), señala que los sistemas económicos descansan sobre una base de conocimientos, lo que implica una amplia dependencia hacia un recurso de construcción social como lo son las tecnologías.

Resulta importante señalar que el conocimiento según Davenport y Prusak (1999), es un conjunto de experiencias, valores, información y saber hacer; sirve como marco para la incorporación de nuevas experiencias e información, y es útil para la acción. Se origina y aplica en la mente de los conocedores. El conocimiento se deriva de la información, así como la información se deriva de los datos. Según los autores señalados, para que la información se convierta en conocimiento se debe dar un proceso de transformación en la que el individuo debe hacer prácticamente todo el trabajo. No obstante, cabe destacar que las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), juegan un papel fundamental en la adquisición de la información la cual se constituye en materia prima del conocimiento.

Además, el desarrollo de las nuevas tecnologías como la informática y la telemática tiene el propósito de realizar complejas transformaciones de datos en informaciones para finalmente, conducir al conocimiento, el cual se constituye en una fuente riqueza en un mundo que está inminentemente mediatizado.

El impacto de las TIC, en la sociedad actual ha sido poderosamente amplio, ya que según De Aparicio (2009), se ha producido una homogeneización de los códigos empleados para el registro de la información así como su digitalización de todo tipo de información, la cual es procesada y convertida en un formato específico para ser almacenada o distribuida. Esto conlleva al cambio de una economía menos material basada en el consumo de un elemento menos tangible como lo es el conocimiento.

Cabe destacar que las TIC se han constituido en un veloz e ilimitado vehículo para llevar información y comunicación, la cual según el autor antes mencionado, llega al usuario en variadas formas. Por lo anterior, las TIC se han convertido en un valioso potencial para transmitir la información, la cual conllevará finalmente a la generación del conocimiento, elemento que en la sociedad actual se le considera como una poderosa fuente de riqueza.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Por otra parte, Berumen y Arriaza (2008), consideran que las TIC, no sólo generan conocimiento, sino que éstas son, en sí mismas, conocimiento, las cuales amplifican y prolongan a la mente humana en ese proceso de generación del conocimiento. La plataformas digitales han jugado un papel fundamental en los procesos de gestión del conocimiento, no solo porque han permitido desarrollar los espacios para la interacción entre las personas y el conocimiento tácito y explícito que parte de sus vivencias (sin importar en qué parte del globo se encuentran las mismas) sino que también el espacio digital se ha convertido en el espacio de producción, es aquí donde al intercambiarse conocimiento e información se desarrollan los nuevos productos de conocimiento.

Con base a la fundamentación del indicador tecnología, los autores del estudio infiere que es de vital importancia, por lo que en la organización educativa se debe contar con una infraestructura tecnológica de conocimiento, la cual es construida de acuerdo al sistema en que se va a desarrollar la gestión del conocimiento con herramientas que puedan utilizar los usuarios del sistema y que permita fácil acceso a la información y al conocimiento que se necesita.

### **METODOLOGÍA DEL ESTUDIO**

El tipo de investigación fue carácter descriptivo, con diseño no experimental, de campo, la población objeto de estudio de esta investigación estuvo constituida por un total de 191 docentes que imparten clases en la etapa media general de diferentes liceos bolivarianos del municipio Mara, para el caso de la investigación se estudiaron únicamente 2 instituciones por ser los únicos liceos bolivarianos de la zona donde se desarrolla la misma, cuyas características quedan sintetizadas en el siguiente cuadro N°1.

**Cuadro N°1. Características que definen la Población**

Organización Educativa	Docentes
L.B. Hugo Montiel Moreno	126
L.B Elio Valmore Castellano	65
TOTAL	191

Fuente: Municipio Escolar Mara (2013).

La muestra final para cada organización educativa se encuentra reflejada en el cuadro N°2; así que, en la investigación se puede observar una población pequeña de personal docente de las organizaciones educativas de secundarias bolivarianas del municipio Mara, representada por 129 sujetos que por considerarse una población censal, se tomará su totalidad, como lo refiere Hernández, Fernández y Baptista (2008).

**Cuadro N° 2. Distribución de la muestra**

Organización Educativa	Docentes
L.B. Hugo Montiel Moreno	85
L.B Elio Valmore Castellano	44
TOTAL	129

Fuente: Sánchez (2014).



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Para el desarrollo de la investigación fue necesario recopilar información, utilizando como instrumento el cuestionario para el personal docente de las instituciones objeto de estudio.

La confiabilidad, según el resultado de Alfa de Cronbach de 0,94; demuestra que el instrumento es altamente confiable para ser aplicado a la población del personal docente de las diferentes organizaciones educativas del municipio Mara; según Hernández, Fernández y Baptista (2008).

### **RESULTADOS**

Los resultados fueron analizados mediante el tratamiento estadístico descriptivo, agrupando el cálculo de las frecuencias absolutas (Fa), relativas (Fr) y los promedios ( $\bar{x}$ ), de las respuestas arrojadas por la muestra. Las cuáles serán representadas según el siguiente baremo, señalado en el cuadro N°3:

**Cuadro N°3. Baremo Estadístico para la Interpretación de los Resultados**

INTERVALO	CATEGORIA DE ANALISIS
$1,00 \leq \bar{x} \leq 1,75$	No Desarrollado
$1,75 < \bar{x} \leq 2,50$	Medianamente Desarrollado
$2,50 < \bar{x} \leq 3,25$	Desarrollado
$3,25 < \bar{x} \leq 4,00$	Muy Desarrollado

Fuente: Elaboración propia (2014).

Como resultado de la aplicación del instrumento, se obtuvo para la dimensión pilares fundamentales de la gestión del conocimientos en organizaciones secundarias bolivarianas, lo señalado en el cuadro N° 4.

**Cuadro N°4. Dimensión: Pilares fundamentales de la gestión del conocimiento**

Dimensión	Promedio	Indicadores	Promedio
Pilares fundamentales	2,46 (Bajo Desarrollado)	El personal	2.41 (Bajo Desarrollado)
		La cultura	2.61 (Medio Desarrollado)
		Tecnología	2.37 (Bajo Desarrollado)

Fuente: Elaboración propia (2014).

Según los valores obtenidos para la dimensión, pilares fundamentales de la gestión del conocimiento en organizaciones educativas secundarias bolivarianas, se obtuvo que el indicador, referente al personal, está en bajo desarrollo, pues se observa un promedio de





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

2.41. De acuerdo con Peluffo y Catalán (2002), uno de los aspectos inherentes al personal, es que estos deben utilizar y compartir en la organización educativa los conocimientos tácitos y explícitos, en especial cuando dentro del mismo espacio el personal posee culturas, profesiones, ambientes y experiencias diferentes, que sirvan de base para la gestión del conocimiento.

Por su parte, el indicador referido a la cultura, se obtuvo un valor de 2.61, lo que permite ubicarlo en medio desarrollo, Marsal y Molina (2002), señalan que la cultura es indispensable para la gestión del conocimiento, pues se requiere una cultura organizativa orientada a compartir, para el aprendizaje organizacional, para que la información se convierta en base para la toma de decisión a los miembros de la institución educativa.

En este mismo orden, el indicador tecnología, este se encuentra en bajo desarrollo con un promedio de 2.37. Esto requiere que la organización educativa, tal como lo establecen Davenport y Prusak (1999), fomente el uso adecuado de las tecnologías de la información y comunicación como herramientas que permiten crear, compartir y difundir los conocimientos de la organización.

Estos resultados, permiten determinar que los pilares fundamentales para la gestión del conocimiento como el personal, la cultura y la tecnología se encuentran en bajo desarrollo, reflejando un promedio para la dimensión de 2,46. De acuerdo con Camacho (2008), Peluffo y Catalán (2002), Molina y Marsal (2002), entre otros; es indispensable que toda organización educativa cuente con un adecuado desarrollo del personal, la cultura y la tecnología para que se pueda gestionar el conocimiento.

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Con base a los resultados obtenidos en este estudio, se concluye los siguientes aspectos:

Los pilares fundamentales para la gestión del conocimiento como el personal, la cultura y la tecnología están en bajo desarrollo en las organizaciones educativas de secundaria bolivariana del municipio Mara del estado Zulia, puesto que poco consideran los mismo como determinantes para que el conocimiento pueda ser identificado, codificado, compartido y difundido.

Se recomienda, al personal docente de las organizaciones educativas, establecer estrategias para trabajar los pilares fundamentes de la gestión del conocimiento de forma creativa.

Entre los pilares fundamentes de la gestión del conocimiento, el personal y la tecnología presentan un bajo desarrollo, mientras que la cultura está medianamente desarrollado en las organizaciones educativas de secundarias bolivarianas, por lo que indispensable que los miembros de las instituciones incluyan en su práctica pedagógica la ideología de trabajo basado en pilares fundamentales para la gestión del conocimiento organizacional.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

Esto permite recomendar, mantener por parte del personal directivo y docente, un continuo seguimiento y evaluación de la consideración de dichos pilares para que la filosofía de gestión de conocimiento se encuentre muy desarrollada en las organizaciones educativas secundarias bolivarianas.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Berumen, Sergio y Arriaza, Karen (2008). **Evolución y Desarrollo de las TIC en la Economía del Conocimiento**. España: Editorial del Economista.

Camacho, Kemly (2008). Gestión del Conocimiento: aportes para una discusión Latinoamericana. **Knowledge Management for Development Journal** 4(1): 31-41. [www.km4dev.org/journal](http://www.km4dev.org/journal).

Davenport, T. y Prusak, L (1999). **Working Knowledge**. Boston: Harvard Business Scholl Press.

De Aparicio, Xiomara P (2009). La gestión del conocimiento y las TICs en el siglo XXI. Venezuela: CONHISREMI, **Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico**. Vol. 5, Nro. 1.

García F, Francisco y Cordero B, Ana E (2008). La gestión del conocimiento y los equipos de trabajo: fundamentos teóricos. Observatorio Laboral. **Revista Venezolana**. Vol. 1. Nº 2, Julio-Diciembre.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P (2008). **Metodología de la Investigación**. México: Mc. Graw Hill.

Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Nº 5.929.

Molina G, José L y Montserrat, Marsal S (2002). **La Gestión del Conocimiento en las Organizaciones**. Recuperado de: [librosenred.com](http://librosenred.com)

Nonaka, Ikujiro, y Takeuchi, Hirotaka. (1997). **The knowledge-creating company**. México: Oxford.

Peluffo, Martha y Catalán, Edith (2002). **Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público**. Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social - ILPES

Rodríguez G, David (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: una aproximación teórica. **Educar**. [Vol. 37](#). 25-39.

Senge, Peter (2006). **La Quinta Disciplina**. Barcelona: Editorial Granica,

Toffler (1995). La calidad de la educación, ejes para su definición y evaluación. **Revista Interamericana de Desarrollo Educativo**. N116. Washington, D.C.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **MODELO DE GESTIÓN EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA VIOLENCIA ESCOLAR**

**Maria Govea de Guerrero**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[mague@urbe.edu](mailto:mague@urbe.edu)

**Miguel E. Negrón F.**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[miguel.negron@urbe.edu](mailto:miguel.negron@urbe.edu)

**Rosanil Nava**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[rosanil.nava@uebe.edu](mailto:rosanil.nava@uebe.edu)

#### **RESUMEN**

La presente investigación tiene como propósito general Analizar la violencia escolar desde las perspectivas ontológica, gnoseológica, axiológica y pragmática, con un enfoque hermenéutico interpretativo para que luego de entender la violencia escolar, se proponga un modelo de gestión en la resolución del conflicto que tomando en cuenta su naturaleza, su determinismo social y su implementación aporte vías para su minimización. La misma desde el punto de vista metodológico es de tipo de investigación cualitativa con un enfoque hermenéutica interpretativa. El diseño es documental, cuyas unidades de análisis estarán conformadas por trabajos de investigación realizados por autores reconocidos, así como artículos de revistas científicas arbitradas y libros de autores especialistas. Así mismo, teóricamente está sustentada en Petro (2006), Medina (2001), Monclús (2006), van-der Hofstadt y Gómez Gras (2006), Fisher, Ury y Patton (2011) y Flórez (2009) en la referente a la violencia en general y, específicamente la violencia escolar. En cuanto a la gestión y la gestión escolar en concreto, la sustentación teórica parte de Chiavenato (2008). Finalmente Ruedas, Ríos y Nieves (2007) sustentan los planteamientos sobre el modelo en las ciencias. Como conclusión se tuvo que La violencia desde el punto de vista de la predisposición es innata en los individuos, en las instituciones escolares está presente potencial y concretamente la violencia. Una situación de violencia tacita puede aminorarse y desaparecer, estancarse o profundizarse, La gestión del desempeño como disciplina puede contribuir a la solución de los conflictos y por último es posible elaborar un Modelo de gestión de resolución de conflictos en la violencia escolar.

**Palabras clave:** Violencia escolar, Gestión de resolución, Modelo

#### **INTRODUCCIÓN**

La violencia es definida como una acción intencional o no, además que puede estar representada por una omisión, que afecte la integridad física, psicológica o sexual, que se ejerce en contra de algún miembro de un grupo social, familiar, escolar entre otros, sin que se tome en consideración aspectos de tipo legal, donde se establece una relación de fuerza del poder frente al debilitado. Según Whaley (2003), la violencia implica siempre el uso de la fuerza para producir daño en el ámbito político, económico, social en un sentido



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

amplio, en todo caso el uso de la fuerza remite al concepto de poder. Los cognoscitivista explican esta situación en el marco de percepción, es decir que el ser humano no reacciona a los estímulos como tal, sino a la interpretación que hagan de ellos.

La violencia debe estudiarse en su configuración holística, ya que se sabe que no siempre se reacciona de la misma manera ante una situación determinada, pero también, personas con una determinada personalidad pueden reaccionar de diferente manera ante situaciones muy semejantes. Todas estas consideraciones no complican el análisis sobre la violencia, sino que por el contrario facilitan su interpretación lo más próxima a la realidad. Amén de la necesidad de tomar en cuenta en el estudio e interpretación de los actores de la violencia escolar la situación familiar de cada uno, según la Cepal (2007) en Venezuela el 33% de los hogares son monoparentales, cabeza de familia la mujer, si a esta realidad lamentable le sumamos los hogares monoparentales donde está al frente de la misma el padre la cifra aumenta.

En este plano del análisis complejo, postmodernista, Armas Castro (2007), plantea que la violencia escolar es una realidad multifactorial, determinadas por factores referidos a la personalidad, la familia, la relación social. La cultura de la Institución y unas que destacan el estatus socioeconómico, género y edad. Esta multideterminación hace necesario el estudio de este fenómeno con la visión amplia que amerita.

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la violencia escolar desde las perspectivas ontológica, gnoseológica, axiológica y pragmática, con un enfoque hermenéutico interpretativo para que luego de entender la violencia escolar, se proponga un modelo de gestión en la resolución del conflicto que tomando en cuenta su naturaleza, su determinismo social y su implementación aporte vías para su minimización.

La estructuración del material está conformada por las siguientes partes: La violencia como una expresión humana, Violencia escolar, Conflicto y negociación, Elementos de la Gestión escolar, Marco metodológico, conclusiones y Modelo para la solución de conflicto de la violencia escolar.

### **LA VIOLENCIA COMO UNA EXPRESIÓN HUMANA.**

Según, Hernández (2002) ya desde 1651 Thomas Hobbes, en su obra clásica *Leviatán*, expuso que el hombre en su empeño de subsanar las injusticias que se originaban en su "Estado natural" el cual no era un estado de maldad, sino de incertidumbre; por lo tanto, propuso normas y códigos para mejorar la convivencia, a las cuales debían someterse la universalidad de los miembros de un grupo determinado. Este hecho es considerado como una de la primera propuesta del Estado moderno y como el origen de este para el sometimiento y control del individuo común a normas socialmente acordadas. Se interpreta entonces que la violencia en términos de la injusticia es un componente del estado natural y por lo tanto innato en los individuos.

Para Petro (2006), la violencia es instintiva de acuerdo a lo siguiente, si recurrimos al enfoque psicológico de Freud, el instinto salvaje y destructivo existe siempre de modo inconsciente en el ser humano. Pareciera obvio que debemos destruir otras cosas u otras



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

personas para no destruirnos a nosotros mismos. Si en la naturaleza del ser humano está implícita la violencia, se debe admitir que se hará un estudio fuera de este contexto, con vicios de reduccionismo, al no tomar en cuenta esta arista cuando se desea realizar cualquiera planificación en donde esté involucrado el hombre. Y algo más importante, quizás tenga más trascendencia dedicarse a estudiar los efectos que a posteriori deja los actos de violencia que la violencia misma.

Medina (2001) plantea que la violencia es un acto de doble vía, por cuanto tanto la víctima como el victimario se enfrentan en una lucha por el poder; el poderoso agradece al débil y este último desafía al poderoso, en general este episodio de violencia se enmarca en el binomio intolerancia- reconocimiento ; en el caso de la violencia familiar no se debe hacer esta distinción por cuanto quienes participan de los actos violentos son en mayor o menor grado, siendo esta institución la gran perdedora. Un denominador común tienen los actos de violencia: el conflicto de invetérese

Ahora bien, siendo la violencia una condición innata en los individuos y en todos los casos generadora de conflicto, el cual es su principal producto, lo nodal está en su aceptación dentro de este marco referencial para ocuparse de implementar mecanismos que haga posible el desenvolvimiento social dentro de una paz construida desde el manejo del conflicto. Esta situación parece contradictoria, pero en términos de la Teoría de la Complejidad no solo es posible sino deseable.

### **VIOLENCIA ESCOLAR**

Para Monclús (2006) La violencia en la escuela es un reflejo de la sociedad y se hace más evidente en los países no desarrollados. La UNICEF, estableció como causas primarias de la violencia escolar la pobreza, el trabajo infantil, la trata de menores, la ubicación geográfica marginal, la infraestructura deficiente de la escuela, la clase social de los padres, la educación de la madre, los conflictos civiles y los desastres naturales. Como es lógico no hay escuela en el planeta que donde no haya ocurrido algún episodio de violencia, ni existe centro educativo que este excepto de ser escenario de un acto de violencia.

Ahora bien, tan variada pueden ser las manifestaciones de violencia escolar como la posibilidad creativa de los educando y los educadores, sin embargo en la actualidad está generalizado un tipo de violencia conocido como bullying que consiste en maltrato psicológico y en ocasiones físico que sufren jóvenes de distintas edades por parte de otros compañeros de clase o de colegio con la intención de ridiculizarlo, someterlo o convertirlo en seguidor forzado en el esquema de resiliencia.

### **CONFLICTO Y NEGOCIACIÓN**

Muchas son las definiciones de conflicto que se han conocido desde que especialistas se han dedicado a su estudio e interpretación, sin embargo, en términos generales, por este, se entiende como disputas entre partes por diferencias en sus intereses. Para Vander Hofstadty y Gómez Gras (2006) el primer aspecto que destaca en las definiciones de conflicto es su carácter subjetivo, por lo tanto existe solo si la mente humana lo concibe,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

pero además, en términos pragmáticos se aprecia la disposición de una de las partes involucradas de impedir que la otra logre sus objetivos. Entre los síntomas de un conflicto (Van-der Hofstadty, 2006) se mencionan: Impaciencia, ataque de ideas, falta de acuerdos, argumentaciones altisonantes y desprestigio del oponente.

La situación antes descrita, puede optar por retroceder, estancarse o profundizarse. A esta última es la que amerita atención especial mediante la negociación. Según Fisher, Ury y Patton (2011) La negociación es el “proceso de comunicación que tiene por finalidad influir en el comportamiento de partes en pugna para llegar a un acuerdo sobre: a. Intereses y valores coincidentes, b. Lograr puntos complementarios y c. Ganan ambas partes”.

La negociación es una herramienta importante para lograr lo que queremos de otras personas, sobre todo cuando no se tienen intereses en común. Es poco probable que nos guste, por decreto, vivir en conflicto, a menos que sea su temperamento natural. En líneas generales, afecta en mayor o menor grado la productividad de las personas. Necesitamos aprender a manejar el conflicto porque está presente en nuestras vidas. (Flores, 2009)

Se ha propuesto (ob, cit), un método de negociación de Fisher y Ury abarca los siguientes puntos: 1.- Separar las personas del problema. Se refiere a que las partes en conflicto son de la misma naturaleza y por lo tanto pueden representar un círculo vicioso y no virtuoso que hará más difícil conseguir puntos coincidentes. Todo negociador tiene dos tipos de intereses: en la esencia y en la relación con la otra parte. 2. - Concentrarse en los intereses y no en las posiciones. Tratando de descubrir la verdadera razón del desencuentro, con visión de futuro. 3.- Inventar opciones de mutuo beneficio. La invención creativa –buscando intereses comunes o complementarios y 4.- Insistir en que los criterios sean objetivos. es fundamental para lograr una solución basada en principios, no en presiones, Debemos concentrarnos en los méritos del problema

En términos generales, se puede resumir un modelo cuya implementación optimiza la resolución de los conflictos mediante la negociación, las cuales los autores del presente, lo sistematizan de la siguiente manera: Escuchar primero las partes, Hacer un Análisis holístico del discurso de las partes, Buscar las Coincidencias en los discursos, Separar las partes involucradas de los orígenes del problema, Concentrarse en los intereses y valores ni en las posiciones, ofrecer opciones de mutuo beneficio, Insistir en criterios de mutuo beneficio y finalmente ser perseverante en el fondo del asunto y flexible en las formas de manifestación del mismo

Cuál es la importancia de conocer con la mayor profundidad los temas atinentes al conflicto y a la negociación. En primer término que la conflictividad es natural en el hombre, pero esta realidad se hace más significativa en la escuela donde los niños van solo con la elaboración del hogar (que es fundamental, por supuesto) solamente a buscar el roce con el resto de la sociedad la cual es muy loable que se desenvuelva con la mayor paz posible.

### **GESTIÓN ESCOLAR**

La Escuela como Empresa representa un organismo que coordina la vinculación y adecuación de planes y programas educativos a las condiciones socioeconómicas de la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

población servida, para conseguir mediante el uso de los medios adecuados, la capacitación y formación de Capital Humano a favor de la comunidad en la generación de beneficios, por lo tanto es necesario que el personal directivo conozca tenga experticia en los procesos gerenciales

La gestión gerencial del docente directivo trata en esencia de organizar y administrar mejor las actividades de la institución escolar orientada al mejoramiento de ellas para asegurar el pleno aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas así como también agrupar estrechamente a todos los trabajadores en torno a las metas establecidas, en el marco de la visión y misión sustentados en los valores de la organización

De tal manera que, aun en la escuela, para Daft (2005) la .gestión gerencial es el proceso de toma de decisiones que debe realizar el personal directivo con niveles de responsabilidad, para que la institución escolar cumpla sus objetivos por lo tanto, decidir exige de este personal estar informado de diversos aspectos organizativos y administrativos, además conocer las técnicas y métodos más adecuados para concretar estos conocimientos en acciones

Por otra parte, Chiavenato (2008) señala

La gestión gerencial se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objetos de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos; es decir, se requieren en el directivo de una institución educativa oriente sus conocimientos a la aplicación de estrategias gerenciales que le permitan el logro de las metas de esta institución llevando a cabo el análisis de las actividades frente a situaciones reales presentadas. (pag.143.)

En tal sentido, el proceso de gestión gerencial representa un enfoque lógico para establecer la dirección futura de una institución. Por ello, el personal directivo en sus funciones de gerente, deberán dedicar mucho más tiempo a reflexionar sobre lo que quieren ser como institución, para después llevar a efectos políticas y programas de acción en un periodo de tiempo razonable. Es un hecho que al planificar por anticipado existen mejores posibilidades de obtener lo que se desea, porque un buen gerente educativo planifica y controla sus planes de manera que le permitan una mejor organización y coordinación en su labor gerencial.

Ahora bien, cuál será el número de instituciones educativas que posean directores bien capacitados trabajando como gerentes verdaderos aplicando lo que los saberes y conocimientos de esta disciplina aconseja, la cual requiere de investigación, análisis, toma de decisiones, compromiso, disciplina y voluntad, debido a que la gerencia está asociada a la innovación, y a su vez tiene que ver con los asuntos que puedan producirse en el contexto educativo. Que como se ha dicho la violencia escolar ha venido creciendo paulatinamente. De tal manera que, una buena gestión gerencial debe determinar su revisión, es decir, formularse los objetivos, basados en unas estrategias gerenciales de calidad, así como tomar las decisiones hoy para los resultados de mañana.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En este sentido es pertinente interpretar lo expresado por Lemús (2008) Quien considera que la gerencia educativa adquiere en la actualidad condiciones de vital importancia, ya que la operatividad y productividad del sistema educativo depende de ella. A esta afirmación se le debe agregar la situación de la pérdida de valores en nuestro País y de la humanidad en general, lo que sin duda alguna ha provocado un aumento en la violencia escolar.

Por otra parte, los conflictos en las escuelas deben manejarse siguiendo patrones que hayan tenido éxito en otras instituciones escolares o en otras organizaciones, sin olvidar la condición humana de los oponentes, es decir, que tienen sentimientos, valores, aspiraciones, que provienen de una familia determinada en donde en la mayoría de las veces se presenta una carencia en lo económico o en lo social y que reciben la influencia del contexto. Por todo ello la solución de un conflicto de violencia escolar cobra mayor complejidad que cualquiera.

### **MARCO METODOLÓGICO**

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general Analizar la violencia escolar desde las perspectivas epistemológicas, con un enfoque interpretativo para que luego de entender la violencia escolar, se proponga un modelo de gestión en la resolución del conflicto en el ambiente educativo. .

Para lograr el objetivo planteado se realiza esta investigación que se considera dentro de la teoría crítica, con un enfoque cualitativo, utilizando el método hermenéutico. Para Ruedas, Ríos y Nieves (2007) La epistemología estudia la naturaleza, el origen y la validez del conocimiento, ocupándose también del grado de certeza del conocimiento científico. Así mismo, los trabajos cualitativos se centran en las características que determinan un fenómeno en particular, otorgándole ciertas tipologías. Cuyos rasgos serán estudiados mediante el paradigma interpretativo.

Martínez (2006), indica que paradigma es una cosmovisión compartida por una comunidad científica; significa un modelo para situarse ante la realidad, interpretarla y darle solución a los problemas en ella presentados. En las ciencias sociales se distinguen dos grandes paradigmas: el explicativo para determinar las causas que originan una problemática determinada y el paradigma interpretativo o comprensivo, el cual busca estudiar los factores que confluyen en una determinada situación para estudiarlo de manera aislada ,realizar un análisis y luego a través de una síntesis producir nuevos conocimientos.

El tipo de investigación será hermenéutica interpretativa, con un diseño documental; para Arias (2006), la investigación documental es el estudio de los problemas con el propósito de ampliar, profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. Las unidades de análisis estarán conformadas por trabajos de investigación realizados por autores reconocidos, así como artículos de revistas científicas arbitradas y libros de autores especialistas, mediante los cuales se elaborarán pertinentes constructos los teóricos los cuales se organizarán en un modelo de gestión





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

cuya implementación por parte de los gerentes educativos y docentes en general lograran resolver enfrentamientos y pugnas en las escuelas.

### **CONCLUSIONES**

Luego de analizar los diferentes aportes de los autores estudiados, además de construir por parte de los autores del presente trabajo los constructos teóricos, se llegan a las siguientes conclusiones,

La violencia desde el punto de vista de la predisposición es innata en los individuos, pero además puede concretarse en una conducta agresiva para hacerle daño a cosas o a personas.

En las instituciones escolares está presente potencial y concretamente la violencia. La violencia escolar tiene múltiples causales.

Una situación de violencia tacita puede aminorarse y desaparecer, estancarse o profundizarse. Estas últimas también pueden tener solución y por lo tanto desaparecer.

La gestión del desempeño como disciplina puede contribuir a la solución de los conflictos entre partes, incluyendo los que se presentan en el ámbito educativo.

Es posible elaborar un modelo de gestión de resolución de conflictos en la violencia escolar, cuya aplicación puede lograr minimizar o hacer desaparecer los conflictos en las instituciones educativas.

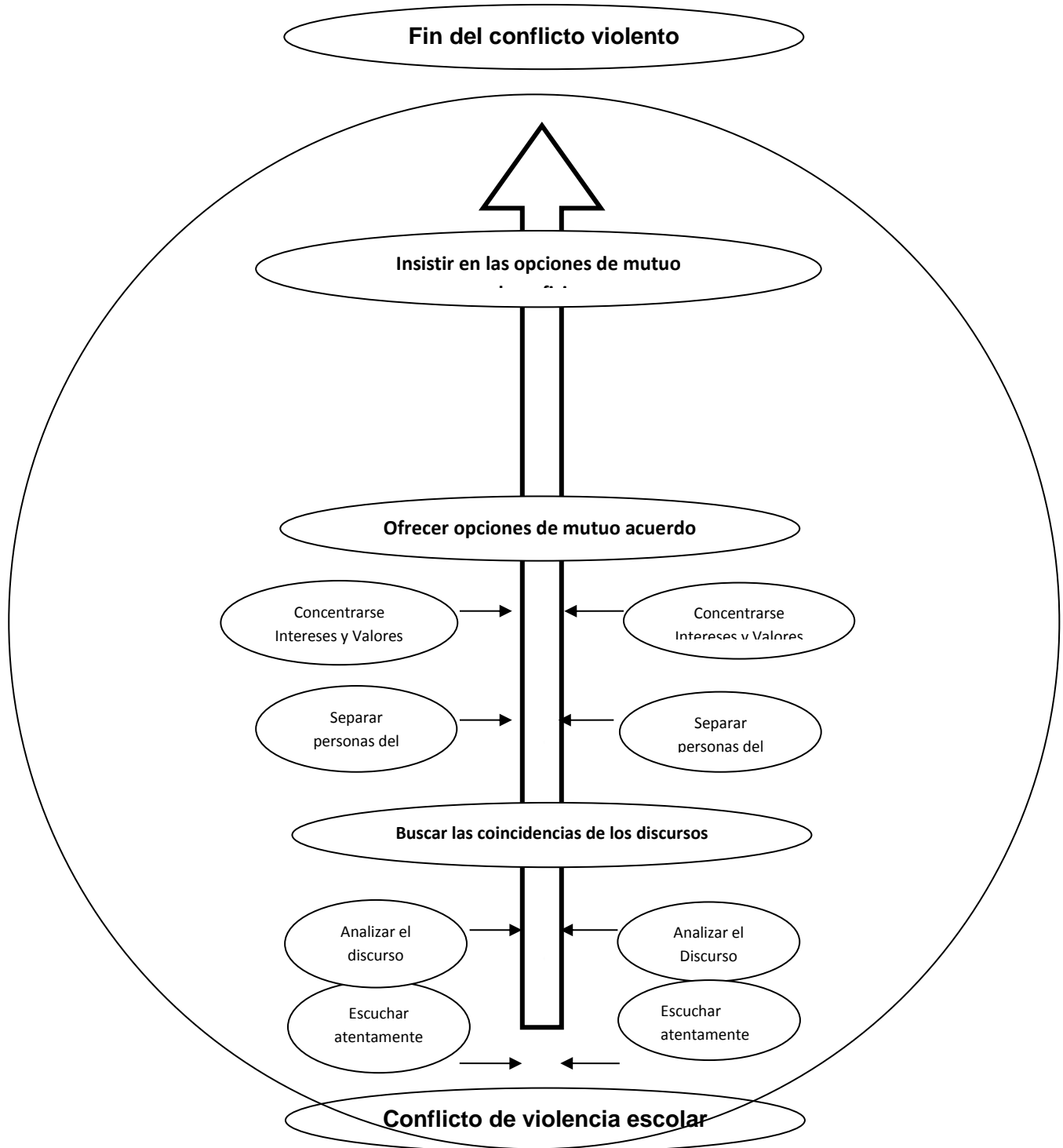
### **MODELO DE GESTIÓN DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA VIOLENCIA ESCOLAR**

Definición de Modelo en las Ciencias.

Díaz, Casanueva, Pérez, López y Labastida (2005) consideran que un modelo es una propuesta específica y figurativa de la relación funcional de los componentes fundamentales del asunto que se aborda. Desde el punto de vista operacional se tiene que el modelo de gestión de resolución de conflictos en la violencia escolar de estar conformado por los individuos en pugna y además por los intereses y valores coincidentes, la busca de puntos complementarios y el acuerdo donde ganen ambas partes. Según Fisher, Ury y Patton (2011). Así mismo, para Flórez (2009) es importante que en el modelo que se aspira construir figuren la manera de: Separar las personas del problema, Concentrarse en los intereses y no en las posiciones, Inventar opciones de mutuo beneficio e Insistir en que los criterios sean objetivos.

Finalmente en términos prácticos en busca de la solución del conflicto violento en las instituciones educativas, se debe seguir la secuencia siguiente: Escuchar primero las partes, Hacer un Análisis holístico del discurso de las partes, Buscar las Coincidencias en los discursos, Separar las partes involucradas de los orígenes del problema,

Modelo de gestión de resolución de conflictos en la violencia escolar



Fuente: Los autores, 2014



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Concentrarse en los intereses y valores ni en las posiciones, ofrecer opciones de mutuo beneficio, Insistir en criterios de mutuo beneficio y finalmente ser perseverante en el fondo del asunto y flexible en las formas de manifestación

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Arias, Fidas (2006). **El Proyecto de Investigación**. Editorial Episteme. Quinta Edición. Caracas, Venezuela.

Chiavenato, Idalberto (2008). **Introducción a la Teoría General de la Administración**. Mc. Graw Hill. Colombia.

Daft, Richard (2005) **Teoría y Diseño Organizacional**. Editorial Trillas. México

Díaz, José, Casanueva, Luis; Pérez Ruy; López, Alfredo y Labastida, Jaime (2005) **El modelo en la ciencia y la cultura**. Ediciones siglo XXI S.A. de C.V. Buenos Aires Argentina

Fisher, Roger; Ury, William y Patto, Bruce (2011). **Obtenga el sí: El arte de negociar sin ceder**. Editorial Centro del Libro PAPA S.L.U

Flórez Mazzini, Victoria (2009) **Negociación y Manejo de Conflictos. Negociación y Manejo de Conflictos**. Esquema de negociación basándose en intereses

Hernández, José (2002) **El retrato de un dios mortal: estudio sobre la filosofía política de Thomas Hobbes**. Editorial Anthopos. España

Martínez, Miguel (2006). La Investigación Cualitativa (Síntesis conceptual). Facultad de Psicología. Universidad UNMSM y Universidad Simón Bolívar. **Revista IIPSI**. ISSN: 1560-909X. Vol. 9 No. 1.

Medina, Amparo de (2001) **Libres de la Violencia Familiar**. Editorial Mundo Hispano. Bogotá, Colombia

Monclús, Antonio (2010) La Violencia Escolar: Perspectivas desde Naciones Unidas. **Revista Iberoamericana de Educación**. n.º 38 (2005), pp. 13-32

Petro del Barrio, Antonia (2006) **La legitimación de la violencia en la comedia española del siglo XVII** Editorial Universidad de Salamanca

Ruedas, Martha; Ríos, María y Nieves, Freddy (2007). **Epistemología de la Investigación Cualitativa**. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto pedagógico de Maracay. Estado Aragua, Venezuela.

Van-der Hofstadt, Carlos y Gómez Gras, José (2006) **Competencias y habilidades profesionales para universitarios** Ediciones Díaz de Santos. Madrid, España



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **CONSTRUCCIÓN DE CONOCIMIENTOS EN INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS**

**Norma Molero**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[nomofi@gmail.com](mailto:nomofi@gmail.com)

**Gladys Contreras**

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, URBE  
[gtcontreras@hotmail.com](mailto:gtcontreras@hotmail.com)

**Argelia Cova**

Instituto Universitario de Tecnología Cabimas  
[farcager@yahoo.com](mailto:farcager@yahoo.com)

#### **RESUMEN**

La construcción de conocimientos se analiza, partiendo de la dialéctica entre lo que el individuo debe construir para el logro de sus objetivos de aprendizaje y la dinámica planteada en el desarrollo de su tesis doctoral, a través de las investigaciones realizadas para la culminación de su trabajo de grado, el cual, debe ser una construcción original producto de la relación interdisciplinaria con cada uno de los seminarios correspondientes a la línea de investigación donde se encuentra inserta su problemática investigativa. Con eso se reafirma, la importancia de la creación e innovación de conocimientos para lograr una producción mediante la articulación de procesos orientados hacia la conversión y construcción de conocimientos en las actividades de investigación desarrolladas a lo largo del programa doctoral. Esta dinámica se caracteriza por la originalidad, polivalencia, versatilidad y profundidad, facilitando con eso, el desarrollo de habilidades y capacidades para generar, compartir y transferir conocimientos en la búsqueda de soluciones en su productividad investigativa, vinculándolos e integrándolos a su contexto, para que la producción de ese conocimiento sea integrado a las diferentes realidades, a través de ciertos principios que permiten el desarrollo de construcciones de conocimientos en las líneas de investigación, como lo son: la Racionalidad Integradora, la Interacción, la participación, la reflexión sobre la acción, la diversificación y la flexibilidad.

**Palabras clave:** Construcción, conocimientos, producción, investigación

#### **INTRODUCCIÓN**

El dominio del conocimiento ha estado acompañado de importantes cambios y pugnas sociales por su control y utilización. Anteriormente los saberes estaban reservados a los sabios, pero con el surgimiento de sociedades democráticas que dieron apertura y flexibilizaron su proceso de creación y difusión, el conocimiento se fue haciendo público y expandiendo notoriamente.

Cabría preguntarnos, ¿si contamos con los medios y estrategias que permitan un aprovechamiento útil y compartido del conocimiento circulante, por qué no se difunde?. Esta respuesta está muy ligada al tipo de sociedad, sus diferencias y capacidades, puesto



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

que no será igual, la creación y difusión del conocimiento en sociedades subdesarrolladas, desarrolladas, que en comunidades multiculturales; pero lo importante es que las diferentes sociedades depositarias del conocimiento se articulen y hagan uso de las nuevas formas de elaborar adquirir y difundir conocimientos, saberes dimensionados por los aspectos éticos, sociales, políticos, propios de cada una de ellas, y los cuales se deben respetar e incluir para un verdadero intercambio de información, conocimiento y saberes. La proliferación de medios tecnológicos y su uso deben vincularse e integrarse a su contexto, para que la producción de ese conocimiento sea integrado a las diferentes realidades.

La cantidad de información y la velocidad de su difusión no tendrían mucho valor si esa información y conocimiento no son aprovechados para el desarrollo de los pueblos, elevar su calidad de vida y el desafío personal, en una sana competencia para alcanzar calidad en las diferentes actividades realizadas, desde el ámbito que cada quien domine o preste servicio.

El papel de las nuevas tecnologías, en la conformación de las sociedades del conocimiento es fundamental; ello implica respetar la libertad de expresión, de investigación científica, la creación y el uso de medios como la radio, la T.V., el libro, que aunque no con la misma rapidez, llevan información, conocimiento a lugares donde tal vez no se haga uso o no estén impactados por las nuevas TIC

Ante esta realidad, las organizaciones deben saber lo que hacen, lo que saben y cómo lo utilizan; esto conlleva a un nuevo modelo organizacional que responda con sistemas adecuados para tratar la información y apoyar la gestión del conocimiento. Estos cambios implican no solo considerar el impacto de las nuevas tecnologías, una nueva forma de abordar al mundo, de enfrentar el conocimiento y de establecer relaciones humanas, es decir, una nueva cultura organizacional orientada no solo en conocimientos, sino en valores y creencias cónsonos con la dinámica social que se vive actualmente.

Este paradigma social, se caracteriza por el uso de las nuevas tecnologías para actuar sobre la información y no información, para actuar sobre la tecnología Castell (1999), por lo tanto, estamos ante una sociedad informacional donde la generación, el procesamiento y la difusión de la información se convierten en elementos fundamentales para la productividad de gran alcance en las actividades formativas y profesionales.

En este sentido, es necesario un replanteo o un cambio en los diversos ámbitos de las organizaciones y entre ellos: uso de las nuevas tecnologías, fuentes de conocimiento, modelos de generarlo, maneras de investigar, relación con los estudiantes, papel del docente, diseño de los procesos de aprendizaje no centrados en el triángulo docente-estudiante-contenidos, sino orientados hacia un aprendizaje colaborativo expresado en redes, comunidades de aprendizaje para lograr un entramado de conexiones, de relaciones que faciliten la producción de saberes. Estas nuevas perspectivas adecuadas a las transformaciones suscitadas en la sociedad, ofrecen resultados significativos para el proceso educativo.

### Proceso de construcción del conocimiento

La construcción del conocimiento, es considerada como un enfoque adecuado para enfrentar la complejidad actual, eso requiere de un modelo de aprendizaje cónsono con la producción de grandes volúmenes de conocimiento (Lipponen, Hakkarainen y Paavola 2004). Estos autores consideran tres paradigmas en relación con el aprendizaje: adquisición, participación y creación-construcción de conocimientos, los cuales se describen a continuación: (Ver el siguiente cuadro).

#### Modelos de aprendizajes

Paradigmas	Adquisición	Participación	Construcción-creación de conocimiento
Aspectos Orientación educativa	Conocimiento específico	Inculturación, formación de la identidad	Construcción del conocimiento, expansión del aprendizaje, innovación
Teoría –sustentada	Teorías de la estructuración del conocimiento y de los esquemas mentales	Cognición situada y distribuida	Teorías de la construcción y creación del conocimiento
Aspectos colaborativos	Facilitador de la cognición individual	Participación en comunidades de práctica	Transformación continua de la actividad misma de conocer
Tecnologías de información	Artefactos de estructuración de Herramientas	Práctica social, intencionalidad y significado	Artefactos de mediación y transformación para desarrollar nuevos ciclos de aprendizaje
Procesos metodológicos	Laboratorios experimentales	Métodos etnográficos, análisis del discurso, observación	Investigación evolutiva, formativa (design research)

Fuente: Adaptación del modelo de Lipponenn, et al. 2004.

**Modelo de adquisición-transmisión:** fundamentado en las teorías de las estructuras mentales y en los esquemas del conocimiento, donde la mente se concibe como un almacén, logrando un aprendizaje individual, haciendo su énfasis en dominios específicos.

**Modelo de la Participación:** El conocimiento viene dado por la participación de la práctica docente enfocada en la interacción, el discurso y procesos participativos surgidos alrededor de los miembros pertenecientes al equipo de trabajo. El aprendizaje está localizado en esas relaciones y redes de aprendizaje; la tecnología es concebida como una práctica social.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Modelo de la creación-construcción de conocimiento: Los autores comparten las ideas de Bereiter (2002), quien afirma que la creación de conocimiento es un trabajo colectivo para el avance y la creación de artefactos conceptuales como teorías, ideas y modelos.

Los autores citados anteriormente, enfatizan que aprender no es una cuestión solamente de epistemología como sucede en la adquisición, sino de ontología, es decir que el aprendizaje es una cuestión de transformación personal y social que emerge a través de las actividades colectivas.

Las autoras, consideran que los planteamientos de Bereiter, son cónsonos con las actividades académicas que se deben desarrollar en un Doctorado, porque su planteamiento central, parte de enfrentar a los participantes a la verdad de las cosas, culminando parcialmente cuando se formulan teorías sobre esas cosas, para luego ser refutados o aprobados por la comunidad de aprendizaje donde se desarrolla.

El punto álgido, es involucrar a los estudiantes en el logro de los objetivos de aprendizaje para transformarlos en objetivos orientados hacia la construcción de conocimiento, a través de propuestas, formulación de problemas e investigaciones. Para este cometido, el citado autor, le da importancia a la comprensión como una actividad de los sujetos inclinada hacia afuera, hacia los objetos por comprender y no solo un proceso interno de reconstrucción de estructuras mentales, ni siquiera de desarrollo de habilidades, sino a la búsqueda de respuesta a preguntas de conocimientos orientados a la comprensión.

Desde esta perspectiva, es importante distinguir entre proceso de conocimiento y aprendizaje, los mismos están en una relación dialéctica, manifestando una compleja interacción entre conocimiento del grupo y del individuo y entre los significados producto del trabajo grupal. Se trata de una imbricación entre los procesos psicológicos individuales y los procesos sociales de grupo a través de los cuales se construye conocimiento colaborativo.

Trasladando estos conceptos a la dinámica de las actividades del Doctorado Ciencias de la Educación, se puede expresar la importancia de compartir las experiencias individuales y colectivas (tesis doctorales y proyectos colectivos). Estos procesos adicionan un bagaje de conocimientos prácticos, conocimientos tácitos de los individuos, para lograr la combinación de los mismos y el grupo va alineando e interpretando los diversos significados, producto de la relación interdisciplinaria con cada uno de los seminarios pertenecientes a una línea de investigación, generando un producto enriquecedor para su proyecto de tesis con impacto en el contexto donde se encuentra inserta.

Con esto se reafirma, que son los grupos los que crean, innovan, comparten, usan, recrean conocimiento, significados, como parte integral de la interacción social; esto se opone a la concepción lineal, a la precisión de las cosas, alejadas de su contexto real donde los sujetos solo repetían información, desaprovechando las bondades del trabajo colaborativo y la fuerza motora del grupo e incentivando la elaboración de acuerdos para el desarrollo individual y de las comunidades.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Cuando en una situación de aprendizaje, el docente promueve la interacción social orientada hacia el humanismo, genera transformación en los saberes, estableciendo un nivel de relación cálido, de apertura, que facilita la negociación de significados para la construcción de conocimientos y el dominio de la relación con otros.

Aprendizaje expansivo desde la perspectiva de Engeström

Engeström (1987), enfatiza sobre el aprendizaje expansivo cuyo eje es la innovación, considerada como el conjunto de acciones secuenciales, donde los actores tratan de ir más allá de lo existente, para lograr algo novedoso.

Las secuencias del aprendizaje expansivo son:

- a) Cuestionar y analizar las prácticas existentes.
- b) Construcción colaborativa de nuevos modelos, conceptos y artefactos para nuevas prácticas.
- c) Examen y debate de los nuevos modelos, artefactos y conceptos.
- d) Implementación de los modelos, conceptos y artefactos.
- e) Reflexión y evaluación del proceso.
- f) Consolidación de las nuevas prácticas.

El propósito de este modelo es trascender el trabajo individual en las actividades de investigación, hacia un trabajo colectivo, contextualizado, que refleje el proceso cultural y sus repercusiones en la comunidad para producir cambios organizativos ante las nuevas demandas de la sociedad del conocimiento.

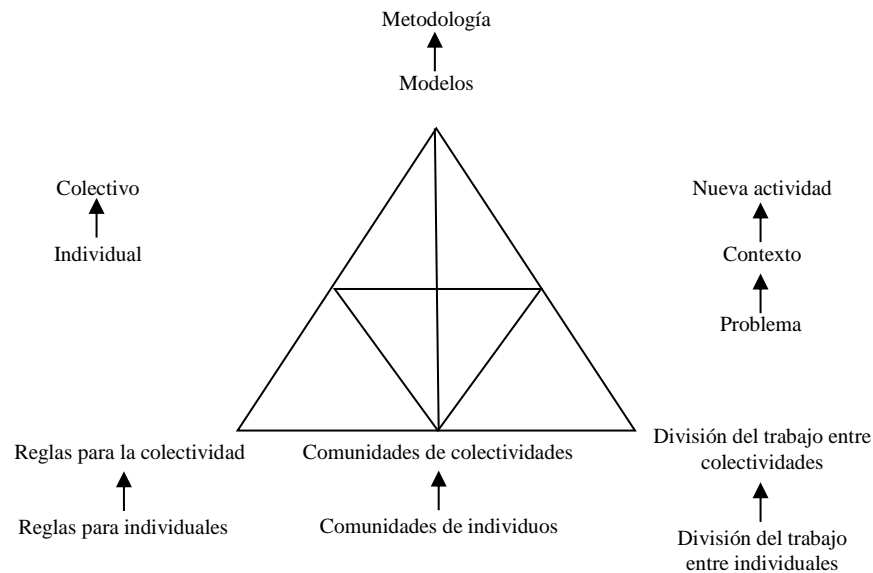
Este autor plantea una diferencia entre el tiempo de una acción y el tiempo de una actividad. En una acción, el tiempo es lineal y finito, mientras que en una actividad es recurrente y cíclico. Estos ciclos se encuentran determinados por nuevas estructuras para la actividad realizada, son dinámicos y ajustados a hechos históricos-sociales de un contexto en particular, que por su carácter generador y amplio los denomina ciclos expansivos de actividades de aprendizaje.

Las actividades de investigación desarrolladas en el contexto universitario, conjugan una serie de procesos para la conversión y construcción del conocimiento. Entre ellas se encuentran: la socialización, interiorización, combinación y exteriorización, las cuales forman parte esencial de los ciclos expansivos de las actividades colectivas. Esta dinámica, se caracteriza por la polivalencia, versatilidad y flexibilidad del conocimiento, facilitando con esto el desarrollo de capacidades para generarlo, transferirlo y orientarlo a la búsqueda de soluciones y productividad investigativa.



Engeström (2001), explica las actividades de aprendizaje a través de un modelo que contiene varios elementos, tal como se muestra en la siguiente figura.

**Figura 1. Estructura de la actividad de aprendizaje.**



Fuente: Engeström (2001)

En la configuración del modelo se representan los componentes inherentes a las actividades de aprendizaje desde una perspectiva contextualizada, considerando tanto los individuales como los colectivos. Las comunidades están referidas al conjunto de personas involucradas en el objeto de estudio, ya sea directa o indirectamente.

En el desarrollo de este modelo se aplican reglas, las cuales constituyen el conjunto de normas que le dan direccionalidad al trabajo y mantiene la disciplina durante su ejecución. La división del trabajo resulta de la interacción entre los equipos, los intereses individuales y el de las comunidades. El citado autor, otorga especial importancia a la contextualización en el desarrollo y estudio de las diversas actividades individuales y colectivas, para lograr la integración de los diferentes componentes, mediante la dirección y participación de los investigadores, con el objeto de lograr las transformaciones necesarias en los hallazgos encontrados.

En síntesis, al analizar el modelo, en el triángulo superior se muestra el proceso individual de la creación del conocimiento para lograr la interacción entre los miembros del equipo, conjugando acciones que den respuestas al contexto, mediante una metodología de investigación que genere esa creación de conocimiento. Por otra parte, el triángulo inferior permite evidenciar el proceso de construcción de conocimientos en su dimensión colectiva, al incluir a la comunidad con sus aspectos socioculturales con el objeto de incorporar la riqueza que aportan cada uno de los miembros.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Líneas de investigación. Escenario para la construcción de conocimientos**

Las líneas de investigación constituyen un eje orientador de investigación que permite dar respuestas a demandas y necesidades de la comunidad institucional y su entorno. La misma genera la conformación de grupos de investigadores y coinvestigadores comprometidos con el desarrollo, generación, producción, difusión y transferencia de conocimientos relacionados con un eje temático específico.

El proceso de construcción de una propuesta formativa y de trabajo en un programa doctoral, se organiza con el propósito de congregar participantes, docentes e investigadores para intercambiar, socializar, compartir experiencias, conocimientos y logros. Todo eso, a favor de la convergencia de intereses y propósitos comunes y así dar respuestas a las demandas y necesidades institucionales y del contexto. En ese sentido, para cumplir con ese compromiso social se propone un modelo de construcción de conocimiento que relacione la investigación, comunidad y el desarrollo social.

### **Principios para el desarrollo de construcciones de conocimientos en las líneas de investigación**

El proceso de construcción individual y colectiva de conocimientos en una investigación, se encuentran influenciado por una serie de mediaciones filosóficas, sociológicas y psicológicas coherentes con ideales plasmados en la leyes del estado venezolano para el logro de la transformación y democratización del sistema.

Se presentan algunos principios fundamentales considerados por las autoras, en la creación y desarrollo de proyectos e investigaciones como elementos significativos para el abordaje de procesos inherentes a las necesidades del entorno:

**Racionalidad Integradora.** Orientada hacia la interacción social mediante una relación sistémica en donde los sujetos socializan e interactúan entre sí, para establecer vínculos entre el conocimiento y la cotidianidad que ofrece el ambiente circundante, con el objeto de brindar respuestas favorables al ámbito comunitario donde se encuentre inserta la organización.

Las transformaciones en los procesos heurísticos pueden lograrse mediante la construcción social de la realidad tal como la preconiza Berger y Luckmann (1998). Estos autores, afirman que la realidad logra su establecimiento en la sociedad y en los individuos, como una consecuencia de un proceso dialéctico entre un elemento objetivo que incluye a las relaciones, los hábitos y las estructuras sociales y un elemento subjetivo que integra las interpretaciones simbólicas, la internalización de roles y la formación de identidades individuales, para ello lo que interesa es explicar la manera en que la realidad toma forma en y para el individuo a través del conocimiento.

**Interacción.** La interacción, es un proceso mediante el cual las personas se reúnen para conformar grupos y equipos de trabajo favoreciendo la interiorización de acciones de progreso y desarrollo cognitivo. La interacción social que se produce durante la realización colectiva de un trabajo, se convierte en el punto de partida de una



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

coordinación cognitiva, que se evidencia individual y colectivamente. Intercambiar con sus iguales genera sentimientos de afinidad y a la vez de confrontación, puesto que en la realización de acciones en equipo se deben resolver situaciones mediante el código y la discusión constructiva para superar cualquier contradicción que se presente.

Siguiendo el criterio de Habermas (1997), es considerable la observación del paso del hombre comunicante a través de la interacción social, observada en función del cambio de un conocimiento mediado por significados comunes, que pertenecen al diálogo. Para Mead (1998), un entendimiento entre las personas aporta elementos significativos a la explicación del diálogo intersubjetivo en la construcción de conocimientos, señalando que el significado es parte de las cosas que vemos o de las emociones sentidas sobre algo, todo eso, es el resultado de un proceso de interacción social.

En efecto, un participante o sujeto comparte y negocia significados al interactuar con otros. Además, mediante esta acción se puede modificar o cambiar a través del proceso interactivo que desarrolla una persona mediante la construcción de conocimientos. Mead (1998), analiza la relación entre lo individual, colectivo y lo social. Argumenta que una persona solo puede concebirse como miembro de una comunidad de práctica, cuando sus acciones son mediadas por el lenguaje, la comunicación para lograr un proceso de construcción de conocimientos.

La participación. Los procesos de participación se constituyen en medios para lograr cambios de hábitos y crear nuevas actitudes en la cotidianidad de las instituciones. Esa participación garantiza el crecimiento, rendimiento, productividad y la capacidad de aprendizaje en las acciones formativas en las diversas disciplinas.

Según Pulido (1995), cuando existe participación en las diversas acciones educativas, como son: la planificación, desarrollo y aportes, se transforma el esquema escolar mediante la vía estratégica de negociación, reconocimiento y motivación en la producción de los sujetos.

El papel protagónico que universalmente pasa a tener el docente universitario frente al conocimiento, está en su progresiva participación en los procesos de sus investigaciones, como factor esencial de su desempeño laboral en las instituciones, constituyendo un elemento clave en el desarrollo de la actividad académica, se impone la práctica permanente de investigación en la producción de conocimientos.

Las formas de producción de conocimientos es necesario e importante y la misma se debe orientar hacia el otorgamiento de una contextualización de los saberes producidos Rosas (2007). La configuración de la participación del docente en las actividades de investigaciones requiere de formas organizativas, flexibles y transdisciplinarias.

El mundo universitario de hoy reclama nuevas formas de enfrentar la velocidad de los avances científicos y tecnológicos, por eso, la pertinencia de lograr el desarrollo de las actividades de investigación, no solo de manera individual sino de forma colectiva, con equipos de trabajo interdisciplinarios con miras a que las instituciones eleven su



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

eficiencia, calidad y pertinencia mediante la construcción y aplicación de saberes culturales.

Esa eficiencia, calidad y pertinencia, son factores que les imponen a las mismas, lograr una elevada participación de los docentes en las diversas actividades articuladas con la finalidad de obtener una mejor efectividad en las diferentes acciones que deba cumplir y le permita estar actualizado ante los cambios que se puedan producir.

Estos cambios, como parte del producto del conocimiento generado por los procesos investigativos, pasan a otorgarle al docente universitario un papel estratégico en el proceso de configuración de las nuevas formas de producirlo. Esto implica, considerar reflexivamente su participación en el desarrollo de las actividades de investigación como condición profesional y producto esencial para su desarrollo académico, Yero (2001).

La participación, es una actitud caracterizada por las habilidades para anticiparse a prever el hecho, tener en cuenta el largo plazo y las consecuencias más remotas de los procesos es cooperar, compartir e intercambiar versiones diversas de una misma realidad en contextos que favorecen la comunicación y el aprendizaje.

Según Pulido (ob. cit.), la participación genera y requiere lazos fuertes y gran fluidez de las interacciones entre las personas, moviliza roles en un juego muy dinámico que nos hace oscilar entre aprender y enseñar, entre la dirección y el asentamiento, entre tomar parte, hacer parte y tener parte. Para que sea productiva y de calidad, en la participación se requieren personas desarrolladas y responsables que se muevan en un ambiente muy libre, sin interferencias de quienes tienen el poder. Eso es, un proceso largo pero muy alentador.

Otros principios considerados por las autoras, son los expresados por Escotet (1994), el primero de ellos, la reflexión sobre la acción, el cual, involucra y relaciona formación e investigación, de cómo aprender, crear y actuar, como elementos de un proceso dinámico en constante movimiento. El autor equipara esas acciones con las concepciones de una educación dentro de la vida frente a la tendencia de educar para la vida, logrando la relación de educación, familia y sociedad.

El segundo, es el de la diversificación. La creatividad está estrechamente vinculada con la diversidad y ésta a su vez, es una experiencia real de la cultura y de la ciencia. La diversidad como misión y política es condición indispensable en el desarrollo de la ciencia, porque ésta para ser universal deben probarse en la diversidad, ya que los nuevos conocimientos requieren de la creación y aplicación de criterios científicos, éticos y sociales, dando paso a la diversificación de aprendizajes, de aprendices, de las diversas ramas de las ciencias, de las humanidades y de las relaciones interdisciplinarias.

En efecto, en el cumplimiento de actividades para la construcción de conocimientos en proyectos educativos, es pertinente diversificar los métodos, las formas, los tiempos, las instituciones, programas, sistemas de certificación, formas de financiamiento y así poder responder a la propia diversificación de la sociedad y del ambiente.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Un último y tercer principio, es la flexibilidad. La rigidez del pensamiento choca con los principios de la búsqueda de la verdad y con la amplitud del conocimiento. La creación de conocimiento y la dinámica del funcionamiento de las líneas de investigación, necesitan esa dimensión flexible, donde se evidencie el diálogo, la tolerancia, la innovación y la libertad. Este marco de valores, se crea aprendiendo a ser libre, autónomo, responsable, cosechando el fruto de la flexibilidad, que es el mismo conocimiento.

En ese marco de acción, el trabajo en la línea de investigación debe ser de adentro hacia afuera, en su estructura, programación, procesos investigativos y transferencia, en sus verdades, en su comunidad de integrantes, para permitir la construcción de conocimientos.

Los procesos de creación, investigación e innovación, son esenciales a la misión de las universidades. El aprendizaje, como interrelación entre la creación y la información, determina el pasar de acciones transmisoras de información a otras, que enseñen a donde buscarla, cómo crearla para construir nuevos conocimientos y acercar el futuro al presente y contribuir al mejoramiento y calidad de los procesos de producción de conocimientos.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Bereiter, C. (2002). Diseño de investigación e innovación. Un estudio cognitivo. **Boletín sobre ciencia cognitiva**. 9, 321-327
- Berger, P. y Luckmann, T. (1998). **La construcción social de la realidad**. Décimo quinta reimpresión. Buenos Aires. Amorrortour Editores.
- Castell, B. (1999). **La era de la información. Economía, Sociedad y Cultura**. Siglo XXI. Madrid Editores
- Engestróm, Y. (2001) Aprendizaje expansivo: Desarrollo de investigación. Una actividad teórica en el desarrollo de la investigación. **Journal of Education and Work**, 14(1).
- Escotet, M. A. (1994). **La Formación Universitaria Frente a la Explosión del Conocimiento**. Universidad Del Zulia, Maracaibo, Venezuela Universitas 2000 V. 18 N. 3-4 PP-0004.45/E004-N2
- Habermas, J. (1997). **Más allá del Estado Nacional**. Madrid. Editorial: Trotta
- Lipponen, L., Hakkarainen, K., y Paavola, S. (2004). **Orientaciones Prácticas de CSCL**. Boston. In J. Strijbos, P. Kirschner, & R. Martens (Eds.)
- Mead, G. (1998). **Espíritu, Persona y Sociedad desde el punto de vista del conductismo social**. Buenos Aires: Paidós.
- Pulido, M. (1995). **El Proyecto Educativo: Elementos para la construcción colectiva de una institución de calidad**. Bogotá. Magisterio. Colección Mesa Redonda.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Rosas J. (2007). **Metodología de los programas de investigación**. Madrid. Alianza.

Yero, L. (2001). **La gestión de la investigación científica en las universidades: ¿Una nueva ilusión? Consideraciones en torno a una gestión de la investigación en la UCV**, en Capacidad de Gestión de Centros de Investigación en Venezuela. Caracas. UCV, 97-142.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **NEGOCIACIÓN DEL CONFLICTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**Sila Chávez**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[Sila.chavez@urbe.edu](mailto:Sila.chavez@urbe.edu)

**Carmen Zabala**

Universidad del Zulia  
[carmenzabaladettorres@gmail.com](mailto:carmenzabaladettorres@gmail.com)

**Roberto Bozo**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE  
[Roberto.bozo@urbe.edu.ve](mailto:Roberto.bozo@urbe.edu.ve)

#### **RESUMEN**

El propósito general de esta investigación fue determinar la relación entre negociación del conflicto y desarrollo organizacional en instituciones de educación superior del municipio Maracaibo, sustentándose en los postulados de Chiavenato (2007), Cascon (2006), Davis y Newtron (2007), entre otros. Para lograr este objetivo se desarrolló un estudio de tipo correlacional de campo con un diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por setenta (70) gerentes educativos de las instituciones abordadas. Como técnica de recolección de datos se aplicaron dos cuestionarios de alternativas múltiples para la medición de las variables. Los datos fueron procesados empleando estadísticas descriptivas. Al ampliar la correlación de Pearson se obtuvo un índice de 0,95, comprobándose que existe una correlación inversa y débil entre las variables, la cual permite afirmar que las condiciones y en las cuales se establece la negociación del conflicto en las instituciones educativas abordadas favorecen un desarrollo organizacional efectivo de estas instituciones.

**Palabras clave:** negociación, conflicto, desarrollo organizacional, cambio, eficacia.

#### **INTRODUCCIÓN**

El cambio organizacional de las empresas de hoy, constituye el denominador común de los esfuerzos que éstas deben realizar para progresar en esta era de competitividad. Igualmente, el desarrollo organizacional, es posible si se tiene conciencia de cómo lograr las metas enfrentando los desafíos impuestos por un entorno cada vez más dinámico y cambiante.

Lo anterior, implica modificar toda la organización, a fin de que ésta pueda responder más humanamente y con mayor capacidad de aprendizaje hacia la auto renovación basándose en una orientación sistémica, modelos causales y un conjunto de supuestos clave, los cuales sirven de guías para lograr las transformaciones requeridas en la cultura, sistemas y comportamiento mejorando su efectividad en la resolución de los conflictos, que se generan como consecuencia de los cambios organizacionales.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En efecto, la solución creativa a los problemas es una condición interna y continua para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en todos los ámbitos propiciando de ésta forma un clima de alta cooperación que permita métodos más eficaces y eficientes de producir en la organización, vitalizándola, energizándola para hacerla cada vez más adaptativa, flexible, reflexiva e integrada al ambiente.

En este sentido, Cascón (2006), señala que, para negociar en una forma constructiva el conflicto, se necesita además de la estimulación de actitudes colaborativas y la toma de decisiones, la disposición de alternativas de solución y el conocimiento de los asuntos en los cuales se basa el conflicto para la generación de soluciones acordes con la realidad.

Coincidiendo con la idea anterior, Davis y Newstron (2007), agregan que frente a la necesidad de negociar, algunos gerentes se sienten disminuidos y carentes de habilidades indispensables para canalizar los conflictos manifiestos en la organización. Ante estas condiciones, es probable desarrollar estrategias de evitación, ignorando aspectos esenciales para el logro de la armonía, satisfacción de las necesidades y el alcance de las metas trazadas.

Las definiciones señaladas, permiten interpretar que la negociación es un proceso de comunicación entre las partes donde se busca llegar a un acuerdo aceptable sobre asuntos de preocupación mutua. Se contempla generalmente como una forma alternativa y constructiva de resolver conflictos, convirtiéndose en una estrategia empresarial, orientada a promover los cambios requeridos.

Cabe destacar, que las instituciones educativas específicamente son organismos con un sistema humano complejo conformado por personal administrativo, directivo, docente y obrero desempeñando diversas funciones y tareas de acuerdo con los requerimientos del puesto ocupado.

Esta complejidad en los procesos y actividades institucionales generan tensiones y conflictos surgidos de los cambios organizacionales, diversidad de valores, amenazas de status, percepciones contrastantes entre otros aspectos, que aparentemente, no son manejados adecuadamente por el gerente educativo produciendo malestares, rumores, desconfianza, ansiedad, enfrentamientos, los cuales perjudican las relaciones personales y profesionales.

En concordancia con lo expuesto, y con base en algunas observaciones no sistemáticas realizadas por los investigadores, en el contexto de las instituciones de educación superior han adoptado formas positivas de abordar y negociar los conflictos, reflejándose una realidad donde los gerentes se encuentra preparados para confrontar y encontrar soluciones creativas a los problemas, manifestándose interés con el entorno organizacional, han determinado en muchos casos los aspectos de la dinámica institucional, se encuentran incidiendo en su comportamiento.

En esta investigación, se tuvo como propósito determinar la relación entre la negociación del conflicto y el desarrollo organizacional en instituciones de educación superior, de manera que sus resultados permitan aportar directrices tendientes a





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

reorientar las acciones gerenciales para abordar el conflicto desde sus primeros estadios y canalizarlos de una forma productiva.

### **APORTES TEÓRICOS**

Las bases teóricas representan un conjunto de elementos conceptuales que sirven de apoyo para abordar sistemáticamente el problema de investigación, sirviendo de sustento para orientar el estudio y el análisis de las variables negociación de conflictos y desarrollo organizacional. Para efectos del estudio, se presentan en forma esquemática los fundamentos teóricos que requieren desarrollarse para sustentar las variables objeto de estudio considerando dimensiones e indicadores.

#### **Negociación del Conflicto**

En la posición de Chiavenato (2007), los conflictos son toda situación en la cual dos o más partes sostienen posiciones opuestas. Es un proceso interpersonal surgido de desacuerdo en cuanto a los objetivos que deben alcanzar y los métodos para lograrlo.

Según Davis y Newstron (2007), el conflicto es un proceso que amenaza cuando una parte percibe que otra parte ha afectado en forma negativa o está por afectarla en algo de importancia para ella. Esta situación genera diferencias, y desacuerdos, los cuales afectan las relaciones interpersonales, requiriendo desarrollar la negociación para conciliar intereses comunes.

Significa entonces, que sin la existencia del conflicto la negociación carecería de sentido, porque al igual que otros métodos de solución de problemas, pretende ayudar a las personas a solventar las dificultades de relación por sí misma o/y con la ayuda de un mediador o conciliador a fin de regular sus actuaciones o su relación futura.

Por ello, basándose en el criterio de los autores citados, la negociación del conflicto se asume como un proceso bilateral, mediante el cual las partes difieren de sus intereses y se muestran favorables a intentar hallar un acuerdo o compromiso a través de procesos de convergencia y técnicas orientadas a encontrar soluciones positivas a los problemas.

En el contexto de las organizaciones, las negociaciones se presentan como una condición de aprendizaje y una habilidad empresarial importante para apoyar el cambio y obtener mejoras continuas en la eficiencia y rendimiento organizacional, impulsando la realización de las metas con capacidad de logro.

#### **Fuente de los Conflictos**

El conocimiento del conflicto, de sus orígenes y causas resulta de gran importancia para entender los motivos que los generan y proponer soluciones inteligentes y creativas a los mismos. Por ello, estas fuentes deben ser detectadas a tiempo aplicando métodos y técnicas adecuadas.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Opina Codina (2008), que entre las fuentes del conflicto surgidos en las organizaciones se encuentran: desavenencias en la forma en la cual están distribuidos los recursos, comunicación pobre, diferencias de personalidades, estructura organizativa, impresiones de roles tareas y la interdependencia de trabajo, así como la diferencias interpersonales en valores e intereses.

De acuerdo a lo expuesto se interpreta, que los conflictos organizacionales pueden generarse en la organización por diversos factores vinculados a la interacción entre personas y grupos. Por ello, es importante que los gerentes desarrollen mecanismos para detectar a tiempo la fuente de los conflictos a fin de se puedan ser abordados en sus primeros estadios. .

### **Habilidades para Negociar Conflictos**

La negociación constituye una herramienta interpersonal empleada por los gerentes para canalizar soluciones constructivas a los conflictos presentados en las organizaciones. Por lo tanto, el acto de negociar requiere de habilidades encaminadas a enfrentar el conflicto de una manera no violenta para llegar a acuerdos mutuos y satisfacer necesidades.

Según Cascon (2006), las habilidades de un buen negociador se expresan en las destrezas que este desarrolla para interactuar en un momento y situación concreta buscando integrarse positivamente en una relación donde se pretende solucionar un problema estableciendo acuerdos de beneficios mutuo. Considerando el criterio del citado autor, las habilidades para negociar los conflictos deben aplicarse de una manera adecuada lo cual, implica comunicación, confianza, cooperación, tomar decisiones por consenso, para alcanzar soluciones negociadas a los conflictos en pro del beneficio mutuo

Se destaca la necesidad de desarrollar actitudes positivas ante el conflicto sea cual fuese su naturaleza, aplicando habilidades negociadoras, entendida como el conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal, siendo de utilidad para resolver problemas inmediatos, minimizando la posibilidad de problemas futuros.

### **Estrategias para Negociar Conflictos**

Las estrategias son principios y rutas fundamentales que orientan el proceso administrativo para alcanzar objetivos y metas previstas. Su adaptación a esquemas de planeación obedece a la necesidad de dirigir la conducta adecuada hacia canales productivos en función de alcanzar propósitos en el corto, mediano y largo plazo. Asevera Codina (2008), que existen varias estrategias para negociar un conflicto, algunas enfatizan en el deseo de satisfacer interés propios y otros intentan responder a las metas de la otra parte (cooperación), estas estrategias se asumen según la naturaleza del conflicto.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Como la señala Davis y Newstrom (2007), las estrategias para negociar y resolver los conflictos son procedimientos planificados que son seleccionados por los participantes, teniendo efectos considerables en los resultados obtenidos en el proceso de negociación

El citado autor algunas destaca estrategias distintas para negociar conflictos, entre las cuales destaca la evasión, colaboración complacencia y confrontación positiva. Cada una de ellas corresponde a grados distintos de preocupación por el resultado propio y el de otra persona teniendo en resultado predecible.

### **Desarrollo Organizacional**

Según lo afirma Chiavenato (2007), el desarrollo organizacional (DO) es un esfuerzo educativo muy complejo que implica una actividad de cambio, planeado, involucrando a la empresa en su totalidad, es un programa educativo orientado a mejorar los procesos de resolución de problemas y de renovación de la organización mediante una administración basada en la colaboración y la efectividad de la cultura de la empresa, con la ayuda de un agente de cambio y el empleo de la teoría de la ciencia del comportamiento organizacional.

Al referirse al desarrollo organizacional, Pauchard (2008), señalan que este es un proceso de aplicación sistemática de los conocimientos de la ciencia de la conducta en varios niveles (grupal intergrupal y de toda la organización), para la efectiva realización de un cambio planeado.

Considerando las definiciones planteadas anteriormente, se destaca que el desarrollo organizacional tiene como propósito una mayor calidad de vida laboral productividad, adaptabilidad y eficacia organizacional, centrándose, en modificar opiniones, actitudes, valores, estrategias estructuras y prácticas a fin de que la organización pueda adaptarse mejor a acciones competitivas adelantos tecnológicos y a los problemas y desafíos que surgen de los cambios del entorno. El concepto de desarrollo organizacional está íntimamente ligado a los conceptos de cambio y de la capacidad adaptativa de la organización propiciando su crecimiento continuo, y el logro de metas a través de sus potencialidades para responder a las exigencias del entorno

De acuerdo a lo planteado, se puede señalar que el desarrollo organizacional es un proceso planeado de modificaciones culturales y estructurales, permanentemente aplicado a una organización visualizando la institucionalización de una serie de tecnologías sociales, de tal forma que la organización pueda habilitarse para diagnosticar, planear e implementar esas modificaciones internas con o sin la asistencia externa.

### **Característica del Desarrollo Organizacional**

Las características del desarrollo organizacional representan según Pauchard (2008), supuestos básicos que guían las acciones de la organización para actualizar sus paradigmas, conforme a los cambios impuestos por el entorno dinámico. Estos supuestos del desarrollo organizacional deben darse a conocer a los administradores y empleados



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

para que comprendan claramente las bases y los propósitos del programa de desarrollo organizacional.

Expresa Chiavenato (2007), que los cambios no se pueden dejar al azar, si no debe ser el proceso planeado y sistemático desarrollado a partir de acciones orientadas a lograr el ajuste, la reorganización y la estabilidad de la organización a partir de un enfoque integrado.

Según Davis y Newstron (2007), las características del desarrollo organizacional se enfatizan en aspectos relacionados con los valores humanísticos, desempeño como agente de cambio en la organización capacidad para la resolución de problemas, orientación de contingencias para elevar la eficacia, efectividad y competitividad de la organización empleando diversas técnicas que permitan elevar la eficiencia operativa en todos los niveles de la empresa.

Con referencia a lo anterior, cabe agregar que el desarrollo organizacional es la aplicación de las técnicas de la ciencia del comportamiento para mejorar la salud y la eficacia de las organizaciones, mediante la habilidad de las personas para enfrentar los cambios ambientales, mejorar las relaciones internas e incrementar la capacidad para solucionar los problemas.

### **Etapas del Desarrollo Organizacional**

El desarrollo organizacional es un proceso complejo en el cual se intenta pasar a la organización de la situación en la que se encuentra hasta el momento a una situación o estado deseado mediante intervenciones de acción manteniendo el impulso en cada paso realizado para generar el cambio.

En el criterio de Pauchard (2008), el proceso de desarrollo organizacional abarca un conjunto de intervenciones deliberadas y fundamentadas en etapas integradas y conducidas con el propósito de mejorar la eficacia organizacional, el desarrollo organizacional se orienta por las siguientes etapas: diagnóstico inicial, recolección de datos, confrontación de datos, acciones para la resolución de problema y la evaluación de los resultados generados de los esfuerzos de desarrollo organizacional

Los pasos o etapas del desarrollo organizacional, forman parte de un proceso integral el cual se debe aplicar en su totalidad si una empresa quiere obtener los beneficios que este le proporciona, produciéndose resultados favorables, para su equilibrio estabilidad y mejoras continuas. En este sentido, el desarrollo organizacional es un esfuerzo incesante de la gerencia, de la organización que se vale de todos los recursos y métodos a fin de hacer creíble, sostenible y funcional la organización en el tiempo.

### **ASPECTOS METODOLÓGICOS**

La presente investigación se orientó por el paradigma positivista, al pretender obtener un conocimiento relativo de la negociación de conflicto y el desarrollo organizacional , a partir de la percepción de la realidad observable, empleando métodos, técnicas, así como



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

teorías para obtener datos pertinentes al objeto de investigación, que en su cuantificación y análisis permitan determinar la naturaleza del problema a fin de generar respuestas validas, para responder así, a las interrogantes planteadas, se presenta como un estudio descriptivo, correlacional y de campo con un diseño no experimental trasversal.

La población estuvo conformada por 70 sujetos distribuidos entre directivos, coordinadores docentes y coordinadores administrativos de las instituciones educativas objeto de estudio, del municipio Maracaibo del estado Zulia , UNIR, CUMT, Pedro Emilio Coll, IUNEUTPAL, IUTI, y el IUTIRLA.

Para recopilar los datos se aplicó la técnica de observación por encuesta, o cual permitió diseñar un instrumento conformado por dos cuestionarios, uno para medir la variable negociación del conflicto y el otro para medir la variable desarrollo organizacional .Ambos presentan una escala de Likert. El instrumento se sometió a una prueba de validación, por 10 expertos, y confiabilizado a través de la fórmula de Alpha de Cronbach resultando altamente confiable.

En el presente estudio, se analizaron los datos con estadísticas descriptivas, estimándose las frecuencias absolutas y relativas (%), estableciendo el porcentaje de las respuestas por parte de la población objeto de estudio, procediendo así, a su representación mediante tablas sinópticas de frecuencias.Igualmente, se presentaron el promedio o media aritmética como medida de tendencia central y la desviación estándar como medida de dispersión o variabilidad.

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

A continuación se presentan los resultados obtenidos en la investigación de acuerdo a los cálculos estadísticos realizados par a la variable negociación del conflicto, medida a través de las dimensiones: fuentes de conflicto, habilidades para negociar conflictos y estrategias para negociar conflictos.

**Tabla 1. Fuentes del Conflicto**

Indicadores	Prom.	Categorías	Desv. Std	Categorías Dispersión
Cambios en el entorno	3.10	Moderado nivel	1.21	Baja dispersión
Valores distintos	3.00	Moderado Nivel	1.32	Baja dispersión
Amenazas de status	2.89	Moderado nivel	1.18	Baja Dispersión
Percepciones contrastantes	2.95	Moderado nivel	1.18	Baja Dispersión
Escasa comunicación	3.20	Moderado Nivel	1.19	Baja Dispersión
Diferentes intereses	3.14	Moderado Nivel	1.20	Baja dispersión
Promedio de la dimensión	3.05	Moderado nivel	1.21	Baja dispersión

Fuente: Chávez, Zabala, Bozo

Al respecto, la tabla 1, muestra las estadísticas descriptivas de cada concepto medido, observándose que para la dimensión fuentes del conflicto el promedio fue de 3.05, lo cual indica que en las instituciones educativas abordadas, los conflictos se presentan a un nivel moderado, viéndose impulsados por diversas causas. La desviación estándar para a referida dimensión adquirió un valor de 1.21, indicando baja dispersión de los datos y alta confiabilidad en las respuestas.

De lo anterior se puede interpretar, que en las instituciones de educación superior, los conflictos constituyen fuerzas vitales, presentes en el dinamismo y la vida de estas organizaciones. Estos son originados, como respuesta a los cambios del entorno y por la diversidad e incompatibilidad con respecto a valores personales, percepciones, propósitos, intereses entre las personas.

**Tabla 2. Habilidades para negociar conflictos**

Indicadores	Prom.	Categorías	Desv. Std	Categorías Dispersión
	X			
Crear un ambiente de confianza	4.07	Muy alto nivel	1.07	Baja dispersión
Favorecer las comunicaciones	4.55	Muy alto nivel	0.70	Muy baja dispersión
Toma de decisiones por consenso	4.67	Muy alto nivel	0.60	Muy baja dispersión
Canalizar la cooperación	4.46	Muy alto nivel	0.80	Muy baja dispersión
Promedio de la dimensión	4.44	Muy alto nivel	0.79	Muy baja dispersión

Fuente: Chávez, Zabala, Bozo

Considerando los valores señalados y reflejados en la tabla 2 se interpreta que los gerentes y coordinadores de institutos y colegios universitarios abordados aplican habilidades para negociar los conflictos surgidos en la organización desarrollando destrezas para resolverlos, a través de la comunicación, la confianza, el consenso y la cooperación condiciones determinantes y esenciales para la resolución constructiva del conflicto.

**Tabla 3. Estrategias para negociar conflictos**

Indicadores	Prom.	Categorías	Desv. Std	Categorías Dispersión
	X			
Competitividad	3.92	Alto nivel	1.04	Baja dispersión
Colaboración	4.15	Alto Nivel	1.13	Baja dispersión
Complacencia	3.23	Moderado nivel	1.20	Baja Dispersión
Evasión	3.08	Moderado nivel	1.18	Baja Dispersión
Confrontación positiva	3.83	Alto Nivel	1.33	Baja Dispersión
Promedio de la dimensión	3.64	Alto nivel	1.24	Baja dispersión

Fuente: Chávez, Zabala, Bozo

Al procesar los datos correspondientes a la dimensión estrategias para negociar conflictos, se observa una media de 3.64, la cual sitúa el promedio de las respuestas en la categoría correspondiente a un alto nivel de frecuencia. La desviación estándar para esta



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

dimensión resultó ser de 1.24, interpretándose baja dispersión de los datos, y por ende consistencia en las respuestas suministradas por la población.

Partiendo de los resultados anteriores, se infiere que en los institutos y colegios universitarios, los directivos y coordinadores aplican diversas estrategias para negociar conflictos entre las cuales se encuentran: la competitividad, colaboración, complacencia, evasión y confrontación positiva.

Tabla 4. Características del desarrollo organizacional

Indicadores	Prom.	Categorías	Desv. Std	Categorías Dispersión
	X			
Valores humanísticos	3.40	Moderado nivel	0.85	Baja dispersión
Agente de cambio	2.55	Bajo Nivel	1.00	Baja dispersión
Resolución de problemas	3.37	Moderado nivel	0.99	Baja Dispersión
Aprendizaje vivencia	2.73	Moderado nivel	0.98	Baja Dispersión
Orientación de contingencia	3.18	Moderado Nivel	0.86	Baja Dispersión
Promedio de la dimensión	3.05	Moderado nivel	0.94	Baja dispersión

Fuente: Chávez, Zabala, Bozo

Al procesar los datos referidos a la dimensión característica del desarrollo organizacional, se obtuvo una media de 3.05, situándose en la categoría correspondiente a un moderado nivel de frecuencia. La desviación estándar con un valor de 0.44, indica baja dispersión de los datos y alta confiabilidad en las respuestas consideradas. Los valores anteriores llevan a deducir, que en los institutos y colegios universitarios estudiados, las características de desarrollo organizacional referidas a valores humanísticos, agente de cambio, resolución de problemas, aprendizaje vivencial y orientación de contingencias, están presentes en estas instituciones educativa, pero aún sin alcanzar sus niveles óptimas.

Tabla 5. Etapas del desarrollo organizacional

Indicadores	Prom.	Categorías	Desv. Std	Categorías Dispersión
	X			
Diagnostico	3.08	Moderado nivel	0.98	Baja dispersión
Recolección de datos	2.42	Bajo Nivel	1.03	Baja dispersión
Confrontación de datos	3.02	Moderado nivel	0.94	Baja Dispersión
Acciones para la resolución de problemas	3.26	Moderado nivel	0.87	Baja Dispersión
Evaluación	3.38	Moderado Nivel	1.06	Baja Dispersión
Promedio de la dimensión	3.11	Moderado nivel	0.98	Baja dispersión

Fuente: Chávez, Zabala, Bozo

Respecto a la dimensión etapas del desarrollo organizacional, se observa una media de 3.11, ubicando la mayoría de las respuestas en la categoría correspondiente al nivel moderado de frecuencia. La desviación estándar fue de 0.98, indicando baja dispersión de los datos y una confiabilidad alta en las respuestas emitidas por la población.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

De los resultados anteriores, se interpreta que en los institutos y colegios universitarios objeto de estudio están presentes las etapas del desarrollo organizacional orientadas al diagnóstico, recolección de datos, confrontación de datos, acciones para la resolución de problemas y evaluación.

### **CONCLUSIONES**

En las instituciones de educación superior objeto de estudio, los conflictos se presentan por diversas fuentes entre ellas se encuentran los cambios en el entorno, valores distintos, amenazas de status, percepciones contrastantes, formando ello parte de la dinámica organizacional experimentada por estas organizaciones.

Se determinó que los directivos y coordinadores de las instituciones estudiadas, en su mayoría desarrollan habilidades para negociar conflictos, orientadas en crear un ambiente de confianza, favorecer la comunicación, tomar decisiones por consenso y canalizar la cooperación, todas estas habilidades se expresan en destrezas necesarias para interactuar en una situación concreta promoviendo una integración positiva entre las partes involucradas en el conflicto para llegar a solucionar constrictivas a través de acuerdos mutuos y de beneficios comunes.

Se pudo conocer que los directivos y coordinadores de las instituciones estudiadas aplican diferentes tipos de estrategias para negociar los conflictos presentes en la institución. Entre estas se encuentran las orientadas a la competitividad, colaboración y confrontación positiva enmarcadas en un alto nivel de frecuencia. Así mismo, están presentes las estrategias de evasión y complacencia las cuales en su aplicación se situaron en un nivel de frecuencia moderada.

En las instituciones educativas estudiadas las características de desarrollo organizacional como: valores humanísticos, agente de cambio, resolución de problemas, aprendizaje vivencial y orientación de contingencias están presentes alcanzan los niveles óptimos requeridos para responder efectivamente a las necesidades de cambio experimentada por estas organizaciones ante de las nuevas exigencias.

Se pudo determinar que el desarrollo organizacional en las instituciones de educación superior, se encuentra orientado por varias etapas entre las cuales se encuentran: el diagnóstico, recolección de datos, confrontación de datos, acciones para la resolución de problemas y evaluación.

Por último, al establecer la relación entre las variables negociación del conflicto y desarrollo organizacional en instituciones de educación superior, se obtuvo una correlación inversa, es decir, que en la medida que aumenta en la negociación del conflicto disminuye el desarrollo organizacional.

### **RECOMENDACIONES**

Se sugiere que en las instituciones abordadas se apliquen técnicas orientadas a detectar las fuentes de conflicto surgidos en la organización, entre las cuales podrían ser





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

útiles la observación, entrevistas, encuestas entre otras que permitan conocer las causas de los conflictos y abordarlos efectivamente.

Para mejorar la toma de decisiones en el proceso de negociación se requiere de habilidades orientadas a la búsqueda de aceptación de ideas, propósitos o intereses, con la intención de alcanzar los mejores resultados posibles. La comunicación, motivación, administración del conflicto y la reunión son factores determinantes en este proceso. La capacitación del gerente educativo es un camino consolidar las habilidades básicas para una negociación exitosa.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Cascon, P. (2006). **Educar en y para el conflicto**, Barcelona: Cátedra UNESCO, sobre paz y Derechos Humanos. Universidad de Barcelona, España.

Chiavenato, I. (2007) **Administración de Recursos Humanos y Gestión del Talento Humano**. Mc Graw Hill Interamericana.

Codina A. (2008) **Manejo de Conflicto para una Dirección Efectivas**. Degeneracion.com/articulo/manejo de Conflicto para la Negociación Efectiva.

Davis, K y Newtron, I (2007). **Comportamiento humano en el trabajo**. Mc Graw Hill. México.

Pauchard, H (2008). **Desarrollo Organizacional, sus ventajas y procedimientos**. Mc Graw-Hill. México.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL DIRECTOR EN ORGANIZACIONES EDUCATIVAS DEL MUNICIPIO MARA

**Argenis González**  
C.D. José Antonio Almarza  
[argenisjesus1984@gmail.com](mailto:argenisjesus1984@gmail.com)

**Félix Colina**  
Universidad Experimental Francisco de Miranda

#### RESUMEN

El propósito de la investigación fue caracterizar las competencias específicas de los directores de las organizaciones educativas del municipio Mara. Para el estudio de las variables dadas se utilizaron los postulados de Tobón (2011), González (2007), Alles (2009). La investigación se desarrolló bajo un enfoque descriptivo, de campo, no experimental, transeccional, con una población (N) de 487 docentes y una muestra (n) de 91 sujetos y población censal de 7 por parte de los directores, utilizando un cuestionario simple, de Likert, de 48 ítems; validado por 5 expertos. Igualmente para la confiabilidad, luego de una prueba piloto, se aplicó el coeficiente estadístico de Alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,866 aceptado para la aplicación del instrumento. La tabulación de los datos se realizó de forma estadística, el análisis de los datos evidenciaron conclusiones en cuanto a las competencias específicas del director en las organizaciones educativas del municipio mara, donde según baremo dado para los docentes se ubica en 1,55 (inadecuado) y para los directores en un 3,77 (adecuada) dándose una discrepancia entre los docentes y el personal directivo. Lo cual evidencia: los docentes de las instituciones educativas del municipio Mara afirman que el uso productivo de las estrategias organizacionales son necesarias para el desarrollo institucional de las organizaciones estudiadas, así como diseñar proyectos institucionales, liderar, gestionar recursos y evaluar los proyectos dados. Asimismo, ser creativo al construir programa institucionales y el hacer uso de los docentes para ganar talento humano a su favor.

**Palabras clave:** Competencias específicas, diseño de proyectos educativos Institucionales, liderazgo, gestión de recursos,

#### INTRODUCCIÓN

La Sociedad del Conocimiento ha dedicado tiempo y espacio a evaluar de forma reiterada la acción administrativa y educativa del Director, este recurso indispensable para que la organización funcione con homogeneidad y llevando a cabo una gerencia efectiva, con miras a atender las necesidades de la institución. Ahora bien, el gerente educativo ha sido visto como un modelo o patrón a seguir dentro del quehacer educativo; sin embargo, es considerable valorar el desarrollo de sus competencias específicas en la construcción de proyectos institucionales; de igual forma determinar acciones, descubrirlas y emitir juicios sobre cómo debe proceder en el momento de atender a las necesidades de carácter organizacional.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Es por ello, que se hace fundamental ver al gerente planteando proyectos institucionales, académicos que le permitan a la organización crecer en todos los aspectos educativos dentro de la sociedad donde esta se desarrolla; es importante ver un gerente capaz de gestionar recursos con miras a resolver situaciones de desajustes académicos, administrativos, y al mismo tiempo valore las gestiones realizadas por sus docentes, estudiantes, personal administrativo y obrero.

De allí urge, que el director sea considerado por toda la sociedad como un conductor de apoyo destinado a mejorar los procesos organizacionales de la institución, desde el nivel académico al administrativo. Por lo tanto, esta realidad nos permite vislumbrar la necesidad de ver la posibilidad de solicitar gerentes preparados académicamente, con miras a resolver problemas y no agravarlos; para ello, es preciso que este conozca de sus habilidades y aprenda a desarrollar competencias que se relacionan íntimamente con sus funciones gerenciales. Es decir, que el mismo genere en el ambiente un proceso abierto de discusión que escuche, opine, evalúe y considere cada una de las actuaciones de los docentes quienes conocen la realidad educativa más de cerca.

En este sentido, la calidad educativa se ha de convertir en una necesidad estratégica, en un arma para sobrevivir las organizaciones educativas esto solo se lograra cuando exista una cohesión entre los proyectos institucionales que el director proponga en relación a las ideas dadas por el docente que conoce de las situaciones dadas en el proceso educativo; con ello, se propone el siguiente objetivo caracterizar las competencias específicas de los directores del municipio Mara.

### **Situación Problema desde el Contexto de Estudio**

A nivel mundial la gerencia educativa, debe estar consciente de los retos a los que se enfrenta, debido a los cambios pedagógicos y curriculares, dados por los avances científicos, tecnológicos, económicos, culturales y sociales que la humanidad ha logrado. Sin embargo, debe ajustarse también a los cambios dados desde los focos de competitividad, crecimiento organizacional, innovación e incertidumbre motivados por la globalización y las exigencias de las organizaciones en materia educativa.

En relación a lo planteado, por Castro y Gairín (2012), expresan la complejidad creciente de las organizaciones educativas y, en especial, el incremento paulatino de los niveles de autonomía y responsabilidad también comporta una mayor dificultad y relevancia de las funciones directivas (planificar, distribuir tareas, coordinar, ejecutar y controlar). Resulta necesario actualizar la concepción de la dirección escolar y adaptarla a las necesidades y exigencias contextuales, promoviendo el desarrollo de líderes que se fundamenten y contribuyan, a partir de su experiencia cotidiana, tomando decisiones en la creación de un conocimiento social y organizativo sólido.

Asimismo, Borjas y Vera (2008), afirman las instituciones educativas de América Latina, presentan problemas gerenciales debido a los avances y transformaciones científicas, tecnológicas y sociales que vive la humanidad, exigiéndole a las organizaciones educativas y a sus cuerpos directivos una continua adaptación de sus



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

estructuras y de las funciones gerenciales a las nuevas y complejas situaciones sobre todo el cómo gerencial de manera efectiva.

Ahora bien, la situación gerencial educativa se ve en la actualidad influenciada por aspectos como lo son; los afectivos, emocionales, político partidista, entre otros aspectos relevantes; los cuales al momento de tomar de decisiones sobre la no aplicación de proyectos eficaces, irresponsabilidad en la ejecución de tareas, en el descontrol en los miembros de la organización y hasta en la inejecución de las funciones de un coordinador, docente, administrativo u obrero este no recibe la amonestación correspondiente debido a las relaciones filiales que estos tienen con el gerente de la organización educativa.

En Venezuela, y específicamente en las organizaciones educativas del municipio Mara las competencias del Director han estado sujetas hacia el mejoramiento de los procesos educativos y no al proceso efectivo de gerencial con vía a una calidad organizativa, más bien se han dado a la tarea de crear o preparar organizaciones que expresan un desarrollo efectivo de los procedimientos, capaces de involucrar acciones en el logro de objetivos claros. Por otro lado, Tobón (2011.p.47) expresa “las competencias no pueden abordarse como comportamientos observables solamente, sino como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones diversas”. En este aspecto se combinan conocimientos, actitudes, aptitudes, valores y habilidades con las tareas que debe desempeñar en determinadas situaciones un gerente educativo.

Es por ello, a la realidad educativa en el municipio Mara se enmarca en un aspecto fulminante a la hora de asignar o responsabilizar a un docente como gerente dentro de las organizaciones educativas, se han venido evidenciado elementos precisos que no tienen nada que ver para asumir este cargo de tan envergadura, la colocación de personas afectas a círculos de empatías, recompensas, la asociación a grupos políticos, entre otros; los cuales demuestran un gerente ineficaz, incompetente en su rol, desconocedor de los procedimientos administrativos, y un ser desvirtuado a la integración de elementos de producción académica en los procesos educativos.

Molina (2012), afirma al referirnos a los procesos de selección e ingreso al cargo directivo así como a la formación, evaluación y desarrollo profesional, podemos afirmar que aún son aspectos pendientes que necesitan perentoriamente ser considerados en nuestro país. Se hace un esfuerzo por responder a criterios de selección garantes de idoneidad y capacidad para enfrentar la responsabilidad de dirigir y gestionar el centro educativo con base a las exigencias normativas y sociales.

De igual forma, el autor añade, que sin embargo, al examinar algunas evidencias y observaciones informales sobre cómo se están desarrollando estos procesos en Venezuela, encontramos que en estos no existe claridad ni uniformidad en los criterios y, además, que en muchos casos responden a relaciones de poder, a lo que se cree “conveniente”, a las características mismas de la institución y a las necesidades que deben ser atendidas.

En este Contexto, dentro de las organizaciones educativas se observa con detenimiento una falla a nivel gerencial de parte del directivo que tiene a cargo dichas



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

instituciones, entre los elementos palpables tenemos; la constante ineficiencia en estas estructuras organizativas, mostrando problemas en varios aspectos gerenciales, liderazgo inquisitivo y en otros casos demasiado humanista, una comunicación poco asertiva e ineficaz. En el marco de todas las observaciones anteriores se propone esta investigación, donde se busca dar respuesta a la problemática planteada y se tiene como fin el caracterizar las Competencias Específicas del Director de las Organizaciones Educativas del municipio Mara.

### **Competencias Específicas**

Son aquellas competencias propias de una determinada ocupación o profesión. En este sentido tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos, generalmente llevados a cabo en programas técnicos, de formación para el trabajo y en educación superior. Por ejemplo todo administrador educativo debería tener el conjunto de competencias que le permitan llevar de manera eficiente su trabajo pedagógico.

Las competencias según Tobón (2011.p.76), “son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico”, en este sentido no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica y el tipo de estrategias didácticas a implementar.

Por su parte, Vasco (2003.p.57), las define como “una capacidad para el desempeño de tareas relativamente nuevas, en el sentido de que son distintas a las tareas de rutina que se hicieron en clase o que se plantean en contextos distintos de aquellos en los que se enseñaron”.

Por el contrario, González (2007), afirma las competencias específicas son un enfoque porque sólo se focalizan en unos aspectos específicos de la docencia, del aprendizaje y de la evaluación, como son la integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas; la construcción de los programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto; y la orientación de la educación por medio de estándares e indicadores de calidad en todos sus procesos.

Contextualizando con las instituciones educativas del municipio Mara estas competencias son necesarias que se encuentren presentes dentro de los directores de las mismas, ya que permiten realizar las tareas a su cargo con más eficiencia y cumpliendo a cabalidad con la actitud necesaria que se requiere. Además de incluir el desarrollo de competencias específicas en los proyectos pedagógicos, las instituciones educativas pueden propiciar la participación de los estudiantes, en los programas de formación ofrecidos por algunos centros de enseñanza, instituciones de educación no formal, empresas, gremios, universidades, centros auxiliares de servicios docentes.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Diseño de Proyectos Educativos Institucionales**

El diseño del proyecto según Tobón (2011.p.75) es el proceso de elaboración de la propuesta de trabajo de acuerdo a pautas y procedimientos sistemáticos como ya se mencionó. Para Torres (2005.p.73) “un buen diseño debe identificar a los beneficiarios y actores claves”. En este orden permite establecer un diagnóstico de la situación problema; definir estrategias posibles para enfrentarla y la justificación de la estrategia asumida; objetivos del proyecto (generales y específicos); resultados o productos esperados y actividades y recursos mínimos necesarios.

Al mismo tiempo, Formichella (2007.p.32) considera “la propuesta o diseño debe contemplar la definición de indicadores para realizar el seguimiento y verificación de los resultados que se obtienen, y establecer los factores externos que garantizan su factibilidad y éxito”.

En todo proyecto se distinguen tres etapas según Tobón y otros (2010.p.89), Diseño, implementación y Evaluación. En términos temporales se refieren al "Antes (previo al desarrollo de las acciones del proyecto), durante (período correspondiente a la implementación y ejecución del proyecto) y después (tiempo posterior a las acciones directamente relacionadas con el proyecto)”

Afirma el autor que la evaluación corresponde a la etapa de descripción y análisis de los resultados obtenidos de acuerdo a ciertos principios o marcos teóricos para dicho fin. Considerando los planteamientos de los autores se trata de mirar objetivamente el cambio ocurrido en la realidad intervenida durante y/o posteriormente a la ejecución del proyecto. No se puede entrar en detalles sobre tipos y formas de evaluación de proyectos sociales, pero cabe mencionar que existe una correspondencia entre el ciclo o etapa del proyecto y el tipo de evaluación que se desee hacer evaluación de diseño, evaluación de procesos y evaluación de impacto.

La implementación se refiere a la ejecución o puesta en marcha de la propuesta del proyecto. En esta etapa se incluyen la organización y estructura del equipo ejecutor del proyecto, la operacionalización del diseño y la asignación de tareas, plazos y responsables para cada objetivo, productos o resultados y actividades comprometidas. Contextualizando en las instituciones educativas del municipio Mara, se puede acotar que diseñar proyectos educativos permitirá a las instituciones en estudio maximiza sus aprendizajes significativos en relación al tren directivo.

### **Liderazgo de Proyectos Educativos Institucionales**

Inicialmente, Chiavenato (2006.p.79), establece: que el liderazgo “es la influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humano”. Lo que quiere decir que, el liderazgo es un fenómeno social, un tipo de influencia, que ocurre exclusivamente en grupos sociales dentro de un aula de clases, la influencia es una fuerza psicológica que incluye conceptos como poder o autoridad, se refiere a las



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

maneras de inducir cambios en el comportamiento de los estudiantes dentro del aula de clases.

Por su parte, Robbins (2004.p.81), afirma que el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo, para que consiga sus metas. Las bases de esta influencia pueden ser formales, como la que confiere en un rasgo gerencial en una organización. Como estos puestos incluyen alguna autoridad formalmente asignada, las personas que lo ocupan asumen el liderazgo solo por el hecho de estar en ellas. Un liderazgo asumido eficazmente creará condiciones óptimas en una organización para que todos los miembros puedan dar lo mejor de sí mismo, tradicionalmente y sobre todo en las instituciones educativas el rol de dirigir recae sobre unas personas, creando así organizaciones rígidas donde las decisiones se toman en forma vertical, y el hecho de dirigir, planificar y controlar está basado en este caso del director o subdirector.

Para, Gibson, Ivancevich, Donnelly (2003.p.72), el liderazgo administrativo “es el proceso de dirigir e influir en las actividades de los miembros del grupo relacionadas con las actividades”. De acuerdo a las conceptualizaciones expuestas, los líderes deben tomar en cuenta los cambios de las sociales para poder construir una sociedad donde la participación, la solidaridad y los valores éticos son la columna vertebral del bien común. Contextualizando con las instituciones educativas el liderazgo debe ser una herramienta presente en los directivos para poder tener control sobre las situaciones que se presenten en la misma amerita la intervención estricta del líder de la institución.

### **Gestión de Recursos**

Según los planteamientos de Davis (2004), la gestión de recursos humanos es uno de los campos más importantes de una empresa. Se encarga de escoger, contratar, formar retener a los empleados de una organización. Su función es motivar a los trabajadores para que rindan al máximo de sus capacidades y lograr que el conjunto de empleados funcione como un bloque en pro de los objetivos ya establecidos. Contextualizando se puede decir, que la gestión de recursos en las instituciones educativas permite las operaciones de las mismas sea más eficiente, cuando se considera la gestión como el proceso que viabiliza a los centros educativos en aras de seguir funcionando efectivamente, los miembros de las instituciones han sabido que la toma de decisiones es parte del proceso de gestión de los recursos.

### **Evaluación de Proyectos Educativos Institucionales**

El paso final en todo proyecto es de control y evaluación, lo que implica asegurar los resultados obtenidos sean aquellos considerados durante la etapa de identificación del problema, es decir, determinar qué tan efectivamente la alternativa escogida resolvió el problema y cumplió con los criterios establecidos con anterioridad.

### **ORIENTACIONES METODOLÓGICAS**

Desde el punto de vista metodológico la investigación se rigió por el paradigma positivista-empirista, con un diseño de campo y un tipo de investigación descriptiva-

transeccional de campo, porque permitió caracterizar las competencias específicas de los directores en las organizaciones educativas del municipio mara, siendo estudiadas sin ser manipuladas por el investigador; es decir, se obtuvo la información sin no alteraran las condiciones existentes. La población estuvo conformada una población (N) de 487 docentes del municipio Mara del estado Zulia y población censal de 7 por parte de los directores. Para la muestra se aplicó la fórmula de Sierra quedando representada por 91 sujetos. Como técnica se utilizó la observación, la entrevista y el cuestionario tipo instrumento, validado a juicio de experto y altamente confiable. Con una estadística descriptiva para el análisis de los resultados.

### RESULTADOS Y DISCUSIONES

A continuación se presenta el análisis y discusión de los resultados sobre las competencias específicas de los directores de las organizaciones educativas del municipio mara, con su debida confrontación de la información obtenida con las teorías que sustentaron las variables. Por tal, los resultados que se muestran tienen como propósito dar una respuesta significativa a la investigación.

Indicador	Diseño		Liderazgo		Gestión de R.		Evaluación		Promedio Dimensión	
	Doc.	Dir.	Doc.	Dir.	Doc.	Dir.	Doc.	Dir.	Doc.	Dir.
Alternativas	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Siempre	0	71,4	0	85,8	4,4	85,8	4,4	57,2	2,2	75,1
Casi Siempre	13,2	28,6	9,9	14,2	16,4	14,2	9,9	28,6	12,4	21,4
Casi Nunca	29,7	0	19,8	0	36,3	0	13,2	14,2	53,9	3,5
Nunca	57,1	0	70,3	0	42,9	0	72,5	0	31,5	0
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Promedio	1,57	3,76	1,40	3,85	1,80	3,85	1,45	3,62		
Promedio Doc.	1,55									
Promedio Dir.	3,77									
Categoría	Inadecuada					Adecuada				

González y Colina (2014)

Esta tabla representa los resultados relacionados con las competencias específicas, en cuanto al indicador diseño del proyectos educativos institucionales, se observa que 86,8% de los directores nunca definen proyectos institucionales o componente teológico del mismo con base a los resultados del diagnóstico por parte de los actores intervinientes en el proceso educativo, y además no se traza ningún tipo de estrategia institucional en coherencia con las prioridades establecidas en el proyecto educativo al igual que tampoco se orienta la formulación de parámetros e indicadores para la evaluación del proyecto a realizar, solo un 13,2% manifestó casi siempre se realiza.

Los resultados presentados anteriormente se encuentran desmentidos por los planteados por los directores, debido a que un 100% respondió y se apoyo en que siempre diseñan proyectos que benefician a la organización que tiene a su cargo, considerando las necesidades de sus subordinados y la de los y las estudiantes. En





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

consideración a los datos descritos del indicador, estos reflejaron el valor promedio aritmético de 1,57 para docentes, 3,76 alcanzó en directores, localizado según baremo en la investigación en inadecuada y adecuado respectivamente, significando deficiencias en el diseño de los proyectos; por cuanto, existen directores que no desarrollan este tipos de acciones en las referidas instituciones educativas.

Lo anteriormente expuesto se contrapone con lo planteado por Formichella (2007), quien considera que la propuesta o diseño debe contemplar la definición de indicadores para realizar el seguimiento y verificación de los resultados obtenidos, y establecer los factores externos garantes de su factibilidad y éxito. Contextualizando en las instituciones educativas del municipio Mara, se puede acotar que diseñar proyectos educativos permitirá a las instituciones en estudio maximizar sus aprendizajes significativos en relación al tren directivo y vislumbrara nuevas metas institucionales.

Con respecto al indicador liderazgo, los resultados presentados en la tabla anterior evidencian que 90,1% de los docentes consideran que las organizaciones educativas seleccionadas nunca dirigen los procesos educativos con base a los indicadores de gestión y que los gerentes casi nunca lideraban los proyectos educativos y mucho menos establecen alianzas con diferentes niveles de acuerdo con la estrategia institucional. Solo un 9,9% considera que casi siempre los lleva a cabo.

Por otra parte, 100% de los directores entrevistados contradicen estar de acuerdo con las respuestas emitidas por los docentes al afirmar que siempre los directivos lideran los proyectos educativos. De los resultados descritos, el indicador mostró los valores promedios de 1,40 en los docentes y 3,85 en directores; localizando estas en las categorías inadecuado versus adecuado de acuerdo a baremo establecido en la investigación, implicando insuficiencia en el liderazgo por parte de los directivos de las organizaciones educativas del municipio Mara.

En cuanto al indicador gestión de recursos se observa un 79,2% de los docentes manifestó que en las instituciones educativas del municipio Mara nunca organizan proyectos de inversión de la política institucional, por lo que no se está gestionando la consecución de recursos con base en los requerimientos de proyectos educativos, y además de acuerdo con la política institucional, lo cual es un factor negativo para toda organización, mientras que un 20,8% de los docentes manifestaron casi siempre se realizan las actividades antes mencionadas.

Por otro lado, el 100% de los directores estuvo en desacuerdo con lo planteado por los docentes expresando que estos gestionan de forma continua y reiterada la búsqueda de solución de los problemas organizacionales por medio de proyectos educativos.

Derivado de los datos descritos, la media aritmética del indicador fue 1,80 para los docentes y 3,85 en los directores; valores localizados en la categoría medianamente inadecuada contra la categoría adecuada del baremo utilizado en la presente investigación, reflejando una actitud contraria en relación a las acciones concernientes a la gestión de recursos que se vive en las referidas organizaciones educativas. Debido a la correcta asignación de funciones de cada uno de estos recursos ayudará a que la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

operatoria de un conjunto sea más eficiente; por lo cual, esto no se evidencia en las instituciones educativas a objeto de estudio.

Por otra parte, al hacer referencia al indicador evaluación de proyectos institucionales se encuentra que el 85,7% de los docentes manifestó que en las organizaciones del municipio Mara el personal directivo nunca valora el desempeño del talento humano a su cargo, por lo que no evalúa el avance del proyecto educativo con el propósito de trazar planes de mejoramiento a partir de los resultados de la evaluación institucional obtenida. Solo un 14,3% contestó a la alternativa casi siempre y siempre.

Sin embargo, el 85,8% de los directores mostró un desacuerdo total a los resultados arrojados por los docentes y solo un 14,2% se encontró en total acuerdo con estos. Considerando los resultados, el valor de la media aritmética del indicador fue 1,45 para el segmento de los docentes; mientras que 3,62 alcanzó la media en directores de las organizaciones educativas, evidenciando que en las instituciones educativas del municipio Mara no se valora el desempeño del talento humano, ni mucho menos se monitorea el proceso de realización de las actividades organizativas y ubicando cada valor dentro de las categorías inadecuado y adecuado respectivamente.

Vasco (2003) indican que las competencias específicas son aquellas propias de una determinada ocupación o profesión. Estas tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos, generalmente llevados a cabo en programas técnicos, de formación para el trabajo y en educación superior.

Contextualizando con las organizaciones educativas del Municipio Mara estas competencias son necesarias encontrarlas presentes dentro de los directores de las mismas, ya que permiten realizar las tareas a su cargo con más eficiencia y cumpliendo a cabalidad con la actitud necesaria la cual requiere el cargo. En este sentido, los resultados obtenidos en la tabla permiten caracterizar las competencias del director en las instituciones educativas del municipio Mara del estado Zulia para poder realizar las recomendaciones relacionadas con la dimensión antes presentada. Esto se puede realizar debido que las alternativas con mayor porcentaje de respuestas fue nunca y casi nunca para los docentes ya que se ubicó en 85,4%.

### **CONCLUSIONES**

De igual manera, con referencia al objetivo que aborda caracterizar las competencias específicas del director en las organizaciones educativas del municipio Mara, se determinó que el gerente no hace uso o desconoce de estas estrategias institucionales para el logro de objetivos a corto, mediano y largo plazo, y que imposibilitan el crecimiento organizacional, educativo y hasta académico de quienes hacen vida dentro estas instituciones. Es por ello, que se concluye que el director debe plantear propuestas o diseñe proyectos institucionales, donde se contemple la definición de indicadores para realizar el seguimiento y verificación de los resultados que se desean obtener, y establezca los factores externos que garanticen su factibilidad y éxito del proyecto que se desea llevar a cabo y que este sea continuo hacia un proceso de mejoramiento organizacional.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Asimismo, se amerita ver a un director que mueva masas que influya de forma interpersonal para que logre en cada momento, concretar de forma real la realización de los objetivos trazados por la gerencia. De igual forma, el director debe hacer uso del recurso humano o material que tiene a su disposición, utilizando estrategias de integración organizacional, fortaleciendo lazos de compromiso con la institución y así buscar fortalecer todas las debilidades que se tienen por la no existencia de proyectos en las instituciones.

De igual manera, es indispensable que el director monitoree de forma reiterada los procesos organizacionales, educativos de los proyectos que forman parte de la organización, asegurando resultados positivos en la obtención o cumplimiento de los objetivos planteados, y así poder determinar la efectividad de una gerencia acorde y que da respuesta a las necesidades de cada miembro de la organización.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alles, M. (2009). **Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias**. Editorial Granica. Buenos Aires, Argentina.
- Borjas, F. y Vera, L. (2008) Funciones Gerenciales del Director de las Escuelas Bolivarianas. **Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales**. Venezuela.
- Castro, D. y Gairín, J. (2012) **Competencias para la ejecución de la Dirección de Instituciones Educativas**. Red de Apoyo a la Gestión Educativa. Santiago de Chile, Chile.
- Chiavenato, I. (2006) **Administración en los nuevos tiempos**. McGraw-Hill/Interamericana, S.A. Colombia.
- Davis, K. (2004) **Comportamiento Humano en el Trabajo**. Editorial McGraw Hill. México.
- Formichella, M. (2007) **El concepto de emprendimiento y su relación con la Educación, el empleo y el desarrollo local**. Buenos Aires, Argentina.
- González, F. (2007) **Competencias Gerenciales**. Estudio 2000. Colombia.
- Gibson J. Ivancevich J. Donnelly J. Honopaske R. (2003) **Organizaciones. Comportamiento, estructura, procesos**. Editorial McGraw Hill México
- Molina, N. (2012) **Detección de las necesidades formativas del directivo escolar municipal a partir de sus características profesionales**. (San Cristóbal-Estado Táchira- Venezuela). Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona, España
- Robbins, S. (2002) **Comportamiento Organizacional**. Editorial Prentice Hall. México.
- Tobón, S (2011) **Formación Integral y Competencias**. Pensamiento Complejo, Currículo, Didáctica y Evaluación. Bogotá: Ecoe. Colombia.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Tobón y otros (2010) **Investigación Educativa y Pedagógica**. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.

Torres V. (2005) **La planificación y sus objetivos**. Editorial Trillas. España

Vasco, M. E. (2003) **Maestros, Alumnos y Saberes Investigación y Docentes en el Aula**. Magisterio: Colombia.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **UNA MIRADA AL PERFIL DE INGRESO DE LOS ESTUDIANTES DE MÚSICA DE LA UNIVERSIDAD CECILIO ACOSTA**

**Chirinos Norly**

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín, URBE - Venezuela  
[pianonch05@hotmail.com](mailto:pianonch05@hotmail.com)

**Ávila Maritza**

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín, URBE -Venezuela  
[maritzaavila2008@gmail.com](mailto:maritzaavila2008@gmail.com)

#### **RESUMEN**

El presente trabajo tuvo como propósito reflexionar sobre el perfil de ingreso de los aspirantes a la carrera de música en una universidad de larga data y de reconocida trayectoria en la ciudad de Maracaibo La Universidad Cecilio Acosta (UNICA), apoyado en aportes de teóricos como: Ortiz (2010), Caira y Sánchez (2012) y Guzmán (2012), entre otros. La metodología que apoyo la investigación la cual está en fase de desarrollo, se encuentra enmarcada en el paradigma cualitativo bajo el enfoque fenomenológico, considerando que el concepto de perfil de ingreso es fundamental para generar acciones de fortalecimiento de las capacidades de los estudiantes; así como mejorar su proceso de inserción a la vida universitaria, seguridad y bienestar durante el estudio de la música con responsabilidad. La técnica a utilizar, una entrevista a profundidad a seis informantes claves con la utilización de un guión como instrumento .Para su validez, utilizamos la triangulación como técnica que garantiza la independencia de los datos respecto a la investigación. A Través del método fenomenológico y los sucesivos momentos, permito obtener información pertinente y significativa relacionada con el estudio de la música, dando paso a la construcción de las estructuras mostrativas de la esencia de las vivencias en dicha institución universitaria.

**Palabras clave:** perfil de ingreso, estudiante, música.

#### **INTRODUCCIÓN**

La educación en el mundo actual concibe al alumno como el centro de la enseñanza-aprendizaje situándolo en una posición activa, la importancia de conocer los rasgos biosicopedagógicos proporcionara una seguridad y bienestar al momento de estudiar, considerando que el fin último de la educación es formar hombres y mujeres para aprender desde sus necesidades, vida familiar y comunitaria, cultural, y económica, y lograr así un estudiante que tenga una formación sólida capaz de tomar decisiones.

Resulta interesante destacar, que la música como carrera profesional, el estudiante universitario debe poseer, una comprensión lectora, capacidad de análisis y síntesis, de igual manera dominio de lectura musical, habilidades y destrezas auditivas y motoras, al mismo tiempo dominio de técnica vocal e instrumental, todo esto unido a su situación social, cultural y económica, serán aspectos determinantes para el ingreso y egreso universitario.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En este caso, es necesario destacar que en la mayoría de las universidades europeas, por ejemplo la Universidad Autónoma de Madrid en España, la Universidad de las Artes de Berlín en Alemania de igual manera en las universidades latinoamericanas como la Universidad Nacional del Rosario en Argentina y la Universidad de Chile realizan evaluaciones, entrevistas, test escritos, con el objeto de conocer las competencias cognitivas, sus motivaciones, sus fortalezas y debilidades, para garantizar una calidad educativa y un perfil de egresado idóneo y su perfil socioeconómico.

Siguiendo el orden de ideas, en Venezuela a partir del año 2006 por decreto del presidente Chávez, las pruebas y cursos introductorios fueron eliminados como requisito para el ingreso a la universidad, apoyados en el artículo 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999, p.62), la cual establece: “La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria.”

Según se ha citado, todos los venezolanos tenemos derecho a la educación en todos los niveles desde el momento en que nacemos y este debe estar al servicio de la sociedad; de igual manera de recibir una excelente educación que capacite al individuo a desenvolverse en su vida cotidiana. Sin duda alguna el Ministerio del Poder Popular para la Educación Superior está en la responsabilidad de diseñar estrategias y políticas para garantizar una calidad educativa y al mismo tiempo la inclusión a la educación universitaria.

Del anterior planteamiento, al observar la realidad de la Universidad Católica Cecilio Acosta (UNICA) es evidente, que todo esto ha traído como consecuencia un alto ingreso de jóvenes que desean estudiar música careciendo de orientación vocacional y poca preparación en las habilidades y destrezas en lenguaje musical, historia de la música, ejecución instrumental, armonía la cual son conocimientos básicos que se requieren para el ingreso a la carrera, de igual manera la constante repetición de los primeros semestres y la deserción de los estudiantes.

Hecha la consideración anterior, ésta situación se ha originado motivado a que por muchos años la educación musical se ha mantenido limitada a instituciones especializadas como los conservatorios, y con la eliminación de los cursos como requisito al ingreso de una carrera ha limitado la posibilidad de conocer las condiciones biosicopedagógicas de los nuevos ingresantes y por lo tanto no hay una orientación previa para evitar la constante repetición de los primeros semestres, deserción, donde el rendimiento académico, la calidad educativa y el perfil de ingreso se ven afectadas.

Por otra parte, cuando analizamos el artículo 103 Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999, p.63) dice: “Toda persona tiene derecho a una educación Integral, de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades...”, surge la interrogante ¿la eliminación de pruebas y de cursos introductorios realmente ayudará a mejorar la calidad educativa, a la permanencia de los estudiantes en la carrera y a un ingreso justo?

En nuestra opinión, la realización de exámenes y la oferta de un curso introductorio a los aspirantes a la carrera de música, está ayudando a fortalecer la calidad educativa al



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

ingresante, mucho más si este no trae un conocimiento teórico y práctico de la misma en el caso particular de la música. Un diagnóstico previo para medir sus competencias ayudará al estudiante a detectar sus fortalezas y debilidades que unido a la realización de un curso introductorio facilitará que sus debilidades se conviertan en fortalezas, y podrá conocer a fondo a lo que se va a enfrentar como estudiante de música, e incluso de tomar la decisión de no continuar porque cae en cuenta que no es lo que quiere como profesión.

En relación con este último se puede apreciar que, el aspirante a la música necesita haber estudiado con anterioridad, puesto que las universidades tienen como objetivo formar profesionales en la música desde la ejecución instrumental, el canto, la composición, la dirección coral y orquestal, y la pedagogía musical y no a la formación de aficionados a la música.

Dadas las condiciones que anteceden, ¿qué hacer esta situación?, tomar conciencia de esta realidad, diseñar estrategias y políticas que garanticen la calidad educativa, el fortalecimiento al ingreso, prosecución y egreso desde las necesidades del aspirante a la carrera de música en la UNICA, como personas con características y necesidades propias que lo identifican como producto de un proceso económico, social y cultural.

Basándome en las reflexiones anteriores, como investigadores hemos decidido realizar un estudio sobre la importancia del perfil de ingreso de los estudiantes de música de la Universidad Cecilio Acosta, la cual ayudará a mejorar la calidad educativa, a impartir una educación integral, a la inclusión, al aprendizaje significativo, a la permanencia y egreso de los estudiantes, a través de políticas bien diseñadas, basadas en los derechos venezolanos como lo establece la constitución en los artículos antes mencionados.

Después de lo anterior expuesto, se despliega una reflexión sobre la importancia del estudio del perfil de ingreso de los estudiantes universitarios a la carrera de música de la UNICA y cómo la educación superior podría responder a los desafíos y problemáticas mencionados anteriormente para garantizar una educación centrada en procesos de aprendizaje de forma compleja e integral, con inclusión justa y una educación de calidad.

### **PERFIL DE INGRESO; PUNTO DE PARTIDA EN LA FORMACIÓN DEL ESTUDIANTE DE MÚSICA**

El ingreso de los estudiantes es un tema de interés en la educación, pues este nos expresa todos los conocimientos, habilidades, y actitudes que refleja un estudiante al matricularse en una carrera universitaria. Estas características son determinantes para el ingreso y la permanencia del estudiante en las universidades, así lo expresan Caira y Sánchez (2012 p.17), "El perfil define características personales y sociales de un particular o un conjunto de personas".

Por otra parte Guzmán (2012, p.17), expresa: "El término perfil se ha utilizado en educación para identificar las capacidades de los ingresantes y de los egresados de un programa educativo. La expresión de estas capacidades se ha dado en función del conjunto de saberes". Es propicio dentro del marco universitario identificar las



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

capacidades del ingresante, no solo para saber una información del estudiante, incluso para orientar su desempeño en la vida universitaria.

El perfil de ingreso puede definirse como todos los rasgos tanto personales como de formación, es decir las particulares que identifica y diferencia una persona de otra y sus características de formación de conocimientos, habilidades y aptitudes favorables que un estudiante refleja al momento de matricularse en una universidad.

Desde el punto de vista curricular, el perfil de ingreso pasa hacer una herramienta para el conocimiento y análisis de captación de los estudiantes, con el objetivo de ampliar las competencias y los objetivos de aprendizaje. Por otra parte en la gestión académica, permitirá realizar ajustes a la oferta académica.

Significa entonces, un buen perfil de ingreso, servirá como punto de partida para ajustar los contenidos, el currículo en sí; para buscar mecanismos de homogeneidad para la diversidad cognitiva, social y cultural de los estudiantes, y poder determinar cuál será el perfil de egreso del mismo, lo que hace necesario conocer el ambiente de cual proceden los estudiantes, los aspectos tanto psicológicos y sociales del grupo que va a ensañar y adaptar estrategias adecuadas que ayuden al aprendizaje.

Para Ortiz (2010, p.1), "La importancia de conocer el entorno social, las facilidades dentro y fuera del aula académica y donde se desarrollará su proceso educativo es primordial ya que provee la seguridad y bienestar al momento de estudiar". Un estudio o análisis descriptivo del perfil de ingreso en cualquier institución, conlleva al estudio demográfico, socioeconómico, cultural, académico y motivacional aspectos relevante e importante para conocer más sobre los estudiantes universitarios de música. Al referirnos al estudio demográfico esta ha sido definida por la Organización de las Naciones Unidas (1959), citado por Cardona (2008, p.1) como la: "Ciencia cuyo objeto es el estudio de las poblaciones humanas y que trata de su dimensión, estructura, evolución y caracteres generales, considerados principalmente desde un punto de vista cuantitativo".

Según Maldonado (2005), la demografía "es una ciencia cuyo objeto es el hombre considerado en la totalidad de los aspectos de su realidad: como miembro de una colectividad a la que ingresa por el solo hecho de nacer y de la que se retira cuando muere". De esta manera podemos decir, que el estudio de la población del estudiante se podrá conocer su distribución geográfica, es decir donde vive, su nacionalidad, sexo, edad y estado civil.

Siguiendo el orden de las ideas el perfil socioeconómico del estudiante éste está ligado a las condiciones sociales y económicas familiares así lo expresa Orrego (2010, p.8): "Sean favorables o adversas determinan, en primera instancia, las oportunidades sociales de los hijos, incluidas las formas de inserción personal en la sociedad". Cabe decir, que éste aspecto implica la dependencia o independencia económica, es decir, su fuente de sostenimiento.

En relación a lo mencionado, el factor socioeconómico quizás sea en escala el que más influye para determinar en qué universidad pública o privada puede estudiar y en qué





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

carrera estudiar para ser un profesional, nos referimos a las condiciones generales donde se desenvuelve y como vive.

Significa entonces, que al hablar del factor social, se refiere a la idiosincrasia, es decir, el temperamento y el carácter del individuo, a la cultura como conjunto de valores y normas que rigen su conducta dentro una sociedad y a la religión, en general serán todos los recursos que el estudiante tiene para interactuar y relacionarse con otro, en lo económico abarca la dependencia o independencia económica del mismo, es decir su fuente de sostenimiento, por lo tanto lo económico como lo social determinan las oportunidades de acceso y la permanencia en las universidades.

En este mismo sentido, en relación al ámbito académico, es importante conocer su procedencia y en qué condiciones obtuvo todos los conocimientos previos que ayudaran a continuar con su educación a nivel profesional. Este punto uno de los aspectos importantes y unido con la madurez vocacional serán determinantes para el ingreso asertivo a la carrera, ya que estos conocimiento y habilidades serán determinantes para el éxito y el desarrollo de capacidades durante la vida universitaria y en búsqueda de la calidad educativa.

Según lo mencionado anteriormente, al hablar de calidad educativa es un reto permanentemente enfrentan las instituciones de educación superior, de manera dinámica debe cubrir las necesidades básicas que la sociedad exige, por lo tanto no se puede limitar a cumplir sus objetivos trazados pues involucra lo político, económico, social, cultural, pedagógico, científico, tecnológico y curricular; para lograr un desempeño estudiantil exitoso, con oportunidades de aprendizaje para la construcción de una mejor sociedad desde una formación integral.

En este orden de ideas y según el documento políticas y estrategias para el desarrollo de educación superior en Venezuela 2000-2006 (2001, p.30) dice: "la calidad es relativo a las instituciones, los procesos, los actores que hacen vida en la academia; por lo tanto es asumido contextualmente y no como un estándar obligatorio, fijado unilateralmente por alguna autoridad".

Los temas tratados nos conlleva al siguiente análisis, en su mayoría los maestros de música ignoran como son sus estudiante al momento de ingresar donde viven en qué condiciones, que oportunidades han tenido en el mundo de la música, que aspiraciones traen y que los motivo a estudiar esta carrera que será desempeño como profesionales en un futuro, y poder así comprender sus dificultades, esfuerzos o aciertos en el área de la música.

### **EL ESTUDIANTE Y LA MÚSICA**

La música como arte involucra estímulos y respuestas, condicionadas a la experiencia personal, el cual preparan al individuo para adaptarse y responder ante una situación; para Regelski (1980) "mientras mayor sea la variedad y el número de experiencias previas, más factible será que la transferencia ocurra efectivamente"; es importante



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

destacar que los conocimientos musicales previos a la carrera universitaria son importantes, ya que ayudara a un mejor aprendizaje.

En Venezuela la educación musical académica siempre ha estado limitada a instituciones especializadas como los conservatorios, cursándose materias teórico-prácticos en un periodo comprendido de 10 años, obteniendo títulos no equivalentes a un nivel universitario e imposibilitando la continuidad de los estudios musicales. Surge entonces la necesidad de llevar la música a las universidades, siendo la primera la Universidad Central de Venezuela en incorporar la enseñanza musical a nivel superior.

A partir de esta iniciativa otras universidades fueron ofertando la música como carrera profesional, en el año 1983 Universidad de Carabobo y la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), 1985 Instituto Universitario de estudios Musicales (IUDEM) hoy como UNEARTES, 1992 Universidad Católica Cecilio Acosta, y más reciente la universidad de los Andes y la Universidad del Zulia.

A manera de resumen, las universidades venezolanas que imparten música como carrera profesional, egresan músicos con competencias cognitivas de lectura y análisis musical, es decir, el manejo de códigos y representación gráfica de la música, de historia de la música, acústica, armonía, contrapunto, en composición, dirección coral e instrumental.

De esa manera el aspirante a la formación musical en licenciatura requiere de conocimientos cognitivos de lectura y análisis musical, es decir, el manejo de códigos y representación gráfica de la música, de historia de la música, acústica, comprender los procesos de la armonía, el contrapunto y la composición que requiere de un desarrollo de capacidad intelectual como las ciencias puras; también requiere de habilidades y destrezas de la ejecución instrumental y el desarrollo de la discriminación auditiva.

Siguiendo la idea, se puede apreciar que el aspirante a la música necesita haber estudiado con anterioridad, puesto que las universidades tienen como objetivo formar profesionales en la música desde la ejecución instrumental, el canto, la composición, la dirección coral y orquestal, y la pedagogo musical y no a la formación de aficionados a la música.

### **METODOLOGÍA**

La presente investigación se ha desarrollado bajo el paradigma cualitativo; ya que es una actividad sistemática a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales a la transformación de prácticas de escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos, así lo expresa Paz (2003).

En este propósito, el estudio estuvo enmarcado en el método fenomenológica, según Martínez (2013, p. 137), "es el estudio de los fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre". Su objetivo es describir las experiencias vividas de un grupo de personas y buscar el significado que ellos tienen, comprender y analizar de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

manera profunda a los sujetos estudiados, tratando de explicar desde la descripción los significados vividos por los individuos desde su perspectiva.

La presente investigación para su validez se utilizó la triangulación, ésta según Albert (2007, p.153), es una “técnica que permitirá garantizar la independencia de los datos respecto del investigador”, es decir, que a través de la confrontación de los datos se garantiza la confiabilidad de la investigación.

### **CONSIDERACIONES FINALES**

El estudio del perfil de ingreso del estudiante de la UNICA ayudo a la inclusión del estudiante música a la vida universitaria, le proveerá seguridad y bienestar al momento de estudiar. El conocimiento de sus habilidades, destrezas permitirá afrontar el estudio de la música con mayor responsabilidad.

El perfil de ingreso no solo debe cubrir las habilidades cognitivas, sino todo los elementos que este requiere, su cultura, economía, estilo de vida, lugar donde vive, donde y como adquirir sus conocimientos previos musicales, que lo motivo a tomar la decisión de estudiar música como carrera profesional.

Es importante tomar en cuenta que la música como carrera por su naturaleza exige unas competencias cognitivas, actitudinales y de destreza al momento de ingresar a la universidad. Ser músico exige un importantísimo desarrollo intelectual en el estudio de la armonía, el contrapunto, la dirección, y la ejecución instrumental.

### **REFERENCIA BIBLIOGRÁFICAS**

- Albert M. (2007). **La investigación educativa: claves teóricas**. España. Editorial McGraw-Hill.
- Caira N, Sánchez J. (2012). CONHISREMI, Habilidades Sociales, Motivación y Metas en el Estudiante Universitario. **Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico**, Volumen 8, Número 2.
- Cardona D. (2008). **¿Qué es la demografía?** Boletín N° 4 Junio-Julio-Agosto (2008) [http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/bibliotecaSedesDependencias/unidad esAcademicas/FacultadNacionalSaludPublica/Diseno/archivos/Tab1/Tab/Boletin%20Junio%20Julio%20Agosto%202008.pdf](http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/bibliotecaSedesDependencias/unidad%20esAcademicas/FacultadNacionalSaludPublica/Diseno/archivos/Tab1/Tab/Boletin%20Junio%20Julio%20Agosto%202008.pdf). (Documento en línea, consultado: 22-05-13).
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**. (1999). Caracas, Venezuela.
- Guzmán V. (2012). **Teoría Curricular**. México. Editorial RED TERCER MILENIO.
- Maldonado P. (2005). **Demografía, Conceptos y técnicas Fundamentales**. México. Editorial Plaza Valdés.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Martínez M. (2013). **Ciencia y arte en la metodología cualitativa**. México. Editorial Trillas.
- Ministerio de educación cultura y deporte (2001). **Políticas y estrategias para el desarrollo de la educación superior en Venezuela 2000-2006**.
- Ortiz I. (2010). **El Perfil del Estudiante Postsecundario**. Documento en línea. <http://informesuniversitarios.com/wp-content/uploads/2011/04/El-Perfil-del-estudiante-postsecundario.pdf> (consultado: 17-06-13).
- Orrego (2010). **Base de información socioeconómica de los estudiantes de mercadeo y publicidad de la universidad de Santander Bucaramanga**. Centro de investigación de mercadeo y publicidad.
- Paz Sandín, M. (2003). **Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones**. Madrid-España. McGraw-Hill Editores.
- Regelski T. (1980). **Principios y Problemas de la educación Musical**. México. Editorial DIANA.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **LA CONSTRUCCIÓN CONJUNTA DE CONOCIMIENTO ENTRE LA UNIVERSIDAD Y LA EMPRESA DESDE UNA PERSPECTIVA COMPLEJA**

**Neiffi Suárez Salas**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[neiffisuarez51@gmail.com](mailto:neiffisuarez51@gmail.com)

**Carlos Rodríguez-Gutiérrez**

Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas  
[carlos.rodriquezq@gmail.com](mailto:carlos.rodriquezq@gmail.com)

#### **RESUMEN**

La presente ponencia, tuvo como propósito socializar los resultados obtenidos en la investigación sobre la construcción conjunta de conocimiento entre la Universidad y la Empresa, cuyo objetivo general fue la creación de un sistema teórico y pragmático, en la búsqueda de logro de mayores niveles de eficacia y eficiencia de los agentes involucrados. Se fundamentó desde una perspectiva compleja. Del resultado obtenido de orden teórico-conceptual se pudo definir un marco institucional normativo de soporte y un marco organizacional que gestione los procesos de construcción conjunta de conocimiento, para actuar más allá de la Universidad, es decir, hacia afuera, con otros. En la búsqueda de contextualizar esta investigación, se dirigió la atención hacia en la Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín. La metodología estuvo enmarcada en una concepción de complementariedad paradigmática de los enfoques cualitativo y cuantitativo y se realizó en dos fases: descriptiva y prescriptiva, con estudio de campo de diseño no experimental y transeccional. La muestra estuvo constituida por 19 representantes de los diferentes estratos de dirección y toma de decisiones de esta Universidad. Los resultados permitieron concluir que la totalidad de los consultados, manifestaron una opinión favorable y de acuerdo con los planteamientos propuestos, esto puede permitir la consecución de cambios significativos en la integración de esta Universidad con la Empresa en la detección y solución de situaciones específicas, el logro de su progreso y avance.

Palabras clave: construcción, conocimiento, perspectiva compleja, Universidad, Empresa

#### **INTRODUCCIÓN**

En los cambios vertiginosos que confronta la sociedad actual, donde la ciencia y la tecnología ejercen una influencia sobre las organizaciones contemporáneas, éstas reconocen en el uso intensivo del conocimiento un modo para ofertar bienes y servicios novedosos en su entorno social. Esta situación, las orienta hacia nuevas estrategias de relación, con alianzas que pueden estar sustentadas en una cultura de cooperación.

Desde esta investigación, se piensa que una cultura de cooperación para la creación de conocimiento de valor, genera que las organizaciones tiendan lazos con otras similares, para la obtención de acuerdos en lo que respecta a la creación de espacios para el trabajo mancomunado. Es por ello, que al realizar la construcción conjunta de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

conocimiento entre agentes sociales diversos que obren como equipo para crearlo, redundará en el mejoramiento de sus niveles de eficacia y eficiencia, en consecuencia, en su competitividad y permanencia en el tiempo.

En la consecución de estos propósitos, la Universidad y la Empresa conforman un contexto favorable para este modo de relacionarse. Por una parte, la Universidad capitaliza el talento humano para su uso en la transformación de la sociedad en su conjunto y por otro lado, están las empresas con el deseo de tender puentes con ella y trabajar en conjunto con intenciones de logro colectivo.

Esta investigación devela como en la construcción conjunta de conocimiento entre la universidad y la empresa, se puede lograr mayores niveles de eficacia y eficiencia de los agentes involucrados a través de la creación de un sistema teórico y pragmático, para la creación de espacios donde se establezcan relaciones entre estas organizaciones que se visualizan como equipos de trabajo efectivo mediante un marco institucional y organizacional capaces de generar soluciones creativas.

### **FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LAS ORGANIZACIONES COMO SISTEMAS COMPLEJOS**

Se hace necesario un nuevo modo de ver y descubrir la presencia activa que tienen las organizaciones en la sociedad, desde una perspectiva que permita interpretar los planos múltiples y diversos en los cuales se desenvuelven. Es por ello, que esta investigación se consideró desde una visión paradigmática como es la del pensamiento complejo.

Al respecto, Morín (2001), plantea abordar la realidad desde lo incierto, diverso, contradictorio, incomprensible que implica una nueva forma de pensar, que reconoce y acepta la convergencia de múltiples planos de interpretación y acción. De esta manera, el pensamiento complejo brinda la posibilidad de descifrar la lógica en que se concibe y se comporta la trama relacional entre las organizaciones.

Asimismo, Rogers (2005), afirma que el advenimiento de una conducta compleja o la emergencia de un sistema adaptativo complejo, comprende una región espacial en la que intervienen una serie de unidades heterogéneas y sensibles al cambio, que se complementan para constituir una entidad autoorganizada.

A este respecto, Rodríguez (2009), denomina a esta nueva entidad autoorganizada como una organización compleja, que es un sistema donde las relaciones son dinámicas, inestables, circulares, que se complementan entre sí, presentando nuevos esquemas de interacción, que desarrolla nuevas estructuras y capacidades funcionales para gestionar sus relaciones.

Desde esta investigación, se asumió que un espacio complejo es multidimensional y diverso, factible para atraer conductas de comportamiento colectivo. Esta facilita el establecimiento previo de acuerdos y el logro de consenso sobre acciones para acciones mancomunadas.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Por lo tanto, en una nueva visión de organización concebida desde una perspectiva compleja, se facilita el abordaje a la existencia de un contexto significativo para la creatividad, la convergencia y la construcción de nuevas ideas, como son en este caso las relaciones organizacionales de cooperación fundamentadas en los principios y valores que rigen este marco de actuación.

Las relaciones interorganizacionales basadas en la complejidad, establecen entre sí procesos de interrelación dinámica de mutua influencia, dentro de la diversidad y que facilitan el abordaje a la existencia de un contexto propicio para la creatividad, la convergencia y la construcción de nuevas ideas para crear condiciones que le aseguren su sostenibilidad en el tiempo. De este modo, existen organizaciones sociales heterogéneas, con naturaleza y propósitos para actuar en diferentes entornos, en los que se destaca el contexto entre la Universidad y la Empresa.

### **LA UNIVERSIDAD COMO SISTEMA COMPLEJO**

El papel que cumple la universidad en la sociedad como institución, creadora de conocimiento por excelencia, es fundamental para emprender la búsqueda de otras organizaciones similares y trabajar de manera conjunta, permitiendo la posibilidad de vincularse para interactuar y lograr propósitos comunes. Sin embargo, tradicionalmente ha sido concebida en sus funciones de docencia, investigación y extensión, siendo un reservorio de talento humano en la que se produce la educación de mayor nivel y una de las fuentes principales en la creación del nuevo conocimiento. Es por ello, que se hace necesario repensar a la Universidad como agente social y económico en un nuevo escenario, como el que plantea un sistema complejo en evolución.

Ahora bien, la universidad puede cumplir un mayor rol protagónico y compromiso social en la búsqueda de soluciones innovadoras con pertinencia social, revalorización la intersubjetividad e identidad local integrada a los procesos sociales de desarrollo humano sustentable a nivel local y global, según lo indica García Guadilla (2008). Es por ello, que se consideró en esta investigación, el contexto académico de la Universidad, como factor enriquecedor para el diálogo, el establecimiento de acuerdos y el consenso colectivo que valida el conocimiento.

Por lo anteriormente expresado, la universidad puede asumir el modelado de un conjunto de partes entrelazadas que interactúan entre sí, de las cuales pueden surgir propiedades nuevas que no pueden explicarse a partir de elementos aislados, lo que amerita una nueva perspectiva de cambio, que la ubica como un sistema complejo dentro de la sociedad actual.

Por tanto, la universidad vista como sistema complejo se constituye, en un agente modelador y creador de la sociedad, que ofrece sus capacidades y asume sus responsabilidades para catalizar y facilitar la participación colectiva, que aglutina las expectativas con criterios de solidaridad y desarrollo que permitan enfrentar los problemas reales de la sociedad, como elemento fundamental para el avance, según Salas (2012).



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

De esta manera, se pueden proponer estrategias que soporten formas avanzadas de cooperación desde la universidad, con la finalidad de generar y compartir colectivamente el conocimiento innovador. Esto permitiría crear condiciones propicias para el establecimiento de modos organizativos de mayor complejidad, que posibilita a la Universidad establecer puentes con otras organizaciones que conforman los diferentes sectores de la sociedad, a nivel local o global para el desarrollo de procesos de construcción conjunta de conocimiento.

### **LA EMPRESA COMO SISTEMA COMPLEJO**

La Empresa, para García y Casanueva (2010) es una entidad, la cual por medio de la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros es capaz de proporcionar bienes o servicios a cambio de un valor tangible, que le permite la reposición de sus recursos para la consecución de unos objetivos determinados. Es por ello, que se ha visto obligada a estar en constante mejora para ser eficiente, buscando el beneficio de la comunidad, con los bienes y servicios que ofrece, además de ser generadora de empleos.

En esta línea de pensamiento, García-Munch (2008), plantea que las funciones del empresa deben estar orientadas a atender las necesidades de la sociedad creando factores de cambio que retribuyan el riesgo, los esfuerzos y las inversiones que realizan ellas en el contexto. De allí que, se pueden generar oportunidades y ventajas que la empresa debe aprovechar, para actuar en la trama relacional y subsistir a los cambios actuales.

En estas circunstancias, se ha podido observar que la Empresa manifiesta iniciativas de interrelacionarse con la universidad para basar sus procesos en el conocimiento, estableciendo estrategias de trabajo mancomunado en la búsqueda de transferir y construir en conjunto el mismo. De esta manera, puede asumir en la complejidad una ruta viable y una oportunidad hacia el logro de mayor efectividad y excelencia, implementando estrategias de relación interorganizacional de cooperación en un contexto social que favorezca el emprendimiento colectivo, para asegurar su permanencia en el tiempo.

### **EL CONTEXTO SOCIAL PARA LA CONSTRUCCIÓN CONJUNTA DE CONOCIMIENTO**

Cuando las organizaciones toman la decisión fundamentar sus procesos en el conocimiento, crean puentes con otras para complementarse y cooperar, esto las lleva a prepararse con los recursos necesarios que las precisan a actuar con flexibilidad, aplanamiento y descentralización social. De esta manera, la toma de decisiones organizacionales en este sentido, las lleva a adoptar una o varias estrategias, que pueden redundar en la adquisición de ventajas competitivas y comparativas en la adaptación y ajuste ambiental en el establecimiento formal de relaciones interorganizacionales.

Con respecto a estos nuevos modos de hacer las cosas, Rodríguez-Gutiérrez (2009), sugiere que las nuevas demandas de las organizaciones actuales, se crea la necesidad de adopción de una cultura organizacional con propósitos de construir el conocimiento. En





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

consecuencia, la concentración de los recursos intangibles se convierte en claves para el desempeño de la organización y sobre todo, para el establecimiento de estrategias relacionales para el emprendimiento, con basamento colectivo para lograr generar e intercambiar el conocimiento innovador.

Esta investigación planteada en términos de complejidad, se considera un contexto social propicio de relaciones interorganizacionales entre la Universidad y la Empresa, donde de manera conjunta estos agentes motoricen procesos para generar y transferirse nuevas relaciones de conocimiento y de productividad. Todo ello, no sería posible en ausencia de un sistema de regulación del comportamiento colectivo, que contenga normas, principios y modos de trabajo para compartir la construcción conjunta de conocimiento.

### **LA CONSTRUCCIÓN CONJUNTA DE CONOCIMIENTO COMO PROCESO COMPLEJO**

Las organizaciones hoy por hoy, reconocen en el uso intensivo del conocimiento innovador, una vía para generar un cambio cualitativo en los modos en que se deben desenvolver en la sociedad, independientemente de su naturaleza y propósitos. Ahora bien, en la medida en que van teniendo éxito compartiendo ideas, conocimientos y valores con otras, se van creando lazos fuertes de relación interorganizacional, que fomentan un entorno favorable que va de lo individual a lo colectivo, surgiendo patrones de comportamiento complejo.

Según Sotolongo (2006), la coexistencia colectiva de prácticas sociales compartidas se convierte en un atractor social que facilita la emergencia de patrones de interacción colectiva. Se trata de un contexto complejo de socialización, que permite la anticipación para el obrar social colectivo y el logro de una identidad social colectiva.

La implementación de una estrategia de relación interorganizacional entre la Universidad y la Empresa, sustentada en una cultura de valores y principios de la cooperación, encuentra la vía expedita para concretar los propósitos antes señalados. Es así, como se crea un contexto social entre estas dos organizaciones, para tomar decisiones, dialogar y actuar para generar un cambio de cara al futuro, que les brinde la oportunidad de fortalecer sus capacidades.

Por lo tanto, se vuelve conveniente, soportar estos procesos en dos marcos, uno institucional que sienta las bases de una cultura de cooperación y un marco organizacional que gestione los procesos de construcción conjunta de conocimiento de largo alcance en el tiempo.

Desde esta perspectiva, cabe la posibilidad de la recomposición conceptual de los procesos de relación interorganizacional entre la Universidad y la Empresa para la concreción de iniciativas de desarrollo social, económico, científico que trasciendan el ámbito local y puedan integrarse al ámbito global. Tomando en consideración, que los niveles de efectividad y competitividad que intervienen en la relación, estarán sujetos a la asimilación colectiva de una cultura interorganizacional, centrada en la complejidad y



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

sustentada en la articulación y extensión sistémica de las prácticas sociales que les han resultado exitosas en el transcurso del tiempo.

### **MARCO INSTITUCIONAL PARA LA CONSTRUCCIÓN CONJUNTA DE CONOCIMIENTO ENTRE LA UNIVERSIDAD Y LA EMPRESA**

El Marco Institucional para la construcción conjunta de conocimiento entre la universidad y la empresa, está constituido por basamentos filosóficos y políticas de gestión para ese propósito. Estos basamentos filosóficos a su vez, comprenden los principios de cooperación, valores de cooperación, visión y misión institucional. Así como también, las políticas de gestión que abarcan las prácticas sociales formalizadas por escrito.

Es importante señalar que los basamentos filosóficos, constituyen la descripción explícita de la cultura de cooperación a ser puesta en ejercicio y a ser diseminada en todas las instancias intra e interorganizacionales, según Rodríguez-Gutiérrez (2009). Por tanto, están fundados en principios y valores que deben subyacer dentro de las estructuras, procesos y actividades de una organización.

Es así, como los principios y valores de cooperación irradiados como cultura de uso, permiten la fluidez en las interacciones entre los agentes participantes, promoviendo su inclusión, participación activa, el ejercicio de sus derechos y asunción en la corresponsabilidad por la gestión compartida de los procesos. A este respecto, Espinoza citado por Arrieta de Bravo (2008), plantea que la cooperación es la estrategia por excelencia para lograr estos propósitos. Dentro de estos principios se tienen los siguientes, según Arrieta de Bravo (ob.cit):

Participación democrática;

Búsqueda de logros y resultados compartidos;

Responsabilidad y

Gestión compartida.

De tal manera, un marco institucional basado en estos principios, supone una cultura de reconocimiento del otro en su diversidad. La sinergia resultante de la puesta en ejercicio de esta cultura de principios cooperativos, resultará en un efecto irradiador de valores entre todos los integrantes de esta relación.

Con respecto a los valores, Arrieta de Bravo (ob.cit), plantea que tienen una importancia decisiva dentro de las relaciones de cooperación, ya que éstos, habrán de concebirse en los planteamientos teóricos y prácticos que se propongan para construir colectivamente el conocimiento.

Los valores de cooperación están conformados, según Rodríguez-Gutiérrez (2003) por los siguientes elementos: Reputación, confianza, identidad y pertenecer a una comunidad



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

productiva. Estos aspectos, dan paso sin duda a un panorama claro dentro de la relación entre organizaciones de comportamiento similar, lo que generara la creación de una visión y misión con los objetivos que desean alcanzar.

Por otro lado, la visión y la misión institucional, fundamentada en los basamentos filosóficos de una nueva relación factible de concreción, debe constituirse como un camino que dirige la interrelación de agentes sociales a largo plazo y como aliciente para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad, como lo sugiere Fleitman (2002).

Es por ello, que la universidad como institución moderna debe pensar replantearse su visión, con el fin de identificar nuevos procesos y formas tanto para la generación como para la transferencia del conocimiento, estableciendo relaciones con otros agentes sociales en la búsqueda de nuevas direcciones estratégicas que le permitan realizar actividades innovadoras, cooperando con otros para un beneficio mutuo.

Las políticas de gestión tienen que ver con las acciones y decisiones por parte de los distintos agentes sociales involucrados en los asuntos que le competen, como lo sugieren Aguilar y Lima (2009). Es así, como es necesario establecer métodos, procedimientos y reglas, como formas administrativas específicas para darle apoyo al trabajo que busca el logro de las metas especificadas.

Ahora bien, las políticas para la gestión, permiten asegurar formalmente que los procesos se ejecuten dentro del marco operativo esperado, tal como lo señala Cerrud (2002). Además, contribuyen a cohesionar horizontal y verticalmente a los agentes sociales involucrados en el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Dentro de las políticas de gestión existen las prácticas sociales formalizadas, la que incluyen, según Rodríguez-Gutiérrez (ob.cit) lo siguiente: a) Diseñar las normas y procedimientos para regular la participación democrática de los agentes, b) Definir las pautas operativas para la búsqueda de logros y resultados compartidos y, c) Diseñar los Instrumentos legales para la gestión de convenios y derechos de propiedad intelectual.

El contar con un marco institucional con estos elementos, proporciona las condiciones para que se garantice una alianza exitosa y el desarrollo de estructuras organizacionales que integren a los procesos y agentes que intervienen en ella, para que la relación tenga garantizada el éxito. Sin embargo, esta estructura por sí sola, no llega a cumplir con los objetivos deseados para la construcción conjunta de conocimiento, hace falta la creación de un marco organizacional que sirva de soporte a todos los procesos de la gestión que se iniciara con la relación.

### **MARCO ORGANIZACIONAL DE SOPORTE PARA LA CONSTRUCCIÓN CONJUNTA DE CONOCIMIENTO ENTRE LA UNIVERSIDAD Y LA EMPRESA**

El marco organizacional de soporte en esta investigación, integra reticularmente a los agentes sociales. Esta estructura en red para Louffat Olivares (2004), es una armazón que sirve de base para el funcionamiento simultáneo, coordinado, equilibrado e integrado



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

de más de una organización pues presenta las diversas relaciones interorganizacionales existentes entre los diferentes elementos que la conforman.

Al seleccionar una estructura adecuada es necesario comprender que el espacio para llevar a cabo la construcción conjunta de conocimiento puede adoptar la forma organizacional que se acomode a las prioridades y necesidades de los agentes sociales intrauniversitarios y extrauniversitarios, que protagonizaran los procesos entre ambas organizaciones, desde una perspectiva compleja.

En este aspecto, la creación de espacios de interacción, los modos y técnicas de trabajo en equipo en red, hacen fluir la nueva relación bajo un clima de cooperación, con principios bien afianzados naturalmente, donde se tiene una comunicación efectiva en ambos sentidos para llegar al acuerdo que hace que la relación avance y se desarrolle en el tiempo.

### **ASPECTOS METODOLÓGICOS**

La metodología en esta investigación, estuvo enmarcada en una concepción de complementariedad paradigmática de los enfoques cualitativo y cuantitativo. Se realizó en dos fases: descriptiva y prescriptiva, con estudio de campo de diseño no experimental y transeccional. La muestra estuvo constituida por 19 representantes de los diferentes estratos de dirección y toma de decisiones de esta universidad. Los resultados permitieron concluir que la totalidad de los consultados, manifestaron una opinión favorable y de acuerdo con los planteamientos propuestos, esto puede permitir la consecución de cambios significativos en la integración de esta universidad con la empresa en la detección y solución de situaciones específicas, el logro de su progreso y avance.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

De acuerdo a los resultados obtenidos en el análisis, existe la posibilidad que se puedan considerar los componentes del marco institucional y organizacional planteados en la investigación, ya que las opiniones esbozadas por cada uno de los consultados, indicaron un alto grado de aceptación pudiéndose visualizar en cada estrato la disposición manifestada con sensibilidad al cambio, lo que puede hacer que se lleve a cabo relaciones interorganizacionales y en este caso específico, basadas en la cooperación entre la universidad y la empresa.

Por lo tanto, con una concepción de complementariedad con alcance y profundidad, para compartir un mismo espacio social, se pueden establecer múltiples canales de comunicación para el logro de acuerdos para el trabajo mancomunado entre estos dos agentes sociales.

En la tabla siguiente, se observa como hubo una opinión altamente favorable de los consultados por estrato, a lo que corresponde al Marco Institucional fundamentado en este caso, por los siguientes autores: Arrieta (2008), Kotler y Armstrong (2004) y



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

Rodríguez-Gutiérrez (2003). Asimismo, para el Marco Organizacional con Chiavenato (2006) y Suárez (2013).

### Marco Institucional

Dimensión	Subdimensión	D.A.	M.A.	C.A.
		%	%	%
Basamentos filosóficos	Principios de cooperación	1,35	9,30	89,35
	Valores de cooperación	1,35	6,66	91,99
	Misión y Visión	7,02	12,06	80,92
Políticas de Gestión	Prácticas sociales formalizadas	1,76	10,64	87,60
Fuente: Suárez (2013)	Dimensión Porcentaje promedio	2,5	10	87,5

Leyenda: DA De Acuerdo MA Medianamente de Acuerdo

CA Completamente de Acuerdo

Por otro lado, en lo que respecta al marco organizacional, la consulta se realizó a personas que ocupan cargos de dirección y toma de decisiones en la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, donde el 87.5% opinó estar altamente de acuerdo con lo propuesto.

### Marco Organizacional

Dimensión	Subdimensión	D.A.	M.A.	C.A.
		%	%	%
Estructura en forma de red	Agentes Intrauniversitarios	5,85	12,49	81,66
	Agentes extrauniversitarios		17,59	82,41
Fuente: Suárez (2013)	Porcentaje promedio	2,92	15,05	82,03

Leyenda: DA De Acuerdo MA Medianamente de Acuerdo

CA Completamente de Acuerdo



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En concreto, se pudo observar la existencia de una disposición y aceptación común por parte de los consultados, hacia los elementos que fueron sometidos a consideración, referentes al marco institucional y marco organizacional para la construcción conjunta de conocimiento entre la universidad y la empresa.

### **CONCLUSIONES**

El propósito general de esta investigación, consistió en generar un sistema teórico y pragmático que sirviera de sustento para la construcción conjunta de conocimiento entre la universidad y la empresa. Esto daría una respuesta explicativa como alternativa a los requerimientos que presentan estos dos agentes sociales en la sociedad de los cambios continuos.

Ahora bien, se llevó a consulta el planteamiento que se hizo de los componentes del marco institucional y organizacional para esta universidad, en los diferentes estratos conformados por personas que ocupan cargos de dirección y toma de decisiones. De los datos obtenidos en la investigación, se observó existe una disposición, aceptación común y favorable de un aproximado al 100% por parte de ellos, hacia los elementos que fueron sometidos a consideración.

Resulta significativo destacar la actitud asumida por el personal consultado ante esta propuesta, de apertura y sensibilidad al cambio, con un pensamiento de avanzada que es fundamental para dar el paso requerido al implementar la construcción conjunta de conocimiento con la empresa, bajo esta modalidad desde la universidad.

Desde esta perspectiva, se concluyó que existe la posibilidad de la recomposición conceptual de los procesos de relación interorganizacional entre la universidad y la empresa para la concreción de iniciativas de desarrollo social, económico, científico que trasciendan el ámbito local y puedan integrarse al ámbito global. Donde se posibilite la relación entre estas dos organizaciones que están en continua movilidad, dispersión geográfica y tiempo, lo cual representa una oportunidad ventajosa para el logro de sus fines de avance y progreso.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Arrieta de B, Gisela (2008) **La Cooperación Universitaria para el desarrollo social**. Ediciones OPSU. Colección Universidad y sociedad. Caracas, Venezuela.
- García G., Carmen (2003). **Versión ampliada del trabajo: Algunas consideraciones sobre la transformación universitaria**. Publicado en el boletín ASOVAC, 2003.
- García, Munch (2008). **Fundamentos de administración**. 1ra Edición. Editorial Trillas. México, D.f
- Louffat Olivares, Enrique. Año 9, N° 16. Interconexión entre Redes Organizacionales, Alianzas estratégicas y negociaciones, junio de 2004. Alegsa. Santa Fe; Argentina.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Morín, Edgar (2001). **Los Siete Saberes necesarios para la Educación del Futuro**. Paidós Studio. Barcelona.
- Rodríguez, Carlos (2003). **Serie Cuadernos No. 3.2003. Comunidades del Conocimiento**. Línea de Investigación: Relación Universidad-Sector Productivo. Maracaibo.
- Rodríguez, Carlos (2009). Tesis Doctoral: **Las Organizaciones Virtuales entre la Universidad y la Empresa**. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Rogers, Everett (2005). Las Estructuras Disipativas. Redalyc. **Red de Revistas Científicas de América Latina**. El Caribe. España y Portugal.
- Salas, Cecilia (2012). Tesis Doctoral: **Sistema de Extensión Universitaria para la Autoorganización de Grupos Sociales con Diversidad Cultural**. Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Maracaibo, Edo. Zulia. Venezuela.
- Sotolongo, Pedro (2006). **Teoría social y vida cotidiana: La sociedad como sistema dinámico complejo**. Acuario publicaciones. Centro Félix Varela, La Habana 2006.
- Suárez, Neiffi (2013). Tesis Doctoral: **La Construcción Conjunta de Conocimiento entre la Universidad y la Empresa**. Universidad Privada Rafael Beloso Chacín, Maracaibo, Venezuela.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **LIDERAZGO DIRECTIVO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN INICIAL.**

**Giannantonio Raspa**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[graspa@urbe.edu.ve](mailto:graspa@urbe.edu.ve)

**Carolina Suárez**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[neingsuarez@hotmail.com](mailto:neingsuarez@hotmail.com)

**Katerine Villalobos**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela

### **RESUMEN**

Este artículo tuvo como objetivo analizar liderazgo directivo en Instituciones de Educación Inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia. Teóricamente la investigación se fundamenta en los partes realizados por Senge (2007) Martigone (2008), Chiavenato (2008), y otros. El tipo de investigación es descriptiva, con un diseño no experimental, a su vez, transeccional. La población estuvo conformada por treinta y seis 36 docentes, y seis (6) directivos por lo cual, se consideró una población censal, para la técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, mediante un cuestionario el cual consta de dieciocho (18) ítemes, dirigido a los docentes; cada uno con cinco (5) alternativas de respuestas en la escala de Lickert. La validez de contenido se realizó a través de la consulta a cinco (5) expertos en el área de Gerencia Educativa y Metodología, la confiabilidad se obtuvo al aplicando la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach, que obtuvo 0,964 para liderazgo directivo. Los resultados permitieron concluir que de acuerdo a la opinión de los directores, siempre se identifican los estilos y características del líder en las instituciones educativas estudiadas, sin embargo de acuerdo a los docentes, casi nunca y nunca se identifican y describen, demostrándose que el director posee un bajo poder de influencia de los gerentes educativos en relación con el personal a su cargo para que se incorpore al trabajo cooperativo, el director mantiene una posición centrada en sus funciones directivas lo que se traduce en pérdida de un estilo de líder efectivo dentro de la dirección.

**Palabras clave:** Liderazgo Directivo, Estilos, Características, Educación Inicial.

### **INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial, la gerencia ha estado expuesta a cambios y modificaciones debido a la era de la información, lo cual ha conllevado a una crisis en los diferentes ámbitos tales como: político, social, económico, cultural y tecnológico. En estas circunstancias, se requiere en los niveles gerenciales gran capacidad de comunicación para mantener un adecuado clima organizacional para los sujetos que laboran en las organizaciones.

Asimismo, Latinoamérica ha sido afectada por las reformas a nivel de educación ya que no han sido aceptadas por los gerentes institucionales. Sin embargo, la acumulación de conocimientos y experiencias en la administración gerencial ha sido enriquecida por la





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

contribución de tres nuevas fuentes. En el sector educativo, el creciente énfasis sobre la gestión basada en la escuela, producto de los diferentes procesos de descentralización en los cuales se ha transferido mayor autoridad al gerente que están a cargo de ellas, así como a los padres y madres de familia han puesto en relieve la mayor necesidad del ejercicio del liderazgo por parte del director de escuela.

Por lo tanto, en las instituciones educativas de Venezuela exigen una actualización al gerente para ejercer las funciones de líder, desarrollando un liderazgo cada vez más humano, superando los planteamientos en los cuales el líder nace no se hace, por ello toma vigencia la capacitación de líderes dentro de la gerencia educativa. En atención a lo antes expuesto, es conveniente mencionar que el docente es el encargado de llevar a cabo una educación integral, es decir, aquella que encierra aspectos cognitivos, sociales, morales como investigativos, para lo cual se hace necesario realizar un análisis de cómo el docente está desempeñando sus funciones y cómo demuestra su efectividad en el proceso educativo.

Asimismo, en Instituciones de Educación Inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia, no escapan de esta problemática planteada donde pareciera que los problemas en las funciones administrativas, están afectando el liderazgo de los directivos y éstos a su vez al desempeño docente que no permiten desarrollar las acciones para alcanzar los objetivos institucionales. En tal sentido, Franco (2008), sostiene que los gerentes casi nunca participan en las discusiones del grupo, dan completa libertad al personal para que haga la selección de los criterios a seguir en el cumplimiento de los objetivos del plantel y no dan importancia a la participación de los subalternos en la solución de los problemas institucionales.

Se infiere, un bajo poder de influencia de los gerentes educativos en relación con el personal a su cargo para que se incorpore al trabajo cooperativo y participativamente. Visto así, el liderazgo del director podría estar siendo afectado por el hecho que no se evidencian relaciones favorables entre los docentes, los representantes y se centra solo en el poder que tiene el director con las funciones que normativamente se le asignan, es decir, se mantiene un posición centrado en sus funciones directivas lo que se traduce en pérdida de un estilo de líder efectivo dentro de la dirección.

De igual manera, los directores pertenecientes a estas instituciones en este Circuito pudieran no estar cumpliendo con los lineamientos establecidos ya que la mayoría de ellos son los que escogen qué hacer, quién puede hacerlo, y cuándo, sin tomar en cuenta al resto de la comunidad educativa lo cual afectaría visiblemente a la organización escolar y el desempeño docente.

De acuerdo a lo establecido se plantea la siguiente interrogante. ¿Cómo es el Liderazgo del Directivo de educación inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia? , por lo que se hace necesario Analizar el Liderazgo del Directivo de educación inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **FUNDAMENTACIÓN**

El liderazgo constituye un proceso para alcanzar una visión y una misión valiosa mediante el involucramiento y el desarrollo integral de las personas y sus facultades humanas, utilizando al máximo los recursos y con repercusiones positivas para la calidad global de vida. Al respecto, Gil'Adí (2005), lo define como un proceso abierto para quien lo quiere ejercer, basado en una decisión personal, y es temporal, tiene que ver con la creatividad, innovación, cambio o transformación, en el se manejan situaciones y como consecuencia se produce inestabilidad o desequilibrio.

Según Romero (2006, p.31) los estilos de liderazgo “son los diferentes patrones de conducta que favorecen a los líderes durante el proceso de dirigir e influenciar a los trabajadores”, explica que el estilo de liderazgo “es la conducta de los administradores con respecto a la autoridad que tienen, la forma como lo ejercen y la cantidad de delegación que hace de esa autoridad”.

El líder estratégico es una persona que impulsa con entusiasmo al personal con una visión estratégica. Goleman (2010, p.89) señala “el Líder de equipo estratégico, impulsa la trayectoria institucional y de sus miembros hacia aspectos específicos, cuyo funcionamiento y mejora inciden en la educación”, ello supone que el director se involucre activamente con las funciones académicas, y con las preocupaciones que en tal ámbito puedan tener.

Este estilo de liderazgo está referido a que se consideran estrategias para cada situación, es decir, se relaciona con los procesos inherentes a los asuntos que ameritan solución inmediata en la institución. Este estilo según Gómez (2009, p.68), define “los procesos situacionales de la organización, está presente en todo momento para aclarar, resolver, analizar, y sobre todo para gestionar situaciones que ameriten pronta solución”. Es decir, este estilo se caracteriza por ser capaz y eficiente, actúa de forma inteligente para comprender las situaciones, sus causas; las funciones administrativas del gerente.

Este estilo de liderazgo, se caracteriza por ser un innovador permanente, explicativo, participativo, investigador, ya que imparte la enseñanza, la persuasión de directrices e ideas, lo que establece cierto grado de comunicación bilateral. Según Planas (2009) cuando se utiliza este tipo de liderazgo se logra el perfecto entendimiento de los requerimientos, necesidades, tareas que se asignan, así como la claridad a la hora de delinear los objetivos que se persiguen.

Cabe señalar que, el liderazgo es parte fundamental de cualquier tipo de organización. En este sentido, destaca Goleman (2010), los directores educativos, en su función como gerentes operativos, deben propiciar el cambio, convirtiendo la organización en un ente flexible y funcional con una comunicación coordinada y asertiva, generadora de una actividad creativa y productiva, con amplia visión de los aspectos pedagógicos, y participativas ya que estas instituciones.

Es algo inherente en el individuo emocional, tiene alta conciencia de las necesidades y sentimientos ajenos, está motivado a conseguir metas. Al respecto, Goleman (2010)



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

señala, el líder que es capaz de comprender la perspectiva de los demás, acepta los cambios y sugerencias necesarias para innovar en la organización ya que se caracteriza por un gran sentido de atención, cordialidad, amabilidad, ayuda a gestionar los procesos de la mejor manera posible, sin descuidar su atención.

La comunicación se fundamenta en la transferencia de información de una persona a otra. Para León (2008, p.56) “es un medio de contacto con los demás por medio de la transmisión de información, ideas, datos, reflexiones, opiniones y valores”. En función de a esto, el ser humano tiene la virtud de comunicarse con las demás personas a través de las experiencias vividas durante su vida, estableciendo una estrecha relación interpersonal en la sociedad, con los individuos que integran su entorno y núcleo familiar.

Motivar significa impulsar a la acción. Según Peralta (2009, p.7), la motivación se define “como la fuerza interna que impulsa a la persona hacia el logro de un objetivo”. También la define como la búsqueda del sentido de la existencia. De similar concepción, Marcano, Fuenmayor y Torres (2008, p.7), la definen como “la acción de dar una finalidad o razón de ser al comportamiento”.

De tal forma, el liderazgo del gerente educativo debe poseer las siguientes competencias: abarca las funciones, formación académica, nivel de experiencias, requisitos físicos, responsabilidad y condición de trabajo. Centrado en detectar comportamientos relevantes ligados a un desempeño óptimo dentro del entorno organizativo, vinculado a su estructura y cultura en Instituciones de Educación Inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia.

### **ORIENTACIONES METODOLÓGICAS**

El paradigma epistemológico en esta investigación fue positivista. Por lo cual, la presente investigación se enmarca de tipo descriptiva, correlacional. es descriptivo, debido a que se recolectó la información directamente en Instituciones de Educación Inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia. De igual manera, se considera según el método utilizado, la misma fue de carácter correlacional.

Es decir, establecer la relación entre liderazgo directivo para optimizar el desempeño laboral del docente en Instituciones de Educación Inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia. El diseño de la investigación se sitúa como no experimental, a su vez, transeccional dado que la recolección de datos se realiza en un único momento y tiempo para obtener la información requerida para culminar este estudio. De esta manera, el estudio se adecua a los propósitos de la investigación no experimental, donde no se plantean hipótesis.

Asimismo, se considera una investigación de campo, ya que estas son aquellas en las que la recopilación de la información, análisis, comprobación, aplicación práctica, métodos y conocimientos utilizados para obtener las conclusiones. Se realiza en el medio en que se presenta el fenómeno, es decir, la recolección de los datos a través de la aplicación de un instrumento de medición del tipo cuestionario, se realizó directamente en los planteles de educación inicial.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Asimismo, se considera transeccional porque los datos fueron recolectados en un solo instante o momento, en un tiempo único, para analizarlas y relacionarlas. La población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretenden generalizar los resultados. Se infiere por tanto, que ésta representa la totalidad del fenómeno a estudiar, donde las unidades de población poseen una característica común, la que da origen a los datos de la investigación.

Es decir, es el conjunto de directivos y docentes de las Instituciones Educativas que van ser objeto de estudio. Para efecto de este estudio, se asumió que la población estuvo conformada por el personal docente y directivo pertenecientes a las Instituciones de Educación Inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia; la primera integrada por treinta y seis 36 docentes, y la segunda conformada por seis (6) directivos por lo cual, se utilizó una población censal, para ambos casos. Para la técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, mediante un cuestionario el cual consta de treinta y seis (36) ítems, dirigido a los docentes; cada uno con cinco (5) alternativas de respuestas: Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas Veces (3), Casi Nunca (2) y Nunca (1).

La validez de contenido se realizará a través de la consideración de expertos quienes aportaron sugerencias sobre la relación y pertinencia de los indicadores con los ítems, así como, las ambigüedades de las preguntas con respecto al contexto de las variables. Para ello se entregará a cinco (5) expertos en el área de Gerencia Educativa y Metodología un formato de validación y los instrumentos en su primera versión, luego de aplicados se procedió a revisar las correcciones y sugerencias, procediendo a corregir los cuestionarios, quedando constituida la versión del instrumento que fue aplicado a la población. La confiabilidad del instrumento se determinará utilizando los resultados de la prueba piloto a veinte (20) sujetos con características similares a la población objeto de estudio; para ello se utilizará la fórmula de Alfa de Cronbach. Se obtienen los siguientes resultados: 0,964 para liderazgo directivo y 0,779 para desempeño laboral, lo cual da una confiabilidad muy alta representando un instrumento confiable y apto para su aplicación.

La tabulación de datos es una técnica que emplea el investigador para procesar la información, recolectada, la cual permite lograr la organización de los datos relativos a una variable, indicadores e ítems. Por tanto, requiere la realización de un proceso sistemático en relación con el traslado de las respuestas emitidas por cada sujeto de la muestra a una tabla de tabulación.

En esta sección, se tabularán y procesarán los datos aplicando la estadística descriptiva, mediante el análisis de las frecuencias, porcentajes y medias aritméticas para cada indicador y dimensión.

El análisis permitirá la descripción del comportamiento de todos los indicadores y dimensiones, dándole respuesta a los objetivos propuestos en esta investigación. Para categorizar los resultados obtenidos, se establece el siguiente baremo.

**Baremo para las variables Liderazgo Directivo**

CATEGORÍA	RANGO
Deficiente	1 – 1.75
Poco Eficiente	1.76 - 2.50
Medianamente Eficiente	2.51 - 3.25
Eficiente	3.26 - 4.10
Altamente Eficiente	4.11 - 5.00

Fuente: Suárez (2014)

**RESULTADOS**

Con el fin de Analizar el Liderazgo del Directivo de educación inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia. De igual forma, se expresa la opinión de la investigadora de acuerdo con las bases teóricas analizadas, las cuales, finalmente llevaron a la elaboración de conclusiones y recomendaciones de la investigación, con la finalidad de suministrar una información científica mediante el análisis e interpretación de la prueba de comparación de medias presentados en tablas donde se observan los valores porcentuales de las respuestas dadas. En tal sentido los siguientes resultados están encaminados a dar respuesta al primer objetivo específico dirigido a Identificar los estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones de Educación Inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia.

**Tabla 1. Dimensión Estilos del Liderazgo**

Indicadores	Alternativas (%)										Medias	
	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca			
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
Estratégico	83.33	10.9	16.67	6.67	00	13.93	00	26.63	00	41.83	4.42	2.18
Situacional	83.33	1.52	16.67	2.43	00	12.22	00	16.93	00	51.5	4.83	1.93
Transformacional	100	4.23	00	5.47	00	23.03	00	31.5	00	18.77	5.00	2.11
Promedio de la dimensión	38.89	5.55	11.11	4.86	00	16.39	00	25.12	00	37.37	4.75	2.07
Tendencia	22.22		7.99		8.20		12.56		18.69		3.41	
Medida Aritmética	3.41											
Interpretación del Baremo	Eficiente											

Fuente: Suárez (2014)

En la tabla 4, se presenta la distribución frecuencial porcentual de la dimensión Estilos del Liderazgo, promediando las respuestas emitidas por los sujetos encuestados, se evidencia en las tendencias frecuenciales de la tabla 4, que estas poseen una inclinación del 22.22% en la opción siempre, mientras que nunca obtuvo una preferencia del 12.56%. Por su parte, en la alternativa casi nunca muestra un 12.56% de las respuestas, mientras la alternativa algunas veces obtuvo un 8.20% y la alternativa casi siempre obtuvo 7.99%. Ahora bien, los indicadores que muestran fortalezas son transformacional según el 100% de los directivos y estratégico y situacional con el 83.33% respectivamente.

Los indicadores que muestran debilidad son situacional según el 1.52% de los docentes, transformacional con el 4.23% y estratégico 10.9%, lo cual indica que los directores ejercen eficientemente los estilos estratégico, situacional y transformacional como los estilos del liderazgo directivo, mientras los docentes consideran que es poco eficiente, según el baremo, que los directivos de las Instituciones de Educación Inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia identifican eficientemente los estilos del liderazgo.

Tales resultados coinciden con el trabajo de Flores (2010), realizó una investigación denominada “Liderazgo del Gerente Académico en las Universidades Públicas y Privadas, para optar al título de Doctor en Ciencias Gerenciales”, donde se determinó que la gerencia académica sólo cumple de manera moderada con las características del liderazgo efectivo: visión, cambio, ética, motivación, formación, comunicación y empowerment. Este antecedente, se vincula con la presente investigación, debido que, al revisarse las teorías manejadas por el investigador sobre el liderazgo, se observó los distintos enfoques que realizó a la variable, lo cual permitió definir la forma como se va a abordar en este estudio las dimensiones e indicadores que podría dar respuesta a la problemática planteada.

A continuación, los resultados siguientes dan respuesta al segundo objetivo específico dirigido a Describir las características de liderazgo directivo en Instituciones de Educación Inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia.

**Tabla 2. Dimensión Características del Liderazgo**

Indicadores	Alternativas (%)										Medias	
	Siempre		Casi Siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca			
	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc	Dir	Doc
Empático	91.67	7.87	00	3.63	00	23.03	00	13.33	8.33	24.53	4.67	2.31
Comunicador	91.67	7.67	8.33	4.87	00	21.8	00	18.2	8.33	52.13	4.58	1.92
Motivador	20.83	3.03	33.33	13.93	8.33	52.13	8.33	18.2	00	52.13	3.92	1.58
Promedio de la dimensión	68.06	6.26	13.89	7.48	2.78	32.32	2.78	16.58	5.55	42.93	4.39	1.94
Tendencia	37.16		10.69		17.55		9.68		24.24		3.17	
Medida Aritmética	3.17											
Interpretación del Baremo	Medianamente Eficiente											

Fuente: Suárez (2014)

En la tabla 9, se presenta la distribución frecuencial porcentual de la dimensión Características del Liderazgo, promediando las respuestas emitidas por los sujetos encuestados, se evidencia en las tendencias frecuenciales, de la tabla 9, que estas poseen una inclinación del 37.16% en la opción siempre, mientras que nunca obtuvo una preferencia del 24.24%. Por su parte, en la alternativa algunas veces muestra un 17.55% de las respuestas, mientras la alternativa casi siempre obtuvo un 10.69% y la alternativa casi nunca obtuvo 9.68%. Ahora bien, los indicadores que muestran fortalezas son empático y comunicador según el 91.67% de los directivos y estratégico y situacional con el 83.33% respectivamente.

Los indicadores que muestran debilidad son empático según el 7.87% de los docentes, comunicador con el 7.67% y motivador 3.03% y 20.83%, de los directivos lo cual indica que los directores aplican eficientemente los características del liderazgo directivo, mientras los docentes consideran que son medianamente eficientes para ser empáticos, comunicadores y motivadores, según el baremo, los directivos de las Instituciones de Educación Inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia describen de forma medianamente eficiente las características del liderazgo.

Tales resultados medianamente coinciden con el trabajo de Montero (2009), presentó un estudio denominado: “Liderazgo Transformativo y la Comunicación Organizacional en la Gobernación del Estado Zulia”, donde se determinó una presencia muy baja de liderazgo transformativo y la comunicación organizacional es medianamente eficaz, así como algunas dimensiones relacionadas de manera directa, permitiendo obtener información acerca de los estilos de liderazgo directivo en Educación Inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia.

De igual forma, medianamente coincide con los postulados teóricos de Koontz y Donell (2008, p.471), cuando señalan que “El liderazgo es un proceso de influencia de una persona sobre los demás, para tratar de lograr con buena voluntad y agrado el éxito en las metas organizacionales”. Se asume entonces, que el líder de las instituciones educativas debe ser una persona que genere con su trabajo, con su ejemplo; conductas asimiladas y puestas en prácticas para lograr un desarrollo del clima en la organización, y conseguir las metas establecidas en la misma.

**Tabla 3. Cierre de la Variable. Liderazgo Directivo**

Variable	Media Aritmética		Dimensión	Media Aritmética		Indicadores	Media Aritmética			
	Dir.	Doc.		Dir.	Doc.		Dir.	Doc.		
Liderazgo Directivo	4,57	2,06	Estilos de Liderazgo	4,75	2,07	Estratégico	4,42	2,18		
						Situacional	4,83	1,93		
						Transformacional	5,00	2,11		
	Características del Liderazgo	4,39	2,04	Empático	4,67	2,31				
				Comunicador	4,58	1,92				
				Motivador	3,92	1,88				
Alternativas de Respuesta	Siempre		Casi siempre	Algunas Veces		Casi nunca		Nunca		
Dimensiones	Dir.	Doc.	Dir.	Doc.	Dir.	Doc.	Dir.	Doc.	Dir.	Doc.
Estilos de liderazgo	38.89	5.55	11.11	4.86	00	16.39	00	25.12	00	37.37
Características del liderazgo	68.06	6.26	13.89	7.48	7.48	32.32	2.78	16.58	5.5	42.93
Promedio de la dimensión	53.48	5.91	12.5	6.17	3.74	24.36	1.39	20.85	2.75	40.15
Categorización del Baremo	Directores: Altamente Eficiente					Docentes: Poco Eficiente				

Fuente: Suárez (2014)



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

El análisis de la variable Liderazgo Directivo, arrojó como resultado que los directivos opinaron en un 53.48%, que siempre identifican los estilos de liderazgo y describen las características del liderazgo, el 12.5%, manifestó que casi siempre se cumplen las dimensiones planteadas, el 3.74% algunas veces, 2.75% nunca y por último, casi nunca 2.75%. La dimensión que mostró la mayor frecuencia relativa fue Características del Liderazgo con un 68.06% en la categoría siempre, mientras que la dimensión Estilos de Liderazgo obtuvo un valor cercano con el 38.89% desde el punto de vista de la muestra de directores encuestada.

En relación a la población de docentes, por el contrario, los resultados mostraron una tendencia hacia las alternativas de respuesta casi nunca y nunca, manifestando las mismas que según su opinión, casi nunca y nunca se cumplen las dimensiones planteadas. En este sentido, la respuesta mayormente seleccionada fue nunca con un 33.71%, seguida de casi nunca con un 40.15%, algunas veces con 24.36%, casi nunca con un 20.85% casi siempre 6.17% y la alternativa siempre con 5.91.

Considerando las medias aritméticas, se observa en la tabla N° 9 que para los directivos, arrojó un valor de 4.57 lo que indica según la categoría del baremo que el liderazgo directivo es altamente eficiente, mientras que para la población docente, el valor fue de 2.06 indicando para estos, el liderazgo directivo en las instituciones educativas consideradas, es poco eficiente. Estos resultados, de acuerdo a la opinión de los directores, siempre se identifican los estilos de liderazgo y las características del líder en las instituciones educativas estudiadas, sin embargo de acuerdo a los docentes, casi nunca y nunca se identifican y describen en estas instituciones, demostrándose con esto la fragmentación del trabajo gerencial dentro de las mismas, porque el director posee un bajo poder de influencia de los gerentes educativos en relación con el personal a su cargo para que se incorpore al trabajo cooperativo y participativamente. Visto así, el liderazgo del director podría estar siendo afectado por el hecho que no se evidencian relaciones favorables entre los docentes, los representantes y se centra solo en el poder que tiene el director con las funciones que normativamente se le asignan, es decir, se mantiene un posición centrado en sus funciones directivas lo que se traduce en pérdida de un estilo de líder efectivo dentro de la dirección.

Tales resultados son contrarios a los planteamientos de Angulo y Siliceo (2006, p.52), el liderazgo “es un sistema dinámico en el que las energías o influencias siguen un movimiento que va del líder a los seguidores y viceversa, con los cuales los líderes se convierten en seguidores y los seguidores en líderes”. Es decir, el directivo debe poseer cualidades personales y profesionales para influir en el personal, generando un clima organizacional que motive a su personal a trabajar con entusiasmo para alcanzar el logro de los objetivos propuestos, aprovechando al máximo el potencial humano, sus conocimientos y experiencias.

### **CONCLUSIONES**

Luego de analizados los resultados se procede a formular las siguientes conclusiones, en función de los objetivos. Con relación a Identificar los estilos de Liderazgo Directivo en Instituciones de Educación Inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia, se concluye





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

que los directivos de las Instituciones de Educación Inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia identifican eficientemente los estilos del liderazgo. Los indicadores que muestran debilidad son situacional, transformacional y estratégico, lo cual indica que los directores ejercen eficientemente los estilos estratégico, situacional y transformacional como los estilos del liderazgo directivo, mientras los docentes consideran que es poco eficiente.

Con respecto a Describir las características de liderazgo directivo en Instituciones de Educación Inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia, se concluye que los directivos de las Instituciones de Educación Inicial del Municipio Maracaibo 5 del Estado Zulia describen de forma medianamente eficiente las características del liderazgo. Los indicadores que muestran debilidad son empático, comunicador y motivador, lo cual indica que los directores aplican eficientemente los características del liderazgo directivo, mientras los docentes consideran que son medianamente eficientes para ser empáticos, comunicadores y motivadores.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Chiavenato, I (2005), **Gestión del talento humano**. McGraw-Hill. Bogotá
- Franco, K (2008), **Gerencia y Toma de Decisiones**. Edit. EC, S.A. Caracas.
- Gil'Adí, D. (2005). **Inteligencia Emocional en Práctica**. Mc. Graw Hill. Interamericana. España.
- Goleman, D (2010). **Liderazgo Educativo**. L. Díaz de Santos. España.
- Gómez, S (2009), **Los principios del Liderazgo en el Mensaje de los Grandes Maestros**. Editorial Trillas. México.
- Koontz, H y Wehrich, H (2006), **Administración**. México. Editorial Mc Graw Hill/Irwin.
- León S. (2008) **Estudio del perfil del docente de Educación Secundaria**. Ministerio de Educación. Caracas
- Marcano, M Fuenmayor, J y Torres, L (2008). **Desempeño gerencial del director rural y la influencia en el rendimiento del docente**. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo.
- Planas, M. (2009) **Supervisión del Sistema educativo**. Ariel S.A. Barcelona. España
- Peralta, N (2009) **Autoestima y Motivación**. Diana. S. A. México
- Romero, E. (2006). **Las funciones del Supervisor Escolar**. Ediciones. Díaz Santos, S.A: Madrid España.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **FUNDAMENTOS TEÓRICOS, RASGOS Y ATRIBUTOS DE LA CONSTRUCCIÓN DE CONOCIMIENTO ENTRE LA UNIVERSIDAD Y LA EMPRESA**

**Neiffi Suárez Salas**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[neiffisuarez51@gmail.com](mailto:neiffisuarez51@gmail.com)

**Magdy De las Salas**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[Magdy.delassalas@urbe.edu](mailto:Magdy.delassalas@urbe.edu)

**Roberto Bozo**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[roberto.bozo@urbe.edu.ve](mailto:roberto.bozo@urbe.edu.ve)

#### **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como propósito fundamental determinar los fundamentos teóricos y epistemológicos sobre los que se soporta la construcción conjunta de conocimiento e identificar los rasgos y atributos que caracterizan esos procesos con el propósito del análisis e interpretación que permitieron establecer conexiones, relaciones e integración de los datos y categorías. Se reconoce en la actualidad, la existencia de procesos contemporáneos de relación interorganizacional, donde el uso intensivo del conocimiento es primordial para actuar en contextos como los que conforman estas dos instituciones. Sin embargo, ellas intervienen en la actualidad, limitan la generación de procesos de creación de conocimiento en conjunto. Estas nuevas realidades, exigen un reajuste de ese sistema de relación, de los roles y procesos que permitan construir una trama coherente y sinérgica para los fines señalados. Desde una perspectiva de la complejidad, según Vázquez (2008), se utilizó la técnica del análisis documental, desde donde se hicieron las inferencias necesarias para la interpretación hermenéutica de las relaciones y conexiones de orden teórico-pragmático. Dentro de los resultados obtenidos, se destacan rasgos y atributos presentes en agentes sociales como sistemas complejos, para explicar la construcción conjunta de conocimiento entre la Universidad y la Empresa para desarrollar capacidades en la generación y transferencia de conocimiento con pertinencia social, económica y científica. La construcción conjunta de conocimiento, facilita la generación, desarrollo y evolución de condiciones que son favorables para integrar los principios, valores, visiones, procesos y agentes sociales, sensibles al cambio, para emprender acciones mancomunadas con propósitos comunes. La cultura de cooperación, se constituye en una estrategia relacional capaz de mantener el intercambio y la sostenibilidad de las acciones entre los agentes involucrados. Se pretende que los resultados de esta investigación, permitan sentar las bases para un mejor desarrollo en la relación entre estos actores sociales.

Palabras Clave: Construcción conjunta de conocimiento, universidad y empresa.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **INTRODUCCIÓN**

La sociedad actual se encuentra sometida al cambio vertiginoso que está teniendo la ciencia y la tecnología, el cual tiene influencia sobre las organizaciones contemporáneas, conminándolas a reconocer en el uso intensivo del conocimiento un modo para ofertar bienes y servicios novedosos para su entorno social. Esta situación, las conduce a tener que definir nuevas estrategias y maneras de relación, en alianzas que pueden estar sustentadas en una cultura de cooperación.

Una cultura de cooperación para la creación de conocimiento de valor, genera que las organizaciones tiendan lazos con otras similares, para la obtención de consensos y acuerdos relativos a la creación de espacios para el trabajo mancomunado. A este respecto, el realizar la construcción conjunta de conocimiento entre agentes sociales diversos que obren como equipo para crearlo, redundará en el mejoramiento de sus niveles de eficacia y eficiencia, en su competitividad y permanencia en el tiempo.

Un contexto que favorece la consecución de estos propósitos, es el que conforman la Universidad y la Empresa. Por un lado, la Universidad capitaliza el talento humano para su uso en la transformación de la sociedad en su conjunto y por otro lado, existen las empresas con disposición para tender puentes con ella y trabajar en conjunto con intenciones de logro colectivo.

En este escenario descrito, tanto la Universidad como la Empresa, se le presenta el reto de ser cada vez más amplias para vencer las resistencias propias de las culturas que tradicionalmente han asumido de manera individual, logrando así una ventaja competitiva basada en el conocimiento, para mejorar los niveles de vida de la sociedad como un todo.

Esta investigación parte de la premisa que devela como, en la construcción conjunta de conocimiento entre la Universidad y la Empresa, se puede lograr mayores niveles de eficacia y eficiencia de los agentes involucrados. Asimismo, está argumentada por teorías que representan aportes de aplicación pragmática en la realidad contextual.

El análisis reflexivo y crítico de los conceptos teóricos desarrollados, puede conllevar a determinar los fundamentos teóricos sobre los que se soporta la construcción conjunta de conocimiento entre la Universidad y la Empresa e Identificar los rasgos y atributos que caracterizan estos procesos con el propósito del análisis e interpretación que permite establecer conexiones, relaciones e integración de los datos y categorías.

### **El papel del conocimiento en una sociedad de continuos cambios**

En una sociedad donde los avances en la ciencia y la tecnología a nivel global se dan con gran rapidez y a su vez esos ejercen una gran incidencia en lo social, económico, educativo y político de un país, como en los actores sociales que en ella conviven, se hace necesario hacer transformaciones en cuanto al uso del conocimiento. Es así, como surge el papel protagónico que toma el conocimiento en la sociedad, creando en los individuos y grupos sociales expectativas en cuanto a los modos de actuar y desenvolverse con otros que tradicionalmente, se acostumbraron a experimentar.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

De tal manera, esa sociedad del conocimiento, definida por Vázquez (2008), como aquel estadio de desarrollo donde se reconoce el valor estratégico de dicho conocimiento, como sustento de su competitividad y bienestar, consecuentemente dedica un esfuerzo significativo a la creación de otros nuevos. Es por ello, como se comienza a develar la necesidad de las sociedades de avanzar para sostenerse a la vanguardia y donde se hace preciso que los diferentes actores que la conforman, estén en la búsqueda de nuevas propuestas para el logro del desarrollo humano y sostenible en un entorno cada vez más competitivo.

Conforme a lo antes expresado, una sociedad que vive influida por la creación continua del conocimiento para su desarrollo, se ve en la imperiosa necesidad de producirlo en todos los sectores sociales que la conforman, teniendo que incentivar la creatividad e innovación de los actores sociales que pertenecen a ella. Es por ello, que se hace necesario actuar bajo una cultura de cooperación entre unos y otros, para garantizar crear lo requerido en el buen desarrollo y funcionamiento como un todo integrado, con un trabajo mancomunado.

La cooperación se manifiesta en innumerables organizaciones creadas por el hombre con el propósito de lograr fines y objetivos a través del comportamiento asociativo tal como lo expresa Espinoza (1999). En esta afirmación, se pone de manifiesto, la intención de obtener el bien común por medio de acciones que generadas hacia todos los sectores de la sociedad puedan lograr la armonía y desarrollo esperado.

Se puede pensar a este respecto, que el trabajo colectivo que emprenden hoy día las organizaciones sociales con el propósito de adaptarse al entorno, puede crear por medio de la cooperación, proyectos diversos con organizaciones semejantes, aún cuando tengan intereses y finalidades disímiles.

Por ello, se hace necesario que las organizaciones basen sus principios como los propuestos por la Unesco (2005), que fundamenta los aspectos de integración, solidaridad, pluralidad y participación. Es así, como en un contexto de este tipo, da a las organizaciones la posibilidad al conocimiento requerido, con el propósito de trabajar mancomunadamente para el bien común, con resultados exitosos para su avance y progreso en conjunto.

Ahora bien, las organizaciones es en la búsqueda de basar sus procesos en la producción de conocimientos, comienzan a reconocerlo como un activo de valor, que origina también otros productos intangibles, tal y como lo sostiene García (2012). Esta perspectiva sugiere por tanto, que el uso del conocimiento puede generar cambios en los modos de realizar el trabajo, debido a que da la posibilidad de la creación y transferencia del mismo, lo que lo convierte en un medio que contribuye al avance y progreso individual y del colectivo social.

En este sentido, Von Krogh, Ichijo y Nonaka (2001), afirman que el conocimiento es un proceso propiamente humano que no puede menospreciarse ni reproducirse con facilidad. Esto lleva implícito la idea que puede ser algo complicado y difícil de manejar, por tanto se requiere de elementos y métodos necesarios para crearlo y compartirlo.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Sin embargo, la creación de conocimiento para Rodríguez (2009), se encuentra sujeto a un proceso de diálogo intersubjetivo, el cual puede ser compartido por los seres humanos y a la vez llegar a socializarse en contextos heterogéneos como resultado de un proceso de aprendizaje y cambio en la conducta. A partir de esto, se puede inferir que la generación de conocimiento desde lo individual puede expandir su alcance hacia un mayor nivel de eficacia, cuando se realiza a nivel colectivo, convirtiendo esta práctica en una experiencia de dialogo relacional estructurado complejo de gestionar.

De allí que, las organizaciones actuales enfrentan nuevos retos en la búsqueda de construir y compartir el conocimiento, ya que a través de él, pueden acceder a la innovación y lograr obtener las capacidades requeridas que le proporcionen la dinámica de una nueva realidad compleja en la sociedad del conocimiento. Este es un factor clave en los desafíos que deben afrontar estos agentes sociales, para descubrir nuevas oportunidades y vías de progreso.

### **Los retos para las organizaciones**

Las organizaciones en la sociedad de hoy, ya no se pueden ver como entes aislados, debido a que se encuentran interactuando continuamente e intercambiando tangibles e intangibles de valor con otras que se localizan en contextos de proximidad física o no. Por lo tanto, requieren tener una visión distinta de lo que hacen y de cómo lo hacen, en la búsqueda de la adaptación adaptarse a estas nuevas exigencias.

Es por ello, cuando las organizaciones llegan a reconocer esa interdependencia con otras, en lo que respecta a los procesos conducentes a la creación de conocimiento, incrementan su complejidad colectiva, funcional y estructural. Por consiguiente, deben abrirse a nuevas interacciones que en su dinamismo les permitan mayores niveles de respuesta y adaptación a los equilibrios y desequilibrios que deben afrontar para moverse en la trama social a la que pertenecen.

De igual enfoque, Rodríguez (ob.cit), afirma que cuando las organizaciones perciben la existencia continuada de incertidumbre, es decir, manifiestan cierta incapacidad para procesar y gestionarse por sí solas ante las múltiples circunstancias cambiantes de sus entornos, entonces deciden adoptar otras estrategias distintas. Esto conlleva, el ajuste de sus estructuras con relación a lo que es su visión actual, para poder realizar las alianzas o fusiones, requeridas que la ayuden a obtener los recursos que demandan.

La cooperación como perspectiva de visión actual, puede orientar a las organizaciones a realizar acciones para explorar nuevos modos y crear otros espacios dentro del tejido social donde se desenvuelven, a fin de fortalecer la participación y la cogestión con otras similares. Esto concuerda con lo señalado por la Unesco (ob.cit) a ese mismo respecto.

Sin embargo, las relaciones de cooperación entre agentes sociales revelan una tendencia hacia la diversificación y al aumento de la complejidad que aumentan las interacciones y permiten crear nuevas oportunidades que contribuyen a la extensión de la cultura de la cooperación entre las organizaciones, Suárez (2013), por tanto, la evolución hacia estos nuevos modos de cooperación, hace más complejas las asociaciones o



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

alianzas, en cuanto a su propósito de desarrollarse, sumando y compartiendo con similares con el objetivo común de construir conocimiento para mejorar la equidad, cohesión e integración social de los involucrados y la emergencia de estructuras complejas.

### **Las organizaciones como sistemas complejos**

En la actualidad se requiere ver a las organizaciones desde otra perspectiva para develar su presencia activa en la sociedad, a partir un paradigma que permita interpretar los planos múltiples y diversos en los cuales se desenvuelven, en la búsqueda del logro de su avance y progreso en el tiempo. Se considera que esta visión paradigmática es una forma de pensamiento complejo.

Desde el pensar complejo, Morin (2001), plantea abordar la realidad desde lo incierto, diverso, contradictorio, incomprensible que implica una nueva forma de pensar, donde se reconoce y se acepta la convergencia de múltiples planos de interpretación y acción. Es por ello, que el pensamiento complejo trasciende las visiones y disciplinas particulares, es transdisciplinario y brinda la posibilidad de descifrar la lógica en que se concibe y se comporta la trama relacional entre las organizaciones.

Por otra parte, Rogers (2005), señala que el advenimiento de una conducta compleja o la emergencia de un sistema adaptativo complejo, comprende una región espacial en la que intervienen una serie de unidades heterogéneas y sensibles al cambio, que se complementan para constituir una entidad autoorganizada, que desarrolla capacidades y propiedades globales, manifestando una conducta colectiva en equilibrio dinámico e inestable, es decir, se transforman en un sistema inteligente.

Asimismo, Rodríguez (ob.cit), denomina a esa nueva entidad autoorganizada como una organización compleja. Se trata de un sistema donde las relaciones entre sus constituyentes son dinámicas, inestables, circulares, que se complementan entre sí, presentando nuevos esquemas de interacción, que desarrolla nuevas estructuras y capacidades funcionales para gestionar sus relaciones. Desde esta perspectiva, una organización que responda a esta tipología, puede relacionarse con otras que tengan propósitos comunes, para evolucionar a nuevos estadios de avance y progreso.

Desde una perspectiva de pensamiento complejo, se puede visualizar la existencia de un escenario que agrupa e integra a individuos y a entidades con propósitos comunes, que van más allá de fines inmediatos y que originan consecuencias inusuales, Suárez (ob.cit). De esta manera, se observa la existencia de organizaciones sociales heterogéneas, con naturaleza y propósito para actuar en diferentes entornos, en los que se destaca el contexto entre la Universidad y la Empresa.

Tomando en consideración lo anteriormente expresado, se reconoce el papel protagónico que la Universidad tiene en la sociedad como institución, creadora de

Conocimiento por excelencia, para emprender la búsqueda de otras organizaciones similares y trabajar de manera conjunta, permitiendo la posibilidad de vincularse para



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

interactuar y lograr propósitos comunes. Es entonces, como la Universidad en su rol transformador de la sociedad, debe intentar responder a retos sociales que se le presentan.

La Universidad puede dar un aporte fundamental, manejándose dentro de un nuevo enfoque, con parámetros institucionales y funcionales, diferentes a los actuales, pero adaptados a una sociedad en desarrollo con necesidades apremiantes de inclusión y participación, lo cual requiere de iniciativas conjuntas y coordinadas entre los componentes que la conforman.

Es necesario repensar el papel de la Universidad como agente social y económico en un nuevo escenario, como sistema complejo en evolución, de la cual se espera una mayor participación en la sociedad. Es así, como puede cumplir un mayor rol protagónico y compromiso social en la búsqueda de soluciones innovadoras con pertinencia social, revalorización la intersubjetividad e identidad local integrada a los procesos sociales de desarrollo humano sustentable a nivel local y global, según lo indica García-Guadilla (2008).

Por lo anteriormente expresado, la universidad puede asumir el modelado de un conjunto de partes entrelazadas que interactúan entre sí, de las cuales pueden surgir propiedades nuevas que no pueden explicarse a partir de elementos aislados, lo que amerita una nueva perspectiva de cambio, que la ubica como un sistema complejo dentro de la sociedad actual.

De esta manera, la Universidad como sistema complejo se constituye, según lo argumenta Salas (2012) en un agente modelador y creador de la sociedad, que ofrece sus capacidades y asume sus responsabilidades para catalizar y facilitar la participación colectiva, que aglutina las expectativas con criterios de solidaridad y desarrollo que permitan enfrentar los problemas reales de la sociedad, como elemento fundamental para el avance.

En este sentido, desde la Universidad se pueden proponer estrategias que soporten formas avanzadas de cooperación, es decir, aquellas que se ejecuten con propósitos de generar y compartir colectivamente el conocimiento innovador, lo cual permitiría crear condiciones propicias para el establecimiento de modos organizativos de mayor complejidad, amplitud y trascendencia social. Esto implica una perspectiva que integra aquellos elementos y principios que permiten crear un sistema para gestionar los procesos de construcción conjunta de conocimiento, desde la Universidad.

De lo anterior se desprende que en un contexto de esta naturaleza, se posibilita que la Universidad establezca puentes con otras organizaciones públicas y privadas, a nivel local o global para el desarrollo de procesos de construcción conjunta de conocimiento, como una vía expedita para su transformación y del entorno social. Esto supone, implantar en las instituciones una cultura basada en valores y principios apropiados, con un concepto claro de la realidad existente, pero con una perspectiva de la realidad posible, donde se reconozca el carácter dinámico y cambiante de la sociedad que la circunda.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Por otro lado, está la Empresa que ha devenido en una institución vital para la sociedad y se ha visto obligada a estar en constante mejora para ser eficiente, pero además buscando el beneficio de la comunidad, con los bienes y servicios que ofrece, además de ser generadora de empleos. De ese modo como su actividad se convierte en un ciclo constante que le genera estar en la búsqueda de nuevas estrategias que la adapten a los cambios del contexto, lo que incide en la economía de los países.

Desde la perspectiva compleja, las funciones de la empresa tal y como lo indica MORÍN (2001), ahora están orientadas a atender las necesidades de la sociedad creando factores de cambio que retribuyan el riesgo, los esfuerzos y las inversiones que realizan ellas en el contexto. Esto implica, crear oportunidades y ventajas que la empresa debe aprovechar, para actuar en la trama relacional, evitando las dificultades, amenazas y exigencias que la neutralizan y que no le dejan subsistir a los cambios actuales.

No obstante, se ha podido observar que la Empresa manifiesta iniciativas de interrelacionarse con la Universidad para basar sus procesos en el conocimiento, estableciendo estrategias de trabajo mancomunado en la búsqueda de transferir y construir en conjunto el mismo. De este modo, la Empresa puede asumir en la complejidad una ruta viable y una oportunidad hacia el logro de mayor efectividad y excelencia, implementando estrategias de relación interorganizacional de cooperación en un contexto social que favorezca el emprendimiento colectivo, para asegurar su permanencia en el tiempo.

### **La construcción conjunta de conocimiento entre la Universidad y la Empresa**

Las organizaciones de hoy, reconocen en el uso intensivo del conocimiento innovador, como una vía para generar un cambio cualitativo en los modos en que se deben desenvolver en la sociedad, independientemente de su naturaleza y propósitos. En la medida que las organizaciones van teniendo éxito compartiendo ideas, conocimientos y valores con otras, se van creando lazos fuertes de relación interorganizacional, que fomentan un entorno favorable que va de lo individual a lo colectivo, surgiendo patrones de comportamiento complejo.

La valoración social que resulta de esta práctica colectiva exitosa, puede estar sustentada en propósitos dirigidos al bienestar colectivo, lo cual se traduce en una conducta de atracción que faculta la cohesión y sinergia social, lo cual permite establecer los rasgos requeridos en la satisfacción de necesidades en pro de los involucrados.

La coexistencia colectiva de prácticas sociales compartidas se establece en un actor social que facilita la emergencia de patrones de interacción colectiva, plantea Sotolongo (2006). Por consiguiente un contexto complejo de socialización, que permite la anticipación para el obrar social colectivo, el logro de una identidad social colectiva y la autoorganización social, posibilita el establecimiento de relaciones interorganizacionales entre la Universidad y la Empresa, desde donde puedan emerger formas de organización compleja.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

La implementación de una estrategia de relación interorganizacional entre la Universidad y la Empresa, sustentada en una cultura de valores y principios de la cooperación, encuentra la vía expedita para concretar los propósitos antes señalados. De esta manera, se crea un contexto social entre estas dos organizaciones, desde donde tomar decisiones, dialogar y actuar para generar un cambio de cara al futuro, que les brinde la oportunidad de fortalecer sus capacidades.

Las partes que interactúan, están obligadas a regular las variables que intervienen en la consecución de un lenguaje común, que viabilice el logro de consensos y acuerdos sobre aquello que es de mutuo interés, que sienta las bases de una cultura de cooperación, como requisito primordial para convertir las interacciones sociales en relaciones de largo alcance, que estimule la participación e inclusión de agentes sociales en prácticas sostenidas de creación e intercambio de conocimiento novedoso.

Desde esta perspectiva, cabe la posibilidad de la recomposición conceptual de los procesos de relación interorganizacional entre la Universidad y la Empresa para la concreción de iniciativas de desarrollo social, económico, científico que trasciendan el ámbito local y puedan integrarse al ámbito global.

### **CONSIDERACIONES FINALES**

Dentro de esta realidad, las organizaciones en la actualidad buscan un modo específico que les facilite su adaptación al cambio, es así como al implementar estrategias basadas en la cooperación, éstas pueden encontrar un aumento de valor en las mismas, gracias a una mayor flexibilidad y orientación en la consecución de los objetivos propuestos.

De allí que una nueva visión de organización concebida desde una perspectiva compleja, facilita el abordaje a la existencia de un contexto significativo para la creatividad, la convergencia y la construcción de nuevas ideas, como son las relaciones organizacionales de cooperación fundamentadas en principios y valores que regulen un marco de actuación.

Es así, como las relaciones interorganizacionales basadas en la complejidad, permiten establecer entre sí procesos de interrelación dinámica de mutua influencia, que a su vez, dentro de la diversidad, facilitan el abordaje a la existencia de un contexto significativo para la creatividad, la convergencia y la construcción de nuevas ideas que se complementan para crear condiciones que le aseguren su perdurabilidad en el tiempo.

Desde esta perspectiva, se considera que existe la posibilidad de la recomposición conceptual de los procesos de relación interorganizacional para la construcción conjunta de conocimiento entre la Universidad y la Empresa. A partir de la consideración de estos fundamentos teóricos, rasgos y atributos aquí esbozados, se pueden propiciar la concreción de iniciativas de desarrollo social, económico, científico que trasciendan el ámbito local y puedan integrarse al ámbito global, posibilitando la relación entre estas dos organizaciones que están en continua movilidad, dispersión geográfica y tiempo, lo cual representa una oportunidad ventajosa para el logro de sus fines de avance y progreso.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Espinoza, Rafael (1999). **La cooperación Universidad-Sector Productivo en la sociedad actual**. Conferencia presentada el Postgrado del Decanato de Administración y Contaduría. Barquisimeto-Venezuela.
- García G., Carmen (2003). **Versión ampliada del trabajo: Algunas consideraciones sobre la transformación universitaria**. Publicado en el boletín ASOVAC, 2003.
- García del J., Julio y Casanueva R., Cristóbal (2012). Editorial Pirámide S.A.
- García, Munch (2008). **Fundamentos de administración**. 1ra Edición. Editorial Trillas. México, D.f
- Morín, Edgar (2001). **Los Siete Saberes necesarios para la Educación del Futuro**. Paidós Studio. Barcelona.
- Rodríguez, Carlos (2009). Tesis Doctoral: **Las Organizaciones Virtuales entre la Universidad y la Empresa**. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Rogers, Everett (1995). **Diffusion of Innovations**. Fourth Edition. The Free Press
- Sotolongo, Pedro (2006). **Teoría social y vida cotidiana: La sociedad como sistema dinámico complejo**. Acuario publicaciones. Centro Félix Varela, La Habana 2006.
- Suárez, Neiffi (2013). Tesis Doctoral: **La Construcción Conjunta de Conocimiento entre la Universidad y la Empresa**. Universidad Privada Rafael Bellosó Chacín, Maracaibo, Venezuela.
- Salas, Cecilia (2012). Tesis Doctoral: **Sistema de Extensión Universitaria para la Autoorganización de Grupos Sociales con Diversidad Cultural**. Universidad.
- UNESCO (2005) Hacia las sociedades del conocimiento. Informe mundial. Ediciones: Unesco/ <http://www.unesco.org/publications>. ISBN 92-3-304000-3. Artículo digital
- Vázquez, Henry (2008). Tesis Doctoral: **Configuración Desarrollo del Capital Intelectual en el Sector Universitario**. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Von Krog, George, Ichijo, Kazuo y Nonaka, Ikujiro (2001). **Facilitar la creación de conocimiento**. Oxford University Press. Primera Edición, México



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### DISEÑO Y APLICABILIDAD DEL PROYECTO EDUCATIVO INTEGRAL COMUNITARIO COMO PROPÓSITO DE INVESTIGACIÓN

**Beatriz Portillo**

Escuela Básica Nacional Bolivariana "Eduardo Emiro Ferrer"

[bettinam2009@hotmail.com](mailto:bettinam2009@hotmail.com)

#### RESUMEN

La indagación tuvo como objetivo analizar la Estructura del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC), que genere su diseño y aplicabilidad como propósito de investigación, la metodología fue de tipo descriptiva- documental. En conclusión: En la gestión educativa venezolana se hace necesario el PEIC como investigación en el que se genere la transformación social y el engranaje en esta, de los sujetos de la Triada Educativa (Escuela- Familia- Comunidad) siendo éstos fuerza viva de la sociedad; el mismo da a las Instituciones Educativas un Instrumento teórico- práctico, ideado por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE) (2003), para que las mismas puedan crear la Sistematización de sus Potencialidades, Intereses y Necesidades (PIN: Matriz o Diagnóstico del PEIC) para desarrollarlas y/o atenderlas en beneficio del Colectivo o Institución que la está aplicando, a través de sus operacionalización en sus tres (3) grandes Fases, tratadas como: 1- Hoja de Presentación, Título, Introducción, Diagnóstico (Matriz P.I.N), Visión, Misión, justificación de los Colectivos de Trabajo (Participantes de la Organización Institucional) y Conformación de los Colectivos de trabajo y sus asignaciones o comisiones. 2- Plan de Acción (Por Periodo que arroje un Plan de Acción anual o general) y 3- Evaluación, Técnica, Sistematización (de logros de actividades), Divulgación y Supervisión. Es útil para otras Instituciones como modelo empírico para éstas.

**Palabras clave:** Proyecto Educativo Integral Comunitario, Investigación, Triada Educativa, Fases operacionales.

#### INTRODUCCIÓN

Concebir la Educación como una práctica únicamente en la simple transmisión de conocimientos pedagógicos, académicos o mediación en los saberes, sería limitante con respecto a los fines de la Educación y al componente docente, quienes dirigen o tratan de promover una educación integral, participativa y de calidad, no sólo instrucción meramente erudito sino enseñanza- aprendizaje positivista, basada en la Cultura de la paz, es decir, Educación guiada por valores. Educar no sólo instruir, sino transmitir unas certezas, unas ideas o unas maneras de saber (ser, estar, conocer, hacer y convivir).

Es por ello, que en la gestión educativa venezolana se hace necesario el Proyecto Educativo Integral Comunitario, como investigación en el que se genere la transformación social y el engranaje en esta con los sujetos de la Triada Educativa (Escuela- Familia- Comunidad) siendo éstos fuerza viva de la sociedad. Reconociendo según la descripción del significado de su sigla: Programar la acción Educativa, tomando en cuenta las



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

personas que hacen vida en cada institución como seres completos, complejos, es decir, integrales en beneficio de la Comunidad o sociedad en general.

El mismo da a las Instituciones Educativas un Instrumento teórico- práctico, ideado por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2003) para que las mismas puedan crear la Sistematización de sus Potencialidades, Intereses y Necesidades, para desarrollarlas y/o atenderlas en beneficio del Colectivo o Institución que la está aplicando, a través de su operacionalización en sus tres (3) grande Fases, tratadas como: 1- Presentación, Título, Introducción, Diagnósis, Visión, Misión, Justificación de los Colectivos de Trabajo y Conformación de éstos en Comisiones. 2- Plan de Acción y 3- Evaluación, Técnica, Sistematización, Divulgación y Supervisión.

### **METODOLOGÍA**

Para Granjales (2000), los estudios descriptivos buscan desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características. Describir en este caso es sinónimo de medir. Miden variables o conceptos con el fin de especificar las propiedades importantes de comunidades, personas, grupos o fenómeno bajo análisis.

### **Desarrollo teórico del Proyecto Integral Comunitario como proyecto de investigación**

La educación, a través de la historia, ha sido estimada como el medio capaz y el eje rector del desarrollo para la reforma social a través de la búsqueda de la calidad educativa. Por razón del proceso educativo se transmiten los valores imprescindibles, la protección de la identidad cultural y ciudadana, el respeto al Credo y su Iglesia y sus costumbres y tradiciones; es la plataforma de la formación y preparación de los sujetos que integran la Triada Educativa (Escuela- Familia- Comunidad) como fuerza viva de la sociedad. La Institución se convierte así, en el lugar para el provecho y transmisión de los conocimientos y el medio para la multiplicación de las capacidades, potencialidades e intereses socio- productivas.

Es por ello, que el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) brinda un ambiente enriquecedor y sustancioso para lograr que los integrantes de la institución desarrollen de manera eficaz diversas temáticas necesarias para una educación holística. La integración de la investigación con el PEIC constituye un binomio que debe ser incorporado con criterio consciente, es por ello que la enseñanza debe emerger de las actividades investigativas para que estas generen un aprendizaje significativo, observándose su producción con el desarrollo de la inteligencia múltiple aplicada en los docentes y de ellos a los discentes; pero para investigar es necesario que el docente asuma una actitud de ética profesional.

En este sentido, el proyecto educativo integral comunitario (PEIC) se enfrentan ante una serie de escenarios conflictivos en este proceso social como es la educación en el que el docente se encuentra inmerso, pudiendo presentar desconocimientos acerca de las formas de conducir el proceso de enseñanza, en un nivel macro de forma que trabaje en



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

colectivo para el beneficio de todo sujeto que hace vida en el plantel, y más que este tenga el producto con estrategias de labor de aprendizaje significativo, como también su operacionalización como partícipe de la gestión del hacer de la Organización Institucional en general.

Es por ello, que hoy en día para el diseño y aplicabilidad del proyecto educativo integral comunitario como propósito de investigación, en el campo laboral de los docentes, deben de jugar un papel preponderante, es decir, ir más allá de lo que dicta el deber para apoyar las debilidades que puede ocurrir dentro del proceso educativo, integrándose a las actividades que puedan presentarse dentro la institución educativa para los fundamentos teóricos- legales, la sustentación en valores que se manejan, y divisiones de tareas según los colectivos de trabajo para el beneficio común, en relación a la triada educativa.

Para el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2003), el proyecto educativo integral comunitario se define como un Instrumento con su propio escenario en la institución educativa, el cual tiene como fundamento la formación integral del sujeto ciudadano (sea estudiante, docente, administrativo, padre- representante y de la comunidad en general), como centro de su propio desarrollo, en el contexto de una democracia participativa y protagónica con equidad social, por una educación de calidad. Por su parte, Herrera (2010), refiere que es un plan de acción combinado con principios pedagógicos que busca mejorar la formación impartida a los estudiantes, el financiamiento interno del plantel, y su buen funcionamiento para la comunidad.

Sin duda, el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC) se fundamenta en aspectos integrales y realidades educativas, que se permita abarcar el desarrollo de potencialidades, necesidades e intereses, abordando aspectos de participación en Colectivos de Trabajo, integrándose como la unión de un Proyecto de Investigación para mejorar la Calidad en el Sistema Educativo venezolano, haciendo énfasis al Contexto Social. Según Grinbers y Rossi (2011), el PEIC se concibe como un proceso permanente de construcción colectiva, es decir, se trata de prolongar de él, la vida de la Institución que a partir de su identidad va construyendo continuamente su visión y misión institucional.

Mora, Peñaloza y Castellano (2011) cita en su investigación al Ministerio del Poder Popular para la Educación (2003), revelando la intención de esclarecer el alcance del contenido del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC), al estar conformado por cuatro conceptos fundamentales que a su vez han de estar reflejados en los Proyectos de Aprendizaje:

(a) Es Proyecto, por cuanto constituye una propuesta diseñada en Colectivo por cada Institución, marcándose desde esa fase la diferenciación respecto a otras, e identificándolas con su perfil propio y filosófico que abarca la misión social de esta, en cuanto a la asunción de los fines educativos, sociocultural, ecológico, socioproductivo y los valores compartidos por esta. Así se conformará la imagen de Sociedad e Institución deseada.

(b) Es Educativo, porque su intención es mejorar la enseñanza y la especialidad profesional de los docentes que la guían en lo pedagógico- académico- mediación. Los



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

esfuerzos del Colectivo están dirigidos a mejorar las Prácticas Pedagógicas, enfocadas éstas al logro de aprender a ser (identidad propia y derecho a tomar decisiones), aprender a estar (sentido de pertenencia) aprender a hacer (valoración de sus potencialidades y amor al trabajo), aprender a reflexionar (valorar el tiempo de análisis, de pensar antes de actuar y/o hablar), y aprender a crear (valorar el talento de ser poseedores de la inteligencia múltiple: creativos e innovadores) en una Sociedad Democrática.

(c) Es Integral, por cuanto se estudian las diferentes problemáticas (pedagógicas, deportivas, filosófica- espiritual, de salubridad, culturales, éticas, de infraestructura, administrativas, entre otras.) las cuales se incluyen en el Proyecto, a fin de valorarlas para atacarlas mediante Estrategias planificadas por el personal docente, directivo, comunidad educativa, delegados estudiantil, con el objeto de minorarlas y mejorar el hecho educativo en la Institución Educativa.

(d) Es Comunitario, porque todos están llamados a participar, ya que no hay opinión más importante que aquella de quienes viven día a día la realidad de la Institución educativa, porque pueden transmitir sus problemas, situaciones y propuestas para cambiar o mejorar la Educación que reciben en la planificación y concreción de las acciones indicadas en el Proyecto, en cuyo caso también, son garantes del cumplimiento del mismo y para mejorar las problemáticas y fortalecer los aspectos pedagógicos, estructurales, políticos, administrativos y de autonomía del Plantel.

En ese sentido, Hernández (2009), sostiene que las reflexiones de los sujetos que hacen vida en las Instituciones Educativas (particularmente los docentes) combinadas con su acción transformadora, los convertirá en edificadores de teoría pedagógica que debe contextualizarse de conformidad con las características socioculturales de los estudiantes de estas. Apunta igualmente, la necesidad de reconocer las especificidades de la localidad donde funciona, ya que estas concepciones, guiarán su práctica pedagógica cotidiana.

La oportunidad y el mecanismo de esa integración vendrán dados por el momento en que se encuentre el proceso de construcción del Conocimiento de los integrantes de la Institución. Es decir, no es igual llegar cualquier día a la Institución y resolver problemas, es trabajar directamente investigando los problemas para resolverlo, garantizando la motivación y establecer las necesidades de la Comunidad Educativa que se integre en el proceso de construcción del Saber que ameriten los estudiantes según su realidad o contexto actual, es decir, conocer realidades e intervenir para la resolución del problema.

Según Cabrero (2010), dice que el docente debe ser un profesional práctico e investigador. Existen muchas veces situaciones donde este, no puede aplicar las mismas recetas de siempre en el ambiente educativo en que se encuentra, posiblemente aprendió un método de enseñanza que sirvió para resolver un problema o una manera de hacer su labor en un año escolar, pero el próximo necesita de otras técnicas y estrategias, o por lo contrario, que tenga que romper esquemas o paradigmas que no le fueron útiles para ayudar a satisfacer las necesidades de un problema en específico, y en el que pueda operacionalizar el PEIC de su respectiva Institución y año escolar.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### Desarrollo práctico del Proyecto Integral Comunitario como proyecto de investigación

A medida que va ejerciendo la profesión, los docentes van desarrollando una epistemología de la práctica, es decir, una forma de conocer, producto de la reflexión permanente y simultánea a su acción educativa. Como sucede con todo profesional de la práctica, está en “reflexión en la acción”, en la cual el docente despliega cuando tiene que enfrentar una nueva situación o cuando surge un conflicto entre valores opuestos, rara vez es explicada. Se convierte en un saber de experiencia, en un “saber ser”, un “saber estar”, un “saber conocer”, un “saber hacer” y un “saber convivir”.

Para su implementación práctica, el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2003), ha ideado el Instrumento a través de su operacionalización en sus tres (3) grandes Fases, tratadas como: 1- Presentación, Título, Introducción, Diagnóstico (Matriz P.I.N), Visión, Misión, justificación de los Colectivos de Trabajo y Conformación de éstos en comisiones. 2- Plan de Acción (Por Período o Lapso o Semestre) y 3- Evaluación, Técnica, Sistematización (de logros de actividades), Divulgación y Supervisión. Para que las Instituciones Educativas puedan crear la Sistematización de sus Potencialidades, Intereses y Necesidades, desarrollarlas y/o atenderlas en beneficio del Colectivo o Institución que la está aplicando.

Resultados- Modelo ya aplicado según las Fases (Elaborado y Diseñado por la Autora de la Investigación, en la Institución donde labora):

#### 1. Fase

➤ Presentación e Identificación de la Institución Educativa
➤ Índice
➤ Título del PEIC
➤ Introducción
➤ Diagnóstico con la Matriz P.I.N
➤ Nudos Críticos
➤ Visión
➤ Misión
➤ Justificación de la Conformación de los Colectivos de Trabajo
➤ Colectivos de Trabajo de la Organización Educativa



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### 2. Fase

➤ Plan de Acción (por Período)

### 3. Fase

➤ Evaluación. Difusión y Supervisión

## CONCLUSIONES

El énfasis de las investigaciones en el PEIC es el reto logrado que tienen los docentes en colectivo, de escribir sus propias prácticas como instrumento de sistematización y resignificación; la escritura sobre sus propias experiencias es un método para registrar y dar a conocer sus prácticas, es un medio académico fundamental. De ser lectores, pasan a ser sujetos leídos, en una condición, de abierta comunicación, de mirada y comprensión al sentir del otro y de la validación de su propia práctica, éstas son tesis y elementos con los cuales queremos abrir la discusión.

El docente juega un papel relevante en la investigación educativa. A su favor va a desarrollar una serie de ideas, de distinto orden, con el fin de poner de presente que la investigación en el PEIC y sobre lo que allí acontece, es decir, la investigación pedagógica es responsabilidad del docente y del Colectivo al que pertenece. Con este propósito se determina una disquisición más de carácter filosófico en la cual tratará de relacionar el saber docente con el saber común y cómo a partir del reconocimiento de ese saber, como saber pedagógico, es posible proponer estrategias que permitan asumirla como objeto de la investigación.

Para el diseño y aplicabilidad del proyecto educativo integral comunitario como propósito de investigación (PEIC) se ha de utilizar unas estrategias metodológicas participativas, teniendo como ejes fundamentales:

Lo prospectivo: Generación de una visión estratégica común.

Lo creativo: Generar la creatividad y el surgimiento de ideas innovadoras.

Lo participativo: Fomentar la participación de Padres/Representantes, Estudiantes, Docentes, Personal Administrativo, Líderes de la Comunidad, Representantes de la Iglesia y Organizaciones de los Consejos Comunales, en la exposición de ideas y en sucesivas tomas de decisiones colectivas.

Lo crítico: Valoración objetiva sobre la exposición de ideas y opiniones de cada uno de los participantes, sus acciones, la institución y su entorno.

Lo motivador: Lograr que las personas participen, se entusiasmen, con lo que hacen y producen.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Lo vivencial: Se refiere a que la generación de productos institucionales no deberá entenderse como elementos netamente racionales, sino que tienen un importante componente afectivo-emocional.

Lo viable: que sea útil y significativo en la vida de todos los participantes.

El proceso, Coordinado por los directivos del Plantel, se inició estimulando a los docentes a través de un análisis de problemas que confronta la Institución en sus diferentes aspectos: Pedagógico, Institucional, Comunitario y Lineamientos Políticos. Sugiriéndoles que esta forma de análisis lo llevara a los estudiantes y a las reuniones particulares por sección a los padres/representantes con la finalidad de producir en éstos la reflexión y la concientización de participar para contribuir a mejorar lo que se vive y tiene dentro y fuera de la Institución.

### **RECOMENDACIONES**

Reconocer que el PEIC y el proyecto de investigación se enfrentan ante una serie de situaciones conflictivas en este proceso social como es la educación con sentido hacia la calidad; también el docente se encuentra inmerso en ellos, pudiendo presentar desconocimientos acerca de las formas de conducir el proceso organizacional del plantel, para ello se hace necesario convocar a todo el personal de la institución y a su Comunidad educativa para el diseño y operacionalización de este Instrumento.

Reconocer que hoy en día la Comunidad Educativa deben de jugar un papel preponderante para apoyar las debilidades que puede ocurrir dentro del proceso educativo integrándose a las actividades o formaciones que puedan presentarse dentro la unidad educativa para el fundamento de los valores y delegaciones de tareas para el beneficio común.

Reconocer que las instituciones educativas son organizaciones que tienen su razón de ser en la dinámica de las sociedades, desarrollando las capacidades individuales y colectivas de las personas, demandando de ellos su colaboración en beneficio del proceso. En este sentido, se hace necesario analizar los aspectos que inciden en la falta de participación e integración de los involucrados en el PEIC como proceso de formación de la comunidad educativa.

Reconocer que desde la perspectiva más general la fortaleza que puede tener la institución con el PEIC y el proyecto de investigación es la buena integración entre el personal directivo, docentes y comunidad, a la hora de reuniones o actividades especiales para los acuerdos oportunos en la mejora de la calidad de la educación y de los aprendizajes, como también el solventar la problemática que se presente en cuanto las necesidades de infraestructura y administrativa.

Reconocer, el afán de establecer una buena escuela para familias, para beneficio de la triada educativa, en función proactiva de la institución y comunidad, para que demuestren esfuerzos en pro de solución de los problemas descubiertos en el análisis de la Matriz PIN.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Reconocer que es relevante el Diseño y aplicabilidad del Proyecto Integral Comunitario como proyecto de investigación porque proporcionará a directivos y docentes, estrategias que de ponerlas en práctica permitirá incorporar a padres y representantes a las actividades educativas propuestas por la institución. Así como el desarrollo del PEIC, en el cual deben participar todos los actores involucrados en el proceso educativo. En consecuencia, al incorporar la comunidad educativa a la escuela mediante una estrategia eficaz, se logrará el éxito en todos los objetivos planteados.

Precisar las orientaciones metodológicas en cuanto a los elementos instruccionales de la planificación, la formulación y los alcances del P.E.I.C; propiciar encuentros permanentes de discusión y reflexión de las actividades desarrolladas en el P.E.I.C, a fin de detectar las debilidades y contingencias e implementar mecanismos para encauzar y solventarlas. Además de fortalecer los logros estimulando la participación y protagonismo de todos los integrantes de la comunidad institucional y local.

Programar acompañamientos pedagógicos, en las coordinaciones según los Colectivos de Trabajo, a los docentes en cada una de las fases a fin de darle seguimiento y continuidad a las actividades planificadas, a fin de establecer los mecanismos administrativos y pedagógicos para la construcción de la Propuesta Curricular por áreas académicas y años, de acuerdo a las necesidades pedagógicas sustentadas en el diagnóstico realizado a inicio del año escolar.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Cabrero, S. (2010) **El rol del maestro en la investigación educativa.** [www.monografias.com/trabajos17/rol-del-maestro.shtml](http://www.monografias.com/trabajos17/rol-del-maestro.shtml). Consultado: 12- 01- 2014
- Granjales, T. (2000) **Tipos de Investigación.** <http://tgranjales.net/investipo.pdf> Consultado: 12- 01- 2014
- Grinbers, F. y Rossi M (2011), **Trabajo – Familia – Escuela – Comunidad. El PEIC, su gestión,** es.scribd.com/doc/187483540- Consultado: 10- 01- 2014
- Herrera, J. (2010) **Revista digital de Educación, cultura y desarrollo rural.** Año1.Nº2.
- Hernández, B. (2009) **Principales teorías pedagógicas.** Upload, Share, and..., [www.slideshare.net/beatrizhernandez/princip-teorias-pedag/](http://www.slideshare.net/beatrizhernandez/princip-teorias-pedag/) Consultado: 15- 01- 2014
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (2003) **Propuesta del Proyecto Educativo Integral Comunitario.**
- Mora, L.; Peñaloza, M; Castellano, O (2011) Vinculación de los proyectos de aprendizaje con el proyecto educativo integral comunitario. **Revista Evaluación e investigación.** Núm. 1. Año 6. Enero-junio 2011.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### LA NEUROCIENCIA ANTE LAS CREENCIAS ESPIRITUALES Y LAS ACCIONES COTIDIANAS INCONGRUENTES LLENAS DE ANTIVALORES

**Beatriz Portillo**

Ministerio del Poder Popular para la Educación

[Bettinam2009@hotmail.com](mailto:Bettinam2009@hotmail.com)

#### RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar la neurociencia ante las creencias espirituales y las acciones cotidianas incongruentes llenas de antivalores, la metodología fue de tipo descriptiva- documental. El sustento teórico se basó en los contenidos de Barra (2006), Codina (2009), Ramírez y otros (2010), Gallo (2011), entre otros. En el panorama de la incertidumbre actual en torno a la Educación y la Neurociencia ante las creencias espirituales y las acciones cotidianas, hacen de las teorías axiológicas, las mismas conocidas como cualidades demostrativas e independientes de las cosas y los actos humanos, la cual parte de la idea que es el sujeto quien otorga valor a las cosas tangibles e intangibles, que lucha por sus principios y creencias para convivir con los otros valorando la integralidad, la complejidad y la diversidad de los seres humano en contra de los antivalores. En este sentido, el sujeto no puede ser ajeno a la muestra de violencia o intolerancia interrelacionar, en detrimento de los principios de los derechos humanos. De allí surge la motivación de realizar la presente investigación., realizándose bajo un enfoque simbólico interpretativo, a través de una metodología cualitativa. En la Educación postmoderna se plantea la necesidad de integrar los valores de la convivencia democrática con los valores institucionales. Para una propuesta orientadora se formula lineamientos teóricos- prácticos para la consecución del bien común.

**Palabras clave:** Neurociencia, teorías axiológicas, creencias espirituales, lineamientos.

#### INTRODUCCIÓN

La Educación atenta a la emprendedora labor pedagógica, académica, formativa, cultural para la sociedad como su fin primordial, se afana a dar resultados de enseñanza y aprendizaje de calidad, siempre y cuando aproveche su fundamentación teórica- practica en los aportes que le ofrece la Neurociencia, la misma es fuente de estudio completo de los seres humanos que les dé a éstos herramientas de uso de sus potencialidades y habilidades desde su desarrollo cognitivo y holístico para su propio beneficio, ser promotora del respeto a la vida y mejorar su convivencia apoyada en su ser social.

Es necesario dedicar un tiempo de reflexión, de análisis y discusión en mesas de trabajo, con interpelaciones categóricas, tales como: ¿Cómo se aprende?, ¿Cómo se enseña?, ¿Qué se debe aprender?, ¿Para qué sirve el aprendizaje recibe o se le aporta a los discentes?, ¿Cuáles son los mecanismos neuronales subyacentes en la cognición y en la conducta?, ¿Cómo enseñar valores aplicados para erradicar tanta violencia observada en la sociedad venezolana y mundial?. Basándose el personal docente en la psicología pura, generada por las teorías de J. Piaget (1896-1980), S. Freud (1856- 1939), B. Skinner (1904- 1990), W. James (1884- 1920), I Pavio (1925- 1991), entre otros.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Por las mismas, estas teorías de aporte de científicos en Psicología, Sociología, Antropología, Neurología, Teología, Filosofía (Ciencias que se unen para hacer de la Neurociencia la multidisciplinariedad una herramienta para la Educación), según la UNESCO (1996), que fortalecen las disciplinas útiles para el campo educativo, facilitando a los docentes entender los cinco (5) principios del saber (ser, estar, hacer, conocer y convivir), como la situación y forma de conducta tanto de los discentes como la de ellos mismos y la de sus colegas en el ámbito educativo, que genere fortaleza espiritual y social para convivir en bien común, con la cultura de paz, de productividad que tanto necesita el país, con personas que se sientan y actúen de forma positiva o con dignidad.

### **La Neurociencia para la actual crisis de valores**

La Educación a través del tiempo de su acción como servidora público es portadora de los principios del saber, siendo mediadora, educadora, orientadora, formadora de la humanidad para que esta alcance los saberes del conocimiento; con todas las disciplinas del orden académico y componentes valorativos para fomentar el desarrollo cognitivo del ser humano, la cual se puede fundamentar teóricamente desde la implementación de los aporte que ofrece la Neurociencia, por ser esta el conjunto de disciplinas cargadas de conocimiento desde el punto focal donde se ha de dar el crecimiento corporal, mental y espiritual del individuo desde el plano personal y social, generándole sentirse realizado y feliz.

Es por ello que los educadores para mejorar su desempeño laborar en los centros del saber, han de poseer el conocimiento estratégico que aporta la Neurociencia, la cual estudia la Estructura y la Función química, Farmacológica y Patológica del Sistema Nervioso, de cada ser humano, (sus estudiantes) para que éstos luego lo apliquen en sus hogares, como seres multiplicadores de las enseñanzas recibidas; teorías que comprenden: Cerebro Triuno, Inteligencia Múltiple, la Programación Neurolingüística (P.N.L), entre otras; para formar seres integrales y generar la calidad educativa que pueda erradicar conflictos de orden social, económico, espiritual, político y ambiental, sustentados en valores éticos y espirituales.

Para ello, se ha de dar cierto tiempo de análisis, reflexión de lecturas comprensivas de fuentes teóricas, conversatorios, entre otras estrategias metodológicas necesarias para reconocer que la Neurociencia aplicada a la Educación es observada según Barra (2006), como una fortaleza, ya que es una disciplina que examina los procesos neuronales que llevan a cabo cuando los estudiantes están memorizando contenidos que le generan aprendizaje significativo, valoración conductual; pudiendo evaluar sus rasgos personales característicos de sus acciones habituales, tales como: Perseverante en la realización de tareas o responsabilidades, Amable con sus iguales al momento de comunicarse, Pulcro en su vestir y en su hacer (trabajos).

Asimismo, el aprendizaje de valorar para Codina (2009) los lugares (saber estar) donde convive con sus iguales con sentido de pertenencia, se puede observar también si los estudiantes muestran actitudes de libertad en el momento de tomar decisiones personales y colectivas, tomando en cuenta que es verdaderamente libre en la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

manifestación de sus emociones, el respeto a la opinión ajena y diferencias o diversidad social.

Entre otras características observables esta la autoestima- autoimagen y autoconcepto que alude Ramírez y otros (2010), que genera no sólo bienestar personal sino colectivo, porque al valorarse así mismo apreciara a los demás como baluarte espiritual y herramienta para contrarrestarla negatividad de vivencia de antivalores que corrompen su naturaleza y su entorno, que desvirtúa el objetivo último de la Educación: Formar a la Sociedad para que todos sus miembros sean felices, tengan una vida digna y estable, en consecuencia sus creencias o pensamientos con sus acciones.

Al conocer el educador la función del cerebro (aportes de la Neurociencia) de cada uno de sus estudiantes, le permitirá generar el uso de estrategias metodológicas y didácticas para que sus clases pedagógicas y lúdicas sean más efectivas, innovadoras, dinámicas, aprovechables para que éstos alcancen el desarrollo máximo de sus capacidades, habilidades y potencialidades. Para que estén claros en su forma de ser como personas: introvertidas o sociables, optimistas o pesimistas, arriesgadas o timoratas, simpáticas o reprimidas, extrovertidas o tímidas, pudiendo tener efectos en su vida, es decir, como Docentes ofrecerles a los discentes herramientas accesibles para mejorar sus acciones a nivel positivo para su bien social.

### **Neurociencia estudio de conductas: Creencias espirituales vs. Conducta actual (acciones cotidianas llenas de valores y antivalores)**

Es probable que nadie se oponga a la siguiente frase: Portillo (2014), el ser humano cree en Dios, pero no cree en el, saben que existe, hasta dicen que lo aman y en varios casos se les observa adorarlo en sus templos... le oran cuando viven situaciones de dolor, de desamparo o cuando se encuentran compungidos y confundidos. Una frase con sentido filosófico: es el Saber del ser humano de la existencia de Dios, saben que vive entre ellos, pero no lo saben cerca, no se fían en el al no esperar que actué. Saben (las personas) en su interior (mente) que es todopoderoso, creador del cielo y de la tierra, dador de vida, sabiduría, entre otras características de su existencia divina, pero en su exterior (conducta) es sustentada en antivalores.

Asimismo, dicen creer en Dios, pero no creen en el, ya pareciera que las palabras no son congruentes con las acciones o conductas en algunas personas, porque lo creen lejano, no se confía en el, cree en el pero no saben que está con ellos, esto es conmensurable cuando las personas demuestran que su conducta es incongruente al modo de ser de Dios, ya que se manifiesta de un modo contrario a cómo deben ser los creyentes o mostrar condescendencia a lo que aprenden de este maestro a quien siguen, con características visibles: Bueno, misericordioso, paciente, entre otras; mientras que se les puede observar (a las personas) que son evaluables de seres egoístas, intolerantes, impacientes, envidiosos, infelices, entre otros.

Si de verdad el ser humano creyera en el, en su divina y trina presencia, actuaría de una forma acorde a la del ser de Dios en quien cree. Que aprende a conocerlo tanto en la familia como en la escuela, ¿quién es y cómo es?, el cual es digno de imitar viviendo en



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

valores éticos- morales y ciudadanos. El misterio de su existencia entre los seres humanos, interpretado (analizado, orado, meditado- contemplado) por teólogos de la Iglesia Católica, tales como: Fr. Carlos Bazarra, S.J. José Trigo, S.J. Ignacio Larrañaga, P. Gonzalo Gallo, P. Jean Pierre Wyssenbach, S.J., entre otros pensadores modernos; señalan que Dios Hijo, se hizo humano para dar ejemplo de vida en valores, enseña Dios humano, que se puede ser amable, tolerante, solidario con los otros.

Los investigadores de la Neurociencia en su tarea de comprender la mente humana para buscar solución a la crisis de valores, y evitar el posible estallido social en Venezuela, han llegado a ofrecer terapias de análisis y corrección de conductas negativas basándose en teoría propuestas tales como la de Gallo (2011), la emoción nace en la mente, se refleja en el cuerpo y eso permite identificarla y manejarla. Sentir su campo de energía interna y en el silencio del yo interior, preguntarse con frecuencia: ¿Qué pasa dentro de mí en este momento? ¿Qué consecuencias tendré según como actué, como serán mis emociones o sentimientos?”. El ser humano obtiene poder mental y corporal bajo la influencia de sus creencias en Dios porque saben que él existe, y en quien puede confiar porque lo sabe a su lado.

En la sociedad venezolana, se ha observado en estas últimas décadas, la vivencia de antivalores (indolente y sin temor a la trascendencia humana- divina), quien demanda a la educación una transformación profunda, ya no es suficiente cambiar planes de estudios a través de reformas educativas o curriculares, ya no sirven las reflexiones estériles. Los centros del saber venezolanos en todos sus niveles, deben brindar aportes y soluciones que exigen un nuevo marco referencial tocando sus bases espirituales ¿En quién cree? y los marcadores clínicos que dan los estudios de la Neurociencia. Es decir, que los educadores sean personas de vida ejemplar, ya basta de palabras vacías, ser fuentes de valores éticos, morales y ciudadanos.

Actualmente a los educadores se les recomienda volver a su mística vida de portadores de valores, creyentes en Dios (confiando en él) y en la sociedad a quien sirven, confiando desde su palabra y su práctica laboral. Don Simón Rodríguez (1769-1854), dejó escrito en la historia de su vida educativa para bien social: “Educa al niño de hoy, para no castigar al hombre de mañana”, es decir, dar ejemplo con la propia vida, mostrar conducta de dominio emocional, ya basta de palabras vacías, y violencia interrelacionar vistas en las Instituciones, y de ella la sociedad; creer en Dios exige a los docentes actuar como él, darían ejemplo de luchar contra los antivalores que pueden estar germinando en su interior, como lo teoriza el Padre Gonzalo Gallo.

Las palabras con un sentido profundo que dejan huellas, dichas por el Maestro venezolano Don Simón Rodríguez deben hacer eco en el interior de los que hicieron de la educación su campo laboral, erradicando la violencia actual de Venezuela enseñando en valores a ser, estar y hacer amando la vida propia y ajena, a conocer y convivir con los otros respetando sus diferencias o diversidad y las de los otros, vivir según la doctrina de la Iglesia Católica que tiene de Maestro a Jesús dador de vida, redentor y salvador, evitarían tanta delincuencia desatada en todos los rincones del país y no se vería obligado a castigar al hombre de hoy llevando a la cárcel a sus propios estudiantes, amigos y familiares.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Ya basta de incongruencia entre pensar y actuar. De no interiorizar las verdades divinas hasta las grandes profundidades del ser ético- moral- ciudadano del que está hecho el ser humano, y aplique en sus acciones una vida acorde a sus creencias en su maestro. Si de verdad el docente creyera en Dios, en su divina presencia, sería como él, actuaría de modo acorde a la forma de ser de él, es decir, según Bazarra (2008), Dios es conocido como bueno, misericordioso, amoroso, compasivo, respetuoso, dador de vida, lento al enojo, rápido en bondad y comprensión, entre otras características de su presencia, que para el ser humano le generaría calidad de vida, plasmándoles su inmensa espiritualidad y amor a sí mismo y al prójimo.

Para Pérez Esclarín (2013), el creer en Dios viviendo sus valores, revertiría las acciones de antivalores que sufre actualmente la sociedad venezolana. El ser humano sería feliz, exitoso porque genera bien común, creería en sí mismo y en sus iguales (familia, amigos, compañeros, vecinos), les manifestaría amor, respeto a sus diferencias. Sabría luchar contra la actual crisis de valores evitando el estallido social que se avecina según argumentan los críticos en sociología, economía y política.

Crear en Dios y en el ser humano (en sí mismo y en sus iguales), que disyuntiva ésta, que fomenta buscar tiempo de reflexión, análisis y crítica constructiva, para reconocer los aportes de la Neurociencia como disciplina capaz de dejarnos ver la complejidad de la mente, en relación intrínseca con lo espiritual y corporal del ser humano que le ayude a crecer y desarrollar sus facultades, potencialidades, habilidades y talentos.

Asimismo, Morín (1999), propone para este análisis de conducta incongruente a las creencias de los sujetos de la sociedad actual, una nueva forma de pensar, sentir y actuar, es decir, recrear un ser humano desde el caos y la incertidumbre a un sujeto profundamente social, que logra expresarse a través de los principios democráticos, que rompe y supera las diferencias que lo pudiesen mantener separado de sus iguales, alcanzando la praxis de uno de los principios de la educación: aprender a convivir, en desarrollar en sí su sentido de ética y moral.

Igualmente Castillo (2007) destaca la importancia para la educación venezolana que se ha propuesto manejar un nuevo diseño curricular fundamentando sus bases teóricas en la formación ciudadana de calidad para contrarrestar la violencia e inseguridad que se ha desatado en el país, argumentado que en éste se tiene que establecer líneas de políticas educativas que abran y conecten a las escuelas- liceos y universidades con la vida, abrirse a la realidad; que las nuevas generaciones experimenten el arte de aprender a vivir, a respetar la vida propia y ajena, a encontrarle sentido que les lleve a alcanzar realizarse y progresar a una vida plena, saludable y feliz.

Hay que fomentar el aprendizaje con la orientación de los aportes de la neurociencia en proceso de equilibrio de mente y cuerpo para bienestar de la vida personal y social, el mismo implica ante todo proporcionar a los estudiantes, docentes y a la comunidad en general una educación completa, de calidad para sacar de éstos los principios de valía que sustentan la práctica de la vida en común y el enlace social que estimule en todos los individuos que asisten a las Instituciones Educativas el deseo de seguir aprendiendo y ampliar el poder de su capacidad de autoformarse.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

También es relevante para el compromiso de ser coherente con sus creencias espirituales y las acciones cotidianas que les lleve a evitar conductas incongruentes llenas de antivalores, desde la transmisión de aquellos valores que favorecen los principios de la libertad (los cuales son cinco: libertad de pensar, libertad de tomar decisiones, libertad de amar, libertad de soñar y libertad de creer en un Ser Superior, con la convicción de su propia voluntad... teoría del filósofo, político y economista John Stuart Mill-, 1806- 1873), la responsabilidad, la corresponsabilidad en el trabajo, la solidaridad, la tolerancia, el respeto y la justicia que constituyen la base de la vida en común, en fraternidad como lo señala la doctrina de la iglesia católica.

Estas creencias deben estar envueltas por la fe (creer en Dios, confiando en él) para poder no estar ajenos a las situaciones sociales, económicas y políticas de los tiempos recientes (pérdida de valores, urgente necesidad de atender con la ayuda de los aportes de la neurociencia). El nivel cultural, íntimamente ligado a los avances científicos y técnicos, se ha elevado progresivamente y exige en consecuencia una mayor preparación para el ejercicio de la profesión educativa. A ello se suma la conciencia cada vez más extendida del derecho de la persona a la educación integral. Estos dos avances de la humanidad han demandado y en parte obtenido un amplísimo desarrollo de la escuela-liceo y universidad en todo el mundo y un extraordinario aumento en el número de profesionales a ella consagrados y, consiguientemente, del laicado católico que trabaja en la misma.

La fe permitirá analizar la neurociencia ante las creencias espirituales y las acciones cotidianas incongruentes llenas de antivalores, para darle a la educación herramientas que disminuyan o combatan la cultura de violencia que ha ampliado su campo en todo el estado venezolano, ya es hora de hacer posible la praxis de las creencias espirituales contra los males de los antivalores que van sembrando muerte por su camino.

La misma da a los educadores el saber ayudar a los estudiantes a descifrar su potencial desde su complejo estado de la psique para que sus creencias, costumbres y maneras de actuar en convivencia social sea en valores y en disminución de los antivalores que lo cobijan para que este en constante lucha del bien contra el mal. El personal docente debe dar a conocer a Dios con afecto, con cortesía, con justicia, con responsabilidad, en el mundo y desde el mundo que a su juicio debe ser conservado; enseñar a distinguir lo bueno de lo malo, lo valioso de lo desechable, los valores de los antivalores, no sólo con palabras sino con hechos ejemplares.

La acción de la Neurociencia ante las creencias espirituales y las acciones cotidianas.

Una vez culminado el análisis, el mismo permitió generar lineamientos teóricos-prácticos que sirven para optimizar, fortalecer, apoyar y reforzar la calidad educativa mediante los procesos emprendidos gestados desde cada uno de los espacios de enseñanza – aprendizaje de los valores y vivencia de las creencias espirituales con la ayuda de las teorías de la Neurociencia en las acciones cotidianas. Recordando que en la educación postmoderna se plantea la necesidad de integrar los valores de la convivencia democrática con los valores institucionales.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Asimismo, poder contribuir a desarrollar y consolidar competencias cognitivas y valóricas, a través de las formas más elementales de asimilar y vivir esta información de valores éticos, morales y ciudadanos, como también los aportes de la Neurociencia ante las creencias espirituales y las acciones cotidianas incongruentes llenas de antivalores, pudiendo crear la cultura de paz con la guía de los principio de valores.

### **Justificación**

Considerando las debilidades del anterior análisis teóricos para atender al personal directivo y docentes en sus prácticas educativas, sobre los conocimientos que poseen éstos de los valores éticos, morales y ciudadanos, con atención a las teorías de la Neurociencia ante las creencias espirituales y las acciones cotidianas, las cuales deben ser específicamente atendidos los saberes prácticos y reflexivos, los cuales se orientarán a fortalecer las estrategias para la formación- vivencia permanente a través de círculos de estudio, talleres, terapia de grupo, entre otros; que permitan la socialización de experiencias que vayan en función de incrementar, optimizar la cultura de la paz.

Para la realización del mismo, se recomienda llevarlo a la acción con la ayuda de un equipo multidisciplinario (profesionales expertos en la materia, tales como: educadores, psicólogos, orientadores, religiosos, antropólogos, abogado laboral, entre otros). Para su aplicación se ha de tomar en consideración en la teoría y en la praxis los siguientes aspectos:

1.- Relevancia Científica- Social, porque permite tener nuevo conocimientos acerca de la relación entre valores que favorecen las relaciones interpersonales y el clima organizacional de la institución educativa y por ende de la sociedad; que puede servir de base para la toma de decisiones en los futuros planes de recrear la cultura de la paz y no violencia.

2.- Relevancia académica, el análisis de la investigación pueden servir de base para otros investigadores que estén interesados en profundizar y/o complementar el tema tratado, se vean los errores, y deficiencias para mejorarlas.

3.- Relevancia practico- metodológico, la misma ofrece canales de estudio y práctica sistemática, dinámica, innovadora de los mismos.

En general se señalan los siguientes aspectos o lineamiento, con la intención de facilitar el logro del objetivo señalado anteriormente.

1.- Asumir una posición crítico-reflexiva sobre la praxis adecuada de valores.

2.- Diagnosticar los valores necesarios al ejercicio de la profesión académica en las instituciones y asumirlos como valores corporativos éticos, morales y ciudadanos.

3.- Monitorear constantemente los actos de los miembros de la comunidad en un ejercicio constante de autoevaluación, autorreflexión, que permita la valoración de las actitudes de los demás con objetividad.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

4.- Concientizar a través de charlas, talleres, foros, congresillos, mesas de trabajo, entre otros, la posibilidad de crear ambientes laborales y de convivencia comunitaria armónica, agradable, justa y libre para los sujetos que hacen vida en las Instituciones educativas.

5.- Planificar salidas libres recreacionales con actividades reflexivas y dinámicas para fomentar la recuperación- fortalecimiento de valores, especialmente el respeto, la cortesía y la amistad; con períodos trimestrales.

### Acciones de la Neurociencia ante las creencias espirituales y las acciones cotidianas

DIMENSIÓN o indicador a trabajar	LINEAMIENTOS (Objetivos Específicos)	ESTRATEGIAS (Acciones para alcanzar los objetivos específicos)	TÉCNICAS (Para alcanzar la estrategia)
Valores éticos.  Valores morales.  Valores ciudadanos	Examinar los Valores Éticos para que propicien la acción de la Neurociencia ante las creencias espirituales y las acciones cotidianas.  Describir los Valores Morales que propicien la acción de la Neurociencia ante las creencias espirituales y las acciones cotidianas.  Caracterizar los Valores Ciudadanos para que propicien la acción de la Neurociencia ante las creencias espirituales y las acciones cotidianas.	1-Talleres de Concientización, reflexión, motivación en la enseñanza y aplicación de la temática 2-Realización de una Diagnósis a través de una Matriz LOFA o PIN, para fijar los principios corporativos de la institución educativa, junto con la misión y visión de éstas que los lleve a realizar planes interventivos. 3-Realizar en reuniones directas de Comisiones la revisión y aplicación de un Manual o Reglamentos de Convivencia. 4-Hacer ejercicios prácticos o modelación de conductas ante los valores, a través de talleres, foros, simposios, entre otros	1- Grupos de trabajo, con un experto modelador. 2- Talleres, cursos, foros, simposios, otros. 3- Reuniones de Consejos Técnicos y extra institucional. 4- Divulgación y supervisión, incentivando el derecho de opinión, entre otro.

Fuente: Portillo (2014)

### CONCLUSIONES

Cuando hablamos de valor para comprensión de la Neurociencia ante las creencias espirituales y las acciones cotidianas incongruentes llenas de antivalores, generalmente nos referimos a las cosas materiales, espirituales, instituciones, profesiones, derechos civiles, entre otros, que permiten al ser humano realizarse de alguna manera. Son una parte fundamental del desarrollo de los sujetos: Una persona, además de tener conocimientos de diversas disciplinas del quehacer humano, necesita los valores como guía, para el actuar diario y, de esta manera, saber tratar a sus semejantes.

De acuerdo al análisis de la realidad de nuestro país, se concluye que es un estado de violencia y un clima de inseguridad, que ha afectado y afecta de manera crónica a nuestra



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

ciudadanía. Para la construcción de una cultura de paz, el fortalecimiento de la identidad nacional y la formación de una ciudadanía competente, producto de un trabajo conjunto, tanto de la sociedad en general como de sistema educativo venezolano.

Las bases filosóficas de la ética, moral y ciudadana humana se han interpretado desde el más puro escepticismo en la bondad humana, hasta su más ciega creencia. El contexto económico social en la interpretación presentada no podía estar ausente. En la hora actual, como consecuencia de la globalización de la economía y de la cultura, los valores están sujetos a interpretaciones subjetivistas y/o relativistas.

Las bases psicológicas y educacionales de la educación ética, moral y ciudadana han sido recogidas de lo mejor que sus cultores teóricos y prácticos han podido producir: El desarrollo moral cognitivo (Kohlberg y Piaget), el enfoque de apoyo y cuidado (Nel Noddings), el aprendizaje- transferencia, las habilidades metacognitivas, el reforzamiento conductista, la importancia de la motivación, entre otros.

### **SUGERENCIAS**

La clave de una buena educación está en la motivación de la Neurociencia ante las creencias espirituales y las acciones cotidianas. Esta debe ser trabajada mediante los sistemas conductuales operantes, respondente y cognitivos. Asociados a cada uno de los sistemas conductuales están los fundamentos de la educación en valores, conocidos como:

Internalización de los estándares paternos: Aceptación de estándares que guíen la acción diaria.

Desarrollo de reacciones empáticas a los sentimientos de los otros: Capacidad de intuición y entendimiento de los sentimientos de los otros, para responderles de manera adecuada.

Construcción de estándares personales: Construcción de estándares propios, con base en las normas fraternas.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Bazarra. Carlos Fr (2005). **Un país de Valores**. Sociedad de San Pablo. Ediciones Paulina, Caracas Venezuela.

Bazarra. Carlos Fr (2006). **El Perdón, “hasta setenta veces siete”**. Sociedad de San Pablo. Ediciones Paulina, Caracas Venezuela

Barra, R. (2006). **Educación en valores: La vida, la escuela, el sentimiento, en Educación y valores**. Boiero De Angelo, M. Río Cuarto. Fundación UNRC.

Castillo T. (2007). **Ética y Valores en la educación en los distintos contextos educativo**. [www.monografia.com/shtml](http://www.monografia.com/shtml)



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Codina, A. (2009). **Manejo de conflictos. Para una dirección efectiva.** Disponible desde: <http://www.gestiopolis.com/canales7/rrhh/manejo-de-conflictos-para-una-direccion-efectiva.htm>.
- Gallo, Gonzalo. Presb. (2011). **Crecer en crisis.** Sociedad de San Pablo. Ediciones Paulina, Bogotá- Colombia.
- Morín E. (1999). **La cabeza bien puesta. Bases para una reforma educativa.** Buenos Aire, Editorial Nueva Visión.
- Perez Esclarín, A. (2013). **Aprender a Convivir.** Artículo Diario la Verdad (Lunes, 27 de mayo de 2013). Maracaibo- Venezuela.
- Portillo, B. (2014). La Neurociencia ante las creencias espirituales. Artículo para **Revista. Redhecs** - URBE. Maracaibo- Venezuela.
- Ramírez, F.; Sánchez, M. y Quintero, H. (2010). El papel de los valores en la identidad corporativa. **Revista NEGOTIUM** Año 1 / N° 1 / 2010 <http://www.revistanegotium.org.ve/1/1Art3.pdf>. Consultado: 14- 11- 2011.
- UNESCO. (1996). **La educación para el siglo XXI.** [www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/19578/articulo-pdf](http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/19578/articulo-pdf).



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **ÉTICA DEL SUPERVISOR Y ADMINISTRACIÓN DE CONFLICTOS EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN BÁSICA**

**Quiñonez, Marta**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[marticaelena38@gmail.com](mailto:marticaelena38@gmail.com)

**Gedler Troconiz, Marcos**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[mg170769@hotmail.com](mailto:mg170769@hotmail.com)

**Saules Romero, María**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[mariasaules@gmail.com](mailto:mariasaules@gmail.com)

#### **RESUMEN**

El propósito general de esta investigación fue determinar el grado de relación entre ética del supervisor y administración de conflictos en instituciones de educación básica del municipio Rosario de Perijá para desarrollar lineamientos estratégicos con el fin de optimizar la administración de conflictos. Esta investigación estuvo basada según las teorías de Bisquerra, (2008), Guédez, V (2009), entre otros. Se desarrolló un estudio de tipo correlacional de campo con un diseño no experimental transversal. La población estuvo conformada por doce (12) supervisores. Como técnica de recolección de datos, se aplicaron dos cuestionarios de alternativas múltiples, uno para medir la variable ética del supervisor y el otro para la variable administración de conflictos, siendo validados por el juicio de expertos. La confiabilidad de los instrumentos fue calculada a través del método Alfa de Cronbach, arrojando una confiabilidad de 0.99 para la variable ética del supervisor y 0.99 para la variable administración de conflictos. Los datos fueron procesados empleando estadísticas descriptivas. Al aplicar la correlación de Pearson se obtuvo un índice de 0.879, correspondiendo a una relación directa, positiva y significativa entre las variables, Considerando los resultados se propusieron lineamientos estratégicos para optimizar la administración de conflictos en las instituciones abordadas a través de la gestión ética del supervisor.

**Palabras clave:** Ética, Supervisor, Conflicto, Administración de Conflictos, Institución Educativa.

#### **INTRODUCCIÓN**

Hoy en día, las organizaciones se ven impactadas por fuerzas que producen cambios sin precedentes, la globalización, la incertidumbre y la competitividad son aspectos fundamentales en dichos cambios, los cuales llevan a la necesidad de reorientar paradigmas para lograr el equilibrio y la adaptación, respondiendo a los retos impuestos por el entorno. De allí la necesidad de realizar esfuerzos para orientar el cambios requeridos en la organización a partir de la gestión ética del gerente para liderar y administrar los procesos organizacionales de una forma efectiva a fin de responder a los grandes retos y lograr objetivos planeados, con perspectiva de logro.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Por otro lado, para administrar de una forma constructiva los conflictos se necesita además de actitudes colaborativas, tomar decisiones que faciliten ampliar el conjunto de alternativas de solución, basándose en el conocimiento de los elementos en los cuales el conflicto se basa para generar soluciones realistas que beneficien a la organización y sus miembros.

Los acelerados cambios económicos, sociales, culturales y tecnológicos acontecidos en la sociedad impactan la vida y la dinámica de las organizaciones, exigiendo de estas, capacidad y disposición constante para renovarse continuamente, orientando tanto acciones como recursos al logro de objetivos, respondiendo a los escenarios globales donde se mueve el mundo moderno. En consecuencia, se deben rediseñar los procesos de trabajo, aprovechando el potencial creativo de las personas para alcanzar con éxito los objetivos estratégicos planteados, afrontando proactivamente las nuevas demandas del entorno dinámico.

Para Martin (2006), la ética gerencial debe fomentar en el ámbito educativo en aprendizaje social de los valores como el respeto de los derechos humanos, la democracia, la tolerancia y la solidaridad, de manera que el aprendizaje conlleve a alcanzar el bien común, donde confluyan la adquisición de conocimientos y la formación responsable de la ciudadanía, en compromiso con el bienestar social. Ser gerente educativo es una gran responsabilidad y quien la asuma ha de tener pleno conocimiento de la contribución que debe prestar para que los hombres alcancen mayor conciencia de la misión que cumplen en el mundo.

Al respecto Carrión (2007), refiere que en América Latina se manifiesta la violencia en los ámbitos sociales, culturales, económicos y políticos, en el aspecto social los conflictos se observan como una expresión generalizada, introduciéndose en el sistema educativo. Lo anterior, requiere de quienes gerencian las instituciones educativas sean capaces de administrar y manejar los conflictos de forma constructiva, tomando conciencia del papel que deben cumplir en la organización, siendo apremiante su desempeño ético, como agente promotor de cambios en el contexto organizacional.

De igual manera Trujillo y Gabaldón (2008), en Venezuela, hacen referencia de que las organizaciones, aspiran a proyectarse positivamente en el entorno social y deberán construir un mundo nuevo, a través de la reafirmación de los valores éticos. Esto contribuye a crear, organizaciones inteligentes orientadas a la comunicación, confianza, diálogo, respeto, liderazgo, trabajo en equipo, compromiso, entre otros elementos, los cuales permiten la identificación de las personas con su trabajo y el efectivo cumplimiento de las funciones y metas establecidas.

Es por ello, que el supervisor educativo debe asumir el papel de líder ético, y como tal, fomentar en el ámbito educativo, el aprendizaje social de valores como el respeto, la democracia, la tolerancia y la solidaridad; de manera que se pueda administrar efectivamente los conflictos surgidos en la institución, para fomentar bienestar entre los miembros y responder a los cambios requeridos con compromiso y responsabilidad.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En estas condiciones, quienes ejercen el rol de gerentes como son los directores y supervisores en las instituciones educativas han de asumir una posición de mediadores estratégicos, lo cual requiere de habilidades para manejar situaciones de confrontación, a fin de afrontar los conflictos, entendiéndose estos, como acontecimientos naturales, que pueden constituirse en oportunidades de cambio si se analizan adecuadamente.

Como consecuencia de lo planteado, surge la necesidad de promover en las instituciones educativas políticas de igualdad e integración, para afrontar el desafío de abordar pedagógicamente la construcción de una escuela democrática, apoyadas en la justicia, comunicación, sana convivencia y el respeto a los derechos humanos, y donde se promuevan constantemente valores organizacionales que orienten las prácticas de los miembros.

Es así, cómo los valores éticos se han convertido en una plataforma gerencial, ocupando un lugar cada vez más relevante en las teorías y prácticas de la administración de los conflictos en los últimos años. En el entorno organizacional, los valores alinean a las personas, orientando su conducta a lo que se quiere y debe ser. Partiendo del criterio de revisiones bibliográficas y en observaciones no sistemáticas realizadas por la investigadora en las instituciones objeto de estudio, se ha podido notar que al parecer los supervisores educativos presentan limitaciones para fomentar la ética y los valores que subyacen de ella, en la administración de los conflictos generados en la institución, reflejando poca motivación y compromiso con el entorno organizacional

Trayendo como consecuencia, que en las referidas instituciones educativas, los conflictos no sean tratados como una oportunidad de aprendizaje, afectando esto su adaptabilidad, equilibrio, estabilidad y progreso ante las condiciones cambiantes del entorno.

Con esta investigación nos trazamos como objetivo determinar el grado de relación entre ética del supervisor y administración de conflictos en instituciones de educación básica del municipio Rosario de Perijá para desarrollar lineamientos estratégicos con el fin de optimizar la administración de conflictos.

### **ÉTICA DEL SUPERVISOR**

La ética del supervisor o gerencial se centra en fomentar en el ámbito educacional el aprendizaje social de los valores como el respeto de los derechos humanos, la democracia, la tolerancia y la solidaridad, de manera que el aprendizaje conlleve a alcanzar el bien común, donde confluyan la adquisición de conocimientos y la formación responsable de la ciudadanía, en compromiso con el bienestar social. Martín (2006).

### **Principios de la Ética**

Los principios de la ética se desarrolla a través de un proceso de practica (acción – reflexión) y está influenciada por otros seres humanos que desarrollan los valores a partir de las prácticas sociales. Por otra parte, Bisquera (2008), señala que los principios son criterios de actuación que orientan lo que es bueno hacer y lo que debe evitarse; se



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

distinguen de las normas por ser más genéricos al decidir y de enfrentar casos problemáticos. Dentro de los principios éticos, se encuentran los siguientes:

**Principio de Humanización:** Martínez (2006), refiere el principio de humanización al dinamismo que mueve al hombre a desarrollarse como ser humano, a través de su trabajo, sus relaciones, conciencia, libertad, responsabilidad, sentido social y a realizar y promover los valores humanos. Considerando el criterio del citado autor este principio ético implica tomar iniciativas y dar todo de sí mismo para el logro de objetivos, en la institución educativa.

**Principio de Autonomía:** Guédez (2009), define este principio como: la capacidad de tomar unas ideas, intuiciones. Iniciativas propias, sentimientos y convertirlos en propósitos, de vida, luego de aplicarles una serie de recursos y de administrarlas a través de determinadas acciones organizacionales.

**Principio de Complejidad:** Se sustenta según Martínez (2006), la realidad es compleja, en la cual hombre debe actuar de acuerdo a lo que va percibiendo y conociendo de ella. La necesidad de tomar en cuenta el todo de la realidad surge de la realidad misma.

**Principio de Solidaridad:** Según Obrador (2007: 113), se refiere a que “cada persona tiene el deber de hacer el bien, según sus posibilidades, de acuerdo con los diferentes estratos del bien común” y tiene derecho a recibir de los demás todo lo que necesita para vivir y desarrollarse.

### **Perfil Ético**

Actualmente, las instituciones requieren de personal capacitado en el campo gerencial, para responder a las responsabilidades que requiere la actividad laboral. Ante los requerimiento de las orientaciones impartidas por el sistema educativo, por cuanto Bisquera (2008), plantea que “es necesario, conocer, identificar, definir e interpretar la ética profesional del gerente educativo, entendida esta como el estudio práctico del buen comportamiento en la ejecución de las actividades gerenciales propias, del proceso administrativo dentro de las instituciones. Para ello, se aspira que el perfil ético del gerente, asuma ser creativo, orientador y promotor social.

Por su parte, el mismo autor define la creatividad como la cualidad de un individuo para producir cosas o ideas nuevas y valiosas que permiten inclusive resolver problemas en una forma original e innovadora. En tal, sentido, el gerente creativo es capaz de captar y entender las situaciones de conflicto de modo más amplio, ver las consecuencias que otros pasan por alto.

Además, Gento (2006) plantea que, el gerente orientador, es considerado como un individuo, cuyo desempeño laboral se justifica en la medida que influya dentro del grupo a través del dominio de hechos, técnicas, habilidad consultiva, persuasión y capacidad para exhortar, es decir, cuando su desempeño profesional es eficiente puesto que resuelve los problemas detectando la causa.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

También, Heliriegel y Slocum (2008: 58), afirma que “la base del cumplimiento del promotor social es la búsqueda y fomento de la participación de la comunidad en general atendido a los problemas que afectan directamente”. Es decir, los gerentes educativos así como los docentes de las instituciones educativas deben ser promotores sociales a fin de conocer los problemas que afectan a la comunidad y proponer alternativas de solución a los mismos.

### **ADMINISTRACIÓN DE CONFLICTOS**

La administración de conflictos es un proceso requerido, fundamental para el desarrollo de las organizaciones educativas y su adecuado manejo es fundamental para el crecimiento institucional, lo cual puede significar un medio importante que permite fomentar valores y ejercer acciones que contribuyan a construir la convivencia pacífica, el respeto por las diferencias, el diálogo y la comunicación efectiva entre los miembros de la organización. Redorta (2007).

#### **Tipos de Conflictos**

Los tipos de conflicto para Redorta (2007), se definen como aquellas clasificaciones realizadas por especialistas para organizar de una manera sistemática de las diferentes manifestaciones del conflicto. Según el citado autor, surgen en las relaciones entre seres humanos de diferente naturaleza o condiciones, estos pueden ser conflictos entre personas, conflictos dentro de los grupos y conflictos entre los grupos, siendo este último el más destructivo de los tres, pudiendo afectar el desempeño de las personas en las organizaciones.

En cuanto a los conflictos interpersonales, son los que se originan entre las personas por diferencias, desacuerdos sobre las metas por alcanzar a los métodos por emplear para cumplir esas metas. Según Gotera (2007: 316), los conflictos interpersonales “constituyen un problema para muchas personas porque afectan profundamente las emociones”.

Por otro lado, Los conflictos dentro de los grupos son un tipo de desavenencias en las cuales los grupos de individuos se enfrentan por motivos personales colectivos entre sectores que se interrelacionan entre sí pero sus motivaciones no son las mismas, en esta categoría, Malaret (2007), sugiere el deber de : Incluir tanto a los conflictos internos en los grupos como los que se desarrollan entre distintos grupos enfrentados entre sí, por ejemplo, se inscriben las disputas por imposición de ideas en el intento de asumir el y otros roles que se dan en el seno de casi todos los grupos, solo como ejemplo señalando desde las desavenencias, hasta las peleas, por el papel que cada integrante juega en el seno de la familia.

Aunado a lo expuesto, se presentan los conflictos sociales según Bittel (2008), es el que se genera entre personas entre organizaciones y entre diferentes unidades de una misma organización. Suele presentarse cuando el gerente no atiende a los planteamientos del personal a su cargo generando incertidumbre, malestar e insatisfacción respecto al trabajo, pudiendo llevar a sus miembros a perder el interés en el



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

trabajo, desmotivarse, lo cual repercute de manera importante en el desempeño de sus funciones, limitando los aportes del personal a la organización.

Otro tipo de conflicto es el individual. Para Trujillo y Gabaldón (2008), los conflictos personales tienen muchas facetas se pueden generar cuando la persona quiere trabajar en una organización, porque esta le proporciona prestigio y dinero, pero al mismo tiempo no quiere trabajar en ella, porque no encuentra las condiciones para crecer y desarrollarse como profesional, o también no le agradan los dirigentes, entonces surge el llamado conflicto psicológico o individual. Este tipo de conflicto representa un desafío para los gerentes.

Ahora la idea es que sepan manejar los conflictos tanto internos como externos en la organización creando de esa manera soluciones apropiadas para nuevos riesgos y oportunidades.

### **Estrategias para el Manejo de Conflicto**

Las estrategias para manejo de conflictos, constituye una preocupación central para quienes ocupan cargos de conducción, ya que los conflictos inciden de forma determinante en la conducta de los miembros, en las organizaciones y el grado de eficiencia institucional. Palacios (2008), expresa que las estrategias de acción del gerente para el manejo de conflictos, indudablemente nacen, pero también pueden crearse y perfeccionarse.

Una de las estrategias para el manejo de conflictos es la negociación. Hoy día, los procesos de negociación invaden las interacciones de casi todos los grupos u organizaciones. Los administradores de la educación negocian con los y las docentes, o con el personal administrativo, o viceversa, sobre diferentes aspectos del quehacer educativo.

Como lo refiere Bittel (2006: 92), "la negociación es una estrategia que involucra solamente a las personas u organizaciones envueltas en el conflicto". Por medio de ésta, las partes se comunican entre sí en un esfuerzo por llegar a un acuerdo. Es considerada una de las mejores formas de resolver conflictos. En la vida a diario negociamos, el centro educativo no es la excepción.

Otra de las estrategias, es la conciliación; por lo cual Bisquera (2008: 98), la considera como "la participación de un tercero, que asume el rol de conciliador". Su tarea es poner en claro las afirmaciones que se discuten, siendo suficientemente sujetado por ellos para que nadie le considere una amenaza, no parcial para una solución concreta.

### **METODOLOGÍA**

La presente investigación se orienta por el paradigma positivista, al pretender obtener un conocimiento relativo a las variables de estudio a partir de la percepción de la realidad observable empleando métodos, técnicas y teorías para obtener datos pertinentes al objeto de investigación, para responder así, a las interrogantes planteadas. En relación al



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

criterio cuantitativo, Tamayo (2003), enfatiza la necesidad de medir variables a través de codificaciones requeridas para el análisis de los hechos observados, valiéndose de procedimientos científicos.

El tipo de investigación, se considera descriptiva, porque se orienta a caracterizar, identificar, analizar e interpretar la naturaleza actual de las variables investigadas. Asimismo, Chávez (2007), señala que los estudios descriptivos de campo tienen como característica fundamental poner al investigador en contacto con el objetivo o sujeto investigado pero sin la posibilidad del control de las variables.

Además, la investigación es correlacional por busca determinar el grado en el que el cambio de una variable es acompañada por un cambio correspondiente en otra variable y medición del grado donde los elementos o medidas de dos o más variables experimentan variación en elementos simples y separados, para precisar hasta qué punto, las variaciones en una de ellas, producen modificaciones en la otra.

En cuanto al diseño de la investigación, es no experimental transaccional, de campo debido a que, el estudio, las variables se midieron y ubicaron su posición en un solo momento, sin manipular deliberadamente los resultados obtenidos de la evaluación, a fin de determinar la relación entre las variables estudiadas y según evalúa el fenómeno o hecho objeto de estudio pero no pretende explicar las causas por las cuales el fenómeno se ha originado, es decir, hace permisible medir lo que se pretende sin condicionar el resultado.

Se estableció como técnica de recolección la observación por encuesta: Por ello, en la presente investigación, se diseñaron dos (02) instrumentos con formato tipo escala, uno para medir la Ética del Supervisor y para la Administración de Conflictos, siendo aplicados a los supervisores que conforman la población del estudio y el cuestionario utilizado se elaboró con múltiples alternativas de respuesta, categorizadas de la siguiente manera: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, donde cada opción recibe un puntaje comprendido de 1 a 5

El instrumento diseñado, fue sometido a un estudio técnico para la identificación de su validez y confiabilidad mediante un proceso de validación de contenido, el cual radica en la evaluación por parte de expertos, quienes determinaron la pertinencia, correspondencia de las variables abordadas, con los objetivos planteados; así como también, la correspondencia con las dimensiones e indicadores establecidos y la confiabilidad de los instrumentos fue calculada a través del método de Alpha de Cronbach, arrojando una confiabilidad de 0.99 para la variable ética del supervisor y 0.99 para la variable administración de conflictos.

En el caso de la presente investigación, se aplicó un tratamiento estadístico descriptivo, el cual permitió representar un grupo de datos, utilizando métodos numéricos y tablas, las cuales dan sentido a la información contenida en ellas. De esta forma, la aplicación de las estadísticas descriptivas fueron de utilidad a la investigadora para procesar e interpretar la información obtenida en relación a las variables, utilizando tablas donde se estiman las distribuciones de frecuencia absolutas y porcentajes.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **RESULTADOS**

Los resultados alcanzados por la ética del supervisor, se observó que el 64.3% de los encuestados manifiestan que casi siempre en las instituciones educativas el supervisor asume los principios de la ética y las cualidades del perfil ético, en el contexto organizacional, un 12.4 % consideró que siempre se da esta situación, el 26.6% algunas, veces, siendo estos resultados confiables.

A partir de estos resultados, los investigadores interpreta que en las instituciones educativas abordadas, en la ética del supervisor, presentaron tendencias favorables considerando las respuestas emitidas por la población seleccionada para la investigación, concentrando el mayor porcentaje en la dimensión principios de la ética, observándose las mayores fortalezas en el principio de humanización y autonomía, detectando el comportamiento de la variable abordada en función de las realidades ajustadas al contexto de estudio.

Estos hallazgos muestran similitud con lo expuesto por Martin (2006), quién señala que la ética gerencial debe fomentarse permanentemente en el ámbito educativo impulsando el aprendizaje social de los valores como el respeto de los derechos humanos, la democracia, la tolerancia y la solidaridad de manera que el aprendizaje conlleve a alcanzar el bien común, donde confluyan la adquisición de conocimientos y la formación responsable de la ciudadanía, en compromiso con el bienestar social.

Para este autor el papel de la ética en la gerencia educativa debe ser entonces, el de generar valores y actitudes que se aspira y se esperan de los individuos, de manera que se logre generar los cambios necesarios que se quiere construir, una sociedad justa, equitativa basada en los valores y principios éticos. En este sentido, la gestión del gerente debe otorgar importancia a la ética, consolidando las acciones necesarias para proyectarla y potenciarla en el contexto institucional, logrando así la excelencia en el desempeño institucional.

En cuanto a los resultados de la administración de conflictos, se visualiza que un 63.5% se la población participante consideró que en las instituciones educativas se generan diversos tipos de conflictos que son manejados por los supervisores educativos a través de estrategias orientadas a su resolución, un 17.2% respondió algunas veces, el 14,5 % algunas veces, un 4,4% optó por la alternativa casi nunca. La dimensión con porcentajes mayores es la referida a los tipos de conflictos, los cuales son manejados por el supervisor educativo mediante estrategias orientadas a buscar soluciones, constructivas, apoyándose principalmente en la negociación y la conciliación, lo cual favorece los cambios requeridos en el contexto institucional.

Estos resultados se acercan a los planteamientos de Redorta (2007), que señala que la administración de conflictos es un proceso requerido, fundamental para el desarrollo de las organizaciones educativas y su adecuado manejo es fundamental para el crecimiento institucional, lo cual puede significar un medio para el diálogo y la comunicación efectiva entre los miembros de la organización.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Agrega el referido autor que la administración de conflictos debe propiciarse en las organizaciones educativas en el marco del espíritu de entendimiento y cooperación mutua, considerando el papel fundamental que juegan las instituciones como espacios donde se forjan los futuros ciudadanos y donde se hace posible promover los principios éticos orientados a fomentar de la paz como valor vital. Culminando con el análisis y discusión de los resultados en cuanto al supervisor y administración de conflictos, el índice de correlación obtenido fue de 0,879. Considerando este resultado, se interpreta una correlación fuerte y estadísticamente significativa

### **LINEAMIENTOS**

#### **FUNDAMENTACIÓN**

Las acciones organizacionales fortalecen los procesos humanos en las organizaciones para mejorar su sistema orgánico, de modo que puedan lograr la adaptabilidad y alcanzar sus objetivos. En este contexto, las instituciones de educación básica deberán potenciar sus capacidades para revitalizarse como organización, haciendo uso de sus procesos para producir resultados. Para ello, es necesario planificar e implementar acciones de orientadas a posibilitar el mejoramiento de las relaciones entre los miembros de la organización para fortalecerla con un sentido ético que contribuya a la resolución de conflictos.

Para los efectos de lograr estimular dichos cambios, se proponen lineamientos estratégicos orientados a desarrollar lineamientos estratégicos en optimizar la administración de los conflictos en las instituciones de educación básica del municipio del Rosario Perijá A través de la gestión ética del supervisor, destacando y valorando la importancia de las estrategias de fortalecer capacidades para encontrar soluciones innovadoras a los conflictos lo cual es apoyada el logro de los objetivos institucionales.

#### **Descripción de los lineamientos**

En las instituciones educativas del municipio del Rosario de Perijá los supervisores deben potenciar al máximo su gestión ética, cultivando valores y formas de promover de manera efectiva y proactiva la administración de los conflictos generados en la organización, capitalizando oportunidades para impulsar a la organización hacia el crecimiento y afrontando proactivamente el panorama presente y futuro.

Es importante que los supervisores, fortalezcan en su desempeño en la organización los principios éticos los cuales deben ser fomentados desde la propia experiencia en el entorno de trabajo, tales como la humanización, complejidad, autonomía y solidaridad para que desde la gestión institucional puedan promoverse y socializarse, los valores, identificarse con ellos, reforzarlos y proyectarlos en las diversas actividades organizacionales.

El fomento de los valores para la resolución de los conflictos debe ser un accionar permanente de quienes gerencian las instituciones educativas, a fin de direccionar su destino de la organización manteniéndolas vigentes en el tiempo.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Quienes gerencian las instituciones educativas deben reforzar en su gestión los principios éticos asociados con la administración de conflictos, asumiendo el compromiso de seguir aprendiendo a partir de sus propias experiencias. Esto requiere de actuaciones y tácticas que faciliten comprobar reflexión de sus propias acciones en la organización, compararlas con lo que se espera de ellos y emprender estrategias para mejorar su actuación conforme a las necesidades y requerimientos de la organización.

En las instituciones educativas debe fomentarse el aprendizaje vivencial, en el sentido de que los participantes miembros de la organización, aprendan a confrontar a través de sus propias experiencias, los tipos de problemas humanos a la cuales se enfrentan en el trabajo canalizándolos de una manera constructiva.

Fortalecer las acciones de integración en la organización, valorando el crecimiento de los individuos y los procesos de comunicaciones, colaboración y participación,, respeto por las personas, confianza y apoyo, así como también la confrontación de los problemas, los cuales deben ser tratados abiertamente.

En los procesos de administración de conflictos se debe poner acento fuerte en los problemas generados en la organización, actualizando paradigmas en el modo de concebirlos y administrarlos.

En las instituciones educativas, la gerencia debe aplicar métodos eficaces para minimizar las consecuencias destructivas que pueden generar los conflictos disfuncionales, los cuales pueden producir descontentos entre las personas, deteriorando las relaciones, rompiendo logros comunes, limitando la comunicación, reduciendo la cohesión del grupo y su eficacia en el desempeño en las tareas.

En las instituciones estudiadas la administración de los conflictos debe asumirse con una visión global y estratégica convirtiéndose en una necesidad apremiante para forjar una organización más eficaz, flexible y comprometida con el cambio, siendo ello determinante para lograr la competitividad y el desarrollo continuo en un entorno complejo.

En las organizaciones educativas abordadas se requiere capacitación en el campo de administración de conflictos. Esto contribuirá a generar interacciones más eficaces entre los miembros de la organización, entre jefes y subordinados, entre diferentes departamentos, entre la institución, así como en otras situaciones. La capacitación a través de cursos, talleres y foros contribuyen al éxito general de estas organizaciones potenciando las habilidades para hacer posibles mejoras continuas en la eficacia organizacional.

Es fundamental que en las instituciones abordadas las estrategias para el manejo de los conflictos se asuma y se desarrolle como una capacidad institucional, formando parte medular de los planes que se diseñen para impulsar el cambio en estas organizaciones, concibiéndola como un medio de aprendizaje, el cual permite ampliar las capacidades internas de las organizaciones hacia el éxito y la renovación.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Los lineamientos presentados fueron diseñados con el propósito de que los gerentes educativos mejoren y amplíen sus conocimientos y destrezas vinculadas con la ética y el proceso de administración de conflictos, ofreciéndoles un conjunto de directrices que al ser aplicadas y adaptadas a las necesidades de las instituciones educativas objeto de estudio, permitirán propiciar cambios para lograr los objetivos de la organización.

### **CONCLUSIONES**

En relación a los objetivos orientado a caracterizar los principios de la ética se pudo conocer que están presentes los referidos a la humanización, autonomía, complejidad y solidaridad, lo cual le permite supervisor educativo desde su gestión, fomentar iniciativas, de los cuales se derivan acciones y decisiones que contribuyan con el bien común en la institución y el logro de los objetivos organizacionales. Los principios de mayor fortaleza fueron el de humanización y autonomía y los de menor proyección complejidad y solidaridad, siendo estos resultados confiables.

Para describir el perfil ético de los supervisores se concluye que están presentes cualidades que definen este perfil, permitiéndoles a los supervisores desempeñarse como gerentes creativos, orientadores, lo cual implica el desarrollo de un comportamiento ético en las instituciones abordadas. Considerando los resultados, se evidencia que el indicador de mayor fortaleza para supervisores, fue creativo y orientador, reflejándose una menor proyección en el indicador promotor social.

En relación a identificar los tipos de conflictos, se determinó que, están presentes los de tipo interpersonales, intergrupales, sociales e individuales. Los tipos de conflictos el mayor puntaje, para los supervisores fueron los interpersonales y los intergrupales, mientras que el de menor valor se centró en los conflictos individuales.

En cuanto al objetivo planteado para describir las estrategias que aplican los supervisores para el manejo de conflictos en instituciones de educación básica se evidenció que están presentes las orientadas hacia la negociación, conciliación y el arbitraje lo cual le permite al supervisor desarrollar acciones para abordar y manejar situaciones conflicto acontecidos en la organización, a través del dialogo, participación, justicia, confianza .y decisiones de ganar ganar que benefician la organización y sus miembros. Las estrategias de mayor fortaleza para supervisores fueron la negociación y conciliación mientras que el arbitraje presentó debilidades.

Por último, al establecer la relación entre la ética del supervisor y administración de conflictos se evidencia una correlación muy alta de 0.879 de un nivel de significancia de 0.01, obtenida a través de la fórmula de Pearson. Concluyéndose, se evidencia que la ética del supervisor es afectada por la administración de los conflictos, es decir, en la medida que aumentan los valores de una variable se incrementa la otra.

### **RECOMENDACIONES**

Es importante que los supervisores, fortalezcan en su desempeño en los principios éticos, los cuales deben ser fomentados desde la propia experiencia en el entorno de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

trabajo, tales como la humanización, complejidad, autonomía y solidaridad para que desde la gestión institucional puedan promoverse y socializarse, los valores, identificarse con ellos, reforzarlos y proyectarlos en las diversas actividades organizacionales.

Los supervisores de las instituciones educativas evaluadas, requieren fortalecer perfil ético potenciándose como gerentes creativos, orientadores y promotores sociales través de acciones mecanismos y recursos que le permitan proyectar prácticas éticas en las diferentes áreas de la institución, promoviendo valores que lo faculden para desarrollar iniciativas creativas que contribuyan con el bienestar individual y colectivo.

Para lograr una efectiva administración de conflictos, es importante que en las instituciones abordadas se detecten las fuentes de conflicto surgidos en la organización, a través de técnicas útiles y viables como la observación, entrevistas, encuestas entre otras, que permitan conocer las causas de los conflictos y abordarlos en sus primeros estadios.

Se sugiere que en las instituciones educativas objeto de estudio, el supervisor se fortalezca en el manejo de estrategias que orienten la administración y la resolución de los conflictos, estimulando la participación de los miembros y lograr la integración entre las personas y grupos.

Se recomienda a quienes gerencian las instituciones educativas estudiadas, aplicar los lineamientos desarrollados en la presente investigación para optimizar la administración de conflictos desde la gestión ética de los supervisores, quienes son los responsables de direccionar a la organización hacia los mejores logros.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Bisquerra, R (2008) **Educación para la ciudadanía y convivencia. El enfoque de la Educación Emocional y en Valores.** Madrid, editorial Collado Mediano. Las Rosas, España Madrid
- Bittel, G (2008) **Negociación, conciliación y arbitraje. Mecanismos alternativos para la negociación de conflictos.** APENAC
- Carrión, F (2007) **El financiamiento de los centros históricos de América Latina y el Caribe.** Quito, Editorial Flacso, La Pradera. 1era edición Ecuador.
- Guédez, V (2009) **Ética y práctica de la responsabilidad social.** Editorial Planeta. Venezuela
- Gento, H (2006) **Instituciones Educativas hacia la calidad.** Muralla. Madrid.
- Gotera, H (2006) **Los conflictos organizacionales.** Editorial Trillas. Barcelona.
- Heliriegel, D y Slocum, J (2008) **Comportamiento organizacional.** Editorial Thomson. México





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Malaret, J (2007) **Negociación en acción**. Ediciones Díaz de Santo. España
- Martin,L (2006). **Las siete competencias básicas para educar en valores**. Grao. Barcelona.
- Martínez, J (2006) **Teoría y práctica de Recursos humanos**. Gring Velag. Alemania
- Obradors, M (2007) **Creatividad y generación de ideas**. Universidad autónoma de Barcelona. Barcelona
- Palacios, J (2009) **Técnicas avanzadas de negociación**. Editorial Gesbiblio. España
- Redorta, J (2007) **Aprende a resolver conflictos**. Ediciones Paidós. Barcelona
- Tamayo y Tamayo, M (2007) **Metodología Diseño y desarrollo del proceso de investigación**. Mc Graw Hill. Colombia.
- Trujillo J, Gabaldón J (2008). **Teoría y Técnicas de negociación**. Editorial Limusa.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **RESILIENCIA COMO ESTRATEGIA PARA EL DESARROLLO DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS DOCENTES**

**Mayerlin Acosta**

Asociación de Promoción de la Educación Popular (APEP)

[acostavalbuena@gmail.com](mailto:acostavalbuena@gmail.com)

#### **RESUMEN**

El propósito del artículo fue determinar la relación entre resiliencia y productividad laboral en los centros taller adscritos a la Asociación de Promoción de la Educación Popular (APEP). Reconociendo la presencia de conductas y factores resilientes en las cualidades emocionales, éticas, morales y cognitivas del personal docente de estos centros educativos, conjuntamente con los recursos que condicionan su productividad y rendimiento. Los autores que sirvieron como sustento teórico de esta investigación fueron Sambrano (2010), Carretero (2010), Chiavenato (2002) y Gutiérrez (2010), entre otros. El proceso de investigación se ubicó en la línea del enfoque positivista. El diseño seleccionado fue el no experimental, de campo, transeccional correlacional. La población estuvo conformada por 27 docentes adscritos a la A.P.E.P., distribuidos en los talleres ubicados en los municipios Mara y Páez de la Sub-Región Guajira del estado Zulia. Se utilizó la recolección de información a través de un instrumento estructurado en 62 ítems, cada uno con cinco alternativas de respuesta; con éste se logrará indagar sobre las conductas y factores resilientes en relación con los elementos cognitivos presentes en las cualidades resilientes del personal docente de estos centros APEP y la manera cómo influyen en su rendimiento y sobre la habilidad para administrar los recursos que condicionan su productividad laboral. Para determinar la validez del instrumento se utilizó el juicio de 7 expertos. Una vez recolectada la información y determinada la relación entre resiliencia y productividad laboral se propondrán lineamientos gerenciales para la implementación de estrategias resilientes en los ambientes educativos de la APEP.

**Palabras clave:** Resiliencia, rendimiento, recursos, productividad.

#### **INTRODUCCIÓN**

Hoy día la sociedad se ve envuelta en acelerados y profundos cambios que influyen directamente en el diario acontecer, cambios que generan fuertes exigencias a la colectividad en general, haciendo necesario reorientar la planificación de las actividades inherentes al acontecer político, social, científico y cultural. En ocasiones, el producto de la ya mencionada reformulación de planes no resulta del todo positivo y en el peor de los casos desencadena una secuencia de acontecimientos que atentan sobre el normal desarrollo de las actividades cotidianas.

Sin embargo, desde perspectivas más optimistas el individuo es considerado dueño de un potencial innato fuerte y activo, que lo hace acreedor de una capacidad natural de enfrentar y renovarse pese a los infortunios. Esta visión se enmarca dentro del campo de la psicología positiva la cual plantea que el ser humano es capaz de adaptarse y recuperarse luego de vivir situaciones adversas. Vera (2006), y en consecuencia procura



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

lograr entender los procesos y mecanismos que subyacen a las fortalezas y virtudes del ser humano.

En este orden de ideas, podría entonces hablarse de la capacidad, fruto de la interacción de diferentes variables personales con factores ambientales, que permite al individuo enfrentarse y resolver, de manera adecuada e integrada en su entorno cultural, diferentes situaciones de adversidad, permitiéndole alcanzar una situación normalizada y adaptada a su medio cultural; capacidad denominada por Carretero (2010) como Resiliencia.

En los ambientes laborales resulta altamente beneficiosa la presencia de individuos con tendencias resilientes, pues ningún entorno es ajeno a sobrevenir riesgos fuera de los límites de lo planificado; por tanto en la medida que los miembros de una organización sean capaces de sobreponerse a situaciones desfavorables la productividad laboral no mermará, tomando en consideración el planteamiento de Gutiérrez (2005, citado por Amaya 2010), quien menciona que la productividad tiene que ver con los resultados que se obtienen en un proceso o en un sistema, por lo que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlo.

En materia de educación la productividad es fundamental, pues el valor del resultado del proceso bien logrado alcanza una dimensión exponencial. Un docente en pleno ejercicio debe manejar el soporte de conocimientos básicos para el desempeño de su función de enseñar y aprender. Y simultáneamente debe ser capaz de tomar decisiones con autonomía, sentido crítico y responsabilidad; tolerando opiniones distintas, y valorando los esfuerzos de cambio para generar así experiencias de aprendizaje, que sean significativas y creadoras; aun cuando las condiciones no sean las más idóneas y ventajosas para el alcance de los objetivos. Es aquí donde entra en juego la Resiliencia, puesto que ésta refleja la habilidad o capacidad para mantener un equilibrio estable durante todo el proceso Bonano. (2004).

En Venezuela la productividad laboral de los docentes en el aula se ve opacada por razones de índole personal, contextuales y financieras. Tanto el clima familiar, como el clima laboral generan desequilibrios en el pleno desarrollo de los objetivos planteados; la escasez de recursos y una planta física que no reúne las condiciones mínimas de ventilación, iluminación, entre otros aspectos relacionados con la ergonomía del acto educativo, desencadenan caos en el proceso y una remuneración subyacente a las necesidades ocasiona desmotivación en la praxis educativa. Por tanto es pertinente que el docente sea capaz de manejar las situaciones presentadas, considerando la realidad, la práctica social y la interpretación que éste otorgue a su realidad social. Al respecto, Núñez (2002) argumenta lo siguiente sobre estos tres aspectos.

El reconocimiento sistemático de la realidad objetiva, contextual en la que el grupo u organización vive, actúa y/o realiza su acción. Esa realidad abarca desde el ámbito más inmediato, más cercano y más vivido, hasta aspectos que afectan, pero que no son quizás percibidos en una primera fase; son aspectos de la realidad, que independientemente del accionar del grupo, influyen sobre el mismo. La profundización de ese entorno y lo



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

extenso del análisis, como por ejemplo, problemáticas de la zona, del municipio o problemática urbana.

Así mismo, La realidad no existe ajena al hombre, mujer y sociedad. El accionar individual, grupal, colectivo, consciente e intencionado y a todos los niveles, lo que crea, modifica y transforma constantemente a la realidad; es a lo que llamamos práctica social. La realidad y el accionar del ser humano se relacionan dialécticamente. Analizar las acciones espontáneas u organizadas que el grupo realiza para transformar su medio y el sistema en general es un segundo diagnóstico del punto de partida.

A su vez tales acciones, obedecen a una interpretación de la realidad social y su intención frente a ella. Cada persona y cada grupo u organización, tendrán una razón para actuar de tal o cual manera, para dirigir sus acciones en determinado rumbo o incluso no actuar, pretendiendo algunos asumir una neutralidad inexistente. Esta conciencia de la realidad y del accionar sobre ella es una combinación de aspectos objetivos, como hechos, situaciones y circunstancias que se conocen, como aspectos subjetivos, como interpretaciones, emociones, sentimientos y actitudes que sobre estos aspectos objetivos se tienen.

A todas estas realidades se enfrenta el sistema educativo venezolano, tal es el caso de la Asociación de Promoción de la Educación Popular (APEP), asociación que ha trabajado ardua y silenciosamente durante medio siglo para brindar formación para el trabajo en el nivel de educación media.

La A.P.E.P. es una institución educativa, sin fines de lucro, adscrita a la Conferencia Episcopal Venezolana (CEV), cuyo fin es promover la Educación Técnica en los jóvenes y adultos de los sectores más necesitados a lo largo y ancho de nuestra geografía nacional, fundamentándose en los ideales de su fundador Monseñor Emilio Blaslov.

Es menester destacar la importancia en la formación de habilidades y destrezas orientadas hacia un oficio en específico, tomando en cuenta el proceso evolutivo de los niños y niñas quienes desde muy temprana edad fijan las primeras opiniones sobre su vocación a través de las experiencias de sus padres y familiares; sienten la necesidad de aprender las habilidades y destrezas relacionadas con el mundo de trabajo que les rodea, además de ser útiles en el hogar. Todas estas manifestaciones justifican la oportunidad de complementar la formación académica, desarrollada en las aulas tradicionales con la educación técnica que se lleva a cabo en un taller escolar, APEP (2004).

La educación impartida en los talleres escolares se fundamenta bajo un enfoque ecléctico, ya que se nutre de diferentes teorías de aprendizaje, combinándolas y tomando de cada una el aporte necesario para lograr un verdadero aprendizaje significativo. Hoy día este trabajo sigue vigente en los 142 centros APEP que imparten formación para el trabajo. Sin embargo, la Asociación de Promoción de la Educación Popular se ha visto duramente golpeada por los embates producto de la quebrantada relación APEP-MPPE. En este punto, es oportuno destacar que los centros APEP han superado altos y bajos en el devenir de estos 50 años, gracias a la sólida formación docente que ha impregnado la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

filosofía APEP, dejando huellas indelebles en todo docente que se desempeña o desempeñó como facilitador de un centro taller APEP.

Hoy se percibe en estos ambientes escolares un clima laboral tenso, lleno de incertidumbre respecto a la estabilidad y permanencia en el tiempo de esta valiosa asociación que tanto ha aportado a la educación media venezolana. Pero aun así, los talleres de educación para el trabajo se mantienen activos con las puertas abiertas, pese a la inestabilidad financiera de su personal y una aminorada dotación de insumos para lograr llevar a cabo las competencias planteadas en la planificación anual, las cuales vienen desarrollándose cada vez con más dificultad, atentando contra la productividad laboral de sus mediadores.

En este sentido cobra importancia el buen manejo de las emociones, ya que la capacidad intelectual no es la única que garantiza el buen desempeño pedagógico; es importante que el docente reconozca sus potencialidades, y sea capaz de amoldarse y dejar aflorar su creatividad e ingenio en el acto educativo. Por tanto, es fundamental promover en estos entornos escolares estrategias que permitan cultivar una óptima salud emocional, que por un lado ayude a disminuir la hostilidad en el quehacer diario de estos talleres y por otro lado, contribuya a descubrir y fortalecer en los docentes esa capacidad natural del individuo de sobreponerse a las dificultades, desencadenando con ello actitudes resilientes frente a los cambios inesperados y de esta forma evitar el cierre parcial o total de los centros APEP, silenciando para siempre la insigne obra de su ilustre fundador Monseñor Emilio Blaslov.

Resulta ineludible contextualizar el proceso educativo, considerando y respetando los ambientes y condiciones reales donde éste tiene lugar, así como también los momentos de la historia personal, familiar, social y escolar que viven tanto estudiantes, como mediadores, pues es poco probable erradicar del todo la adversidad.

En este sentido, considerando todo lo expuesto, surge la inquietud de determinar la relación entre resiliencia y productividad laboral en los centros taller adscritos a la Asociación de Promoción de la Educación Popular.

### **FUNDAMENTACIÓN**

#### **Resiliencia**

El adjetivo resiliente tomado del inglés resilient expresa las características de una persona resiliente. La Resiliencia es un concepto muy conocido en mecánica e ingeniería, donde describe algunas cualidades de los materiales. En metalurgia se entiende por tal, la capacidad de los metales de resistir a los golpes y recuperar su estructura interna. Buscando el origen de la palabra encontramos que, ya en el campo de la medicina, la usan en osteología, para expresar la capacidad que tienen los huesos para crecer en el sentido correcto, después de una fractura. En el campo del desarrollo psicosocial del ser humano tiene exactamente ese sentido. Es la capacidad del ser humano para recuperarse de la adversidad. Esta definición es la más aceptada en la actualidad: habla de la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

combinación de factores que permiten a un niño, a un ser humano, afrontar y superar los problemas y adversidades de la vida, Suárez Ojeda (1993).

Para Masten y Garmezy (2009), la resiliencia es el proceso, la capacidad de o el resultado de una adaptación exitosa a pesar de las circunstancias retadoras amenazantes.

Según Garmezy (1991), la resiliencia significa las habilidades, destrezas, conocimientos, insight (introspección) que se acumula con el tiempo a como las personas luchan por levantarse de la adversidad y afrontar retos. Es un continuo y desarrollador fondo de energía y destreza que puede ser utilizado en las luchas actuales.

Al respecto Sambrano (2010), la ubica en la corriente de la Psicología positiva que dinamiza y potencia la salud mental óptima y la define como la capacidad que tienen las personas para reaccionar satisfactoriamente ante las adversidades.

Considerando los planteamientos anteriores puede deducirse entonces que una persona es resiliente cuando viviendo, o habiendo vivido, en una situación de riesgo, traumática por algún motivo, es capaz de normalizar su vida. Esta normalización se produce en medio de la adecuada interacción entre sus variables o características personales con las variables del contexto al que pertenece. Las cuales de manera independiente no contribuyen a cultivar la resiliencia, solo el armonioso manejo de elementos, tanto intrínsecos como extrínsecos, combinando con las actitudes propias y el sano manejo de emociones, propician la heroica lucha de transformar de manera positiva la adversidad y salir fortalecido de ella.

En tal sentido, la resiliencia es concebida como un conjunto de cualidades que propician la adaptación exitosa y una transformación positiva de las situaciones de riesgo y limitaciones de ordenes distintos, que influyen directamente en el normal desarrollo de las competencias educativas dentro de los talleres de Educación para el Trabajo adscritos a la Asociación de Promoción de la Educación Popular en la Sub-Región Guajira del Estado Zulia.

### **PRODUCTIVIDAD LABORAL**

Al hablar de productividad resulta ineludible mencionar los recursos, Gutierrez (2010), define la productividad como la utilización armoniosa de los recursos existentes para obtener la mayor cantidad de productos o servicios: por tanto, incrementar la productividad es aumentar la producción con menos cantidad de recursos. Coincidiendo con Prokopenko (1997), quien involucra producción y servicios al definirla como la relación entre el producto obtenido por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerlo.

De igual manera, Gutiérrez (2010), establece que incrementar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos; lo que el autor demuestra a través del cociente formado por los resultados logrados y los recursos



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

empleados. Dicho de otra manera medir la productividad involucra el acto de valorar adecuadamente los recursos empleados.

Ahora bien, Chiavenato (2002), al hablar de la administración de recursos humanos, se apoya en tres teorías, de las cuales la Teoría Z (Ouchi), hace mención que la productividad es más una cuestión de administración de personas que de tecnología. La mayor productividad se consigue a través de una visión cooperativa asociada a la confianza.

Según este planteamiento el recurso humano es un componente importantísimo al lograr los objetivos en determinado proceso, pues en muchos casos la productividad puede verse a través del qué hacer y cómo hacerlo; esto involucra dos componentes: eficiencia y eficacia.

En tal sentido, la productividad laboral está estrechamente relacionada con el óptimo aprovechamiento de los recursos utilizados en el proceso de generar bienes y servicios. En otras palabras, ser productivos es lograr los objetivos establecidos empleando el mínimo de recursos, con el propósito de prolongar su uso y por ende aumentar la producción.

En materia de educación la productividad laboral podría definirse como la armónica combinación de índices cuantitativos y cualitativos a través de los cuales pueda estimarse y al mismo tiempo analizar el desarrollo y avance de todo proceso educativo dentro de los talleres de Educación para el Trabajo adscritos a la Asociación de Promoción de la Educación Popular en la Sub-Región Guajira del estado Zulia. Vale la pena destacar que el nivel de productividad de los procesos educativos en estos centros será medido a través de instrumentos de recolección de datos, posterior al análisis de los resultados arrojados.

### **ORIENTACIONES METODOLÓGICAS**

Tomando en consideración el problema conjuntamente con los objetivos que se pretenden alcanzar, se establece que el propósito fundamental de este estudio es determinar el grado de relación entre resiliencia y productividad laboral en los centros taller adscritos a la Asociación de Promoción de la Educación Popular. Desde esta perspectiva, la investigación está enmarcada dentro del paradigma de investigación positivista, pues describe los hechos tal y como se perciben directamente de la realidad social.

Al respecto, Alarcón (2009), asevera que el positivismo supone que la realidad está dada y que puede ser conocida de manera absoluta por el sujeto cognoscente y de lo único que hay que ocuparse es de encontrar el método y el tipo adecuado y válido para descubrir esa realidad.

En relación al tipo de investigación, este estudio se corresponde con el tipo de investigación descriptiva, correlacional. Es descriptiva, ya que tiene como propósito describir en este caso resiliencia y productividad laboral, de los docentes, en ambientes



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

laborales APEP. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señala que los estudios descriptivos se orientan a recolectar informaciones relacionadas con el estado real de las personas, objetos, situaciones o de fenómenos, tal como se presentaron al momento de la recolección.

Por otro lado, es correlacional, porque mide la relación de las variables resiliencia y productividad laboral, para así determinar cómo se comportan las mismas en los Centros Taller adscritos a la Asociación de Promoción de la Educación Popular (APEP), específicamente, los pertenecientes a los municipios Mara y Páez del estado Zulia. En este orden de ideas, Hernández, Fernández y Baptista (2010) plantea que las investigaciones correlacionales son estudios que permiten medir dos o más variables, de los cuales se pretenden establecer su relación o no, en los mismos sujetos, así como en un contexto particular.

Una vez establecido el tipo de estudio, se establece la manera práctica sobre cómo se abordará la realidad, esto involucra la selección de un diseño que será aplicado al contexto de la investigación. Hernández, Fernández y Baptista (2010) lo conceptualizan como una serie de actividades sucesivas y organizadas que deben adaptarse a las particularidades de cada investigación e indican las pruebas a realizar y las técnicas a utilizar para recopilar y analizar los datos.

De esta forma, tomando en consideración el tipo de investigación y el propósito de la misma, el diseño seleccionado ha sido el no experimental, de campo, transeccional correlacional. Los diseños no experimentales son aquellos en los que se observan los hechos tal y como se presentan en su ambiente, sin ningún tipo de manipulación deliberada de la información.

La población para Chávez (2007), es el universo del estudio sobre la cual se pretende generalizar los resultados y está constituido por características o estratos que permitan distinguir los sujetos uno de otros. De acuerdo a esta definición, la población seleccionada para la realización de este estudio está constituida por 27 sujetos, los cuales son facilitadores en los Centros Talleres adscritos a la APEP, ubicados en los municipios Mara y Páez del estado Zulia, la cual se considera finita y accesible, ya que tal como lo señala la referida autora está constituida por menos de 100000 unidades.

De esta forma, dado que el número de la población es accesible para este tipo de investigación, se estudió en su totalidad, es decir, los 27 docentes que laboran en Centros APEP, ubicados en los municipios Mara y Páez del estado Zulia, lo cual constituye un censo. Al respecto, Tamayo y Tamayo (2005), define censo como la muestra en la cual entran todos y cada uno de los miembros de la población, lo que hace el tipo de muestra más representativo dentro de cualquier investigación.

Dada la naturaleza de la investigación y en función de los datos que se requieren, tanto en el momento teórico como del momento metodológico del estudio, se empleará la técnica de observación mediante encuesta se dedican a la observación de la realidad y exigen respuestas directas de los sujetos estudiados para tener una visión general de la situación investigada. De esta forma, esta técnica va a permitir cumplir con los objetivos





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

de la investigación referidos a la indagación sobre la presencia de conductas y factores resilientes en las cualidades éticas, morales y cognitivas de los docentes y los recursos que condicionan la productividad laboral de los mismos.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alarcón, L. (2009): **El fin de las utopías o de cómo repensar al hombre**. Ponencia presentada en el VI Encuentro Nacional de Estudiantes de Sociología y Antropología. Universidad de Oriente, Cumaná, Venezuela. Consultado el 03 de mayo de 2014. Disponible en el URL: <http://revistadip.una.edu.ve/volumen1/sociales1/alarconsociales.pdf>
- Amaya (2010). **La Insatisfacción Laboral y sus Consecuencias en la Productividad de las Empresas Veracruzanas**. Facultad de Contaduría y Administración. Universidad Veracruzana.
- APEP, (2004). **Orientaciones Básicas para la Planificación Educativa y Evaluación de los Aprendizajes en el Taller Escolar**. Caracas: Tercera Versión.
- Bonanno, G.A. (2004). Loss Trauma and Human Resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events. **American Psychologist**. 59(1). 20-28.
- Carretero (2010). Resiliencia. Una Visión Positiva para la Prevención e Intervención desde los Servicios Sociales. Nómadas. **Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas** 27 (2010.3).
- Chávez, N. (2007). **Introducción a la Investigación Educativa**. Maracaibo: Ars Gráfica S. A.
- Chiavenato, I. (2002). **Administración. Proceso Administrativo**. McGraw Hill. Bogotá.
- Garmezy, N. (1991). Resistencia y Vulnerabilidad a los Resultados Adversos del Desarrollo Asociados con la pobreza. **American Behavioural Scientist**. Vol. 34, No.4
- Gutiérrez, H. (2010). **Calidad Total y Productividad**. Ediciones McGraw Hill. México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). **Metodología de la Investigación**. México, D.F.: McGraw-Hill.
- Masten, A. y Garmezy (2009). **La Competencia y la Capacidad de Recuperación en el Desarrollo**. Annals of the New York Academy of Sciences, 1094, 13 -27.
- Núñez, R. (2002). **Promoción de la salud: hacia una interiorización sociocultural**
- Prokopenko, J. (1997). **La gestión de la Productividad**. México, D.F.: Editorial Limusa.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Sambrano, J. (2010). **Resiliencia. Transformación Positiva de la Adversidad**. Editorial Alfa. Venezuela.

Suarez Ojeda (1993). **El Concepto de Resiliencia Comunitaria desde la Perspectiva de La Promoción de la Salud**. Ceanim. Santiago de Chile.

Tamayo y Tamayo (2005). **Serie. Aprender a investigar**. Consultado el 29 de abril de 2014. Disponible en el URL: [http://desarrollo.ut.edu.co/tolima/hermesoft/portal/home\\_1/rec/arc\\_6680.pdf](http://desarrollo.ut.edu.co/tolima/hermesoft/portal/home_1/rec/arc_6680.pdf)

Vera, B. (2006) **Psicología Positiva: Una Nueva Forma de Entender la Psicología. Papeles del Psicólogo**, Vol. 27, pp. 3 - 8.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **ESTRATEGIAS PARA EL FOMENTO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO DE ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS A PARTIR DE LA LECTURA**

**Anuar Antonio Villalba Villadiego**

Universidad Simón Bolívar Barranquilla, Colombia

[anuarvillalba@yahoo.es](mailto:anuarvillalba@yahoo.es)

#### **RESUMEN**

Hoy en día es común encontrar en las aulas de clases de muchas instituciones educativas y universidades jóvenes apáticos, desinteresados en conocer el mundo que les rodea, que sin saberlo se convierten en presa fácil de aquellos que quieren manipular, o por lo menos influir, su pensamiento. Pero debemos tener presente que la escuela, independientemente de los niveles educativos que ofrece, debe fomentar el desarrollo del pensamiento crítico, para brindarle a la sociedad sujetos autónomos capaces de transformar positivamente su entorno y el de su comunidad. Y es que la sociedad actual requiere de individuos dinámicos que propongan soluciones a los problemas existentes, no que se conviertan ellos mismos en problema. Partiendo de esta situación, se diseñó el presente estudio, el cual se desarrolla en la actualidad estrategias andragógicas que faciliten el crecimiento del pensamiento crítico de los estudiantes universitarios a través de actividades mediadas por la lectura. La fundamentación teórica se basó principalmente en los conceptos de pensamiento crítico, lectura y estrategias andragógicas, con el respaldo de autores reconocidos como Paul y Elder (2003), Dewey (1989), Santiuste (2001), Adam (1987), Solé (2002), Cassany (2006) y Goodman (1982), entre otros. Para el desarrollo de este estudio cualitativo de enfoque hermenéutico se decidió trabajar con la modalidad del estudio de casos, con tres estudiantes de primer semestre de tres programas diferentes de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla, al igual que con una muestra de los docentes que les imparten clases. El resultado esperado es la presentación de una serie de estrategias que, basadas en la lectura, permitan desarrollar el pensamiento crítico de los estudiantes de este nivel de educación. Estas estrategias estarán basadas en las cinco dimensiones del pensamiento crítico: la lógica, la sustantiva, la dialógica, la contextual y la pragmática.

**Palabras clave:** Pensamiento crítico, lectura crítica, andragogía.

#### **INTRODUCCIÓN**

Este artículo muestra los detalles de una investigación en curso que busca generar una propuesta para desarrollar el pensamiento crítico a partir de actividades mediadas por la lectura. La importancia del estudio radicó en que con sujetos capaces de pensar y tomar sus decisiones por sí mismos, la sociedad estará mejor construida y tendrá suficientes formas de encontrar la mejor solución a sus problemas, de manera acertada y apropiada.

La propuesta consiste en tomar la lectura como punto de partida para generar pensamiento crítico, dando crédito a la idea de que leer es pensar. Se parte también del



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

hecho de que las personas que no han desarrollado su pensamiento crítico son incapaces de analizar, inferir y tomar decisiones de manera responsable, entre otras habilidades mentales. Tampoco estarán en condiciones de tomar decisiones de manera autónoma ni de proponer soluciones a los problemas que le afectan a sí mismo, a su entorno o a la sociedad en general. Y lamentablemente, las características anteriores describen a muchos de los jóvenes que hoy reciben clases en las instituciones educativas de nivel medio y en los claustros universitarios.

Llevar a cabo proyectos de investigación que busquen el desarrollo del pensamiento crítico en sujetos de diferentes edades y nivel de escolaridad, es una labor loable ya que, a través de este noble propósito, se está contribuyendo en la formación de una mejor sociedad. Como afirma Betancourt (2010), "Precisamente por eso, desarrollar el pensamiento crítico en los estudiantes de hoy es prepararlos para todas esas situaciones del presente y del futuro, colaborando a la construcción de una sociedad justa y democrática". (p. 2)

En Colombia, país donde se desarrolla este proyecto, se hacen esfuerzos por desarrollar el pensamiento crítico. Sin embargo, la tarea no es fácil para los docentes, quienes, al fin y al cabo, son los responsables directos de esta tarea, pero no están preparados para lograrla. "Sus prácticas se basan en la memorización y no en el razonamiento y la reflexión. Es por ello que se dispone de un camino abierto para la implementación de estrategias que permitan el desarrollo del pensamiento crítico en dicha población" Betancourt (2010, p. 2).

La mayoría de los críticos coincide en que es posible facilitar el desarrollo de habilidades de pensamiento, desde muchos entornos, principalmente el académico. Y como indican Villa y Poblete (2007), para mejorar el pensamiento crítico se hace necesario el desarrollo de otras competencias como: el pensamiento reflexivo, el pensamiento lógico, analítico, la toma de decisiones, o la innovación.

Como se ha dicho antes, el objetivo de este estudio fue diseñar estrategias andragógicas que faciliten el desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes universitarios a través de actividades mediadas por la lectura. Y para alcanzarlo, se establecieron como objetivos : Caracterizar el nivel de desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes universitarios, describir cuáles son las prácticas de los docentes universitarios en relación al desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes, relacionar las prácticas andragógicas de los docentes con el nivel de desarrollo de pensamiento crítico que evidencian sus estudiantes y, finalmente, diseñar la propuesta andragógica-metodológica para el desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes universitarios.

Lo que se busca es brindar a los docentes una herramienta didáctica a la vez que les facilite la labor de desarrollar en sus estudiantes el pensamiento crítico. Se espera que con esto puedan responder mejor, desde sus funciones, a las necesidades de la sociedad, ya que estarán contribuyendo con una buena formación de sus ciudadanos.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **FUNDAMENTACIÓN**

El soporte teórico de este estudio se basó, principalmente, en los conceptos de pensamiento crítico, andragogía y lectura. Veamos algunas consideraciones de cada uno de ellos.

#### **a. Pensamiento crítico**

El pensamiento crítico ha sido tema permanente de discusiones e investigaciones, en las que, de alguna manera, los conocedores del tema no logran llegar a un acuerdo sobre su naturaleza, características y bases filosóficas. Sin embargo, en lo que muchos coinciden es que es un acto que involucra las habilidades del pensamiento, la cognición y la metacognición.

Por ejemplo, para Saiz y Rivas (2008), el pensamiento crítico “es un proceso de búsqueda de conocimiento, a través de las habilidades de razonamiento, solución de problemas y toma de decisiones, que nos permite lograr, con la mayor eficacia, los resultados deseados” (p. 5). Vemos que en esta definición, los autores especifican la actividad intelectual con una finalidad intrínseca a todo proceso mental, a saber, buscar conocimiento, pero que lo relacionan con unas metas puntuales como la solución de problemas.

Agregan los mismos autores que “El pensamiento si con algo tiene que ver, más que con otras cosas, es con derivar algo de algo, inferir, razonar. El proceso fundamental consiste en extraer información nueva, en buscar saber más” Saiz y Rivas 2008, (p. 5). Podríamos decir entonces que, en definitiva, se trata de un mecanismo esencial de adquisición de conocimiento.

Si admitimos que el pensamiento crítico está estrechamente relacionado con las habilidades mentales y su desarrollo y aplicación, entonces aceptamos que puede contribuir en la formación de sujetos autónomos, capaces de tomar sus propias decisiones y de proponer soluciones a los problemas de su entorno y de la sociedad en general, lo que le puede significar un mayor grado de satisfacción. En ese sentido se expresan Cuendes y González (2011) cuando expresan que “El pensamiento crítico fomenta la autonomía para que el sujeto alcance el mayor grado de libertad posible” (p. 4).

Para Paul (1993) el pensamiento crítico es “una manera sistemática de formar y moldear nuestro pensamiento. Funciona deliberada y exigentemente. Es un pensamiento disciplinado, comprensivo, bien razonado y está basado en estándares intelectuales” (p. 20). Este autor nos agrega los rasgos de sistematicidad y modelado de nuestro pensamiento, con lo que agrega dos aportes sustantivos. Para ser sistemático debe ser organizado, planificado, consciente, y aquí toman gran protagonismo las habilidades cognitivas y las metacognitivas que pueda llegar a desarrollar el individuo. Por otro lado, podemos inferir que nuestro pensamiento puede ser moldeado, es decir, que se puede entrenar a una persona o enseñarle cómo puede llegar a ser un pensador crítico. En este pensamiento se basa el presente estudio.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Dimensiones del pensamiento crítico**

Analizar de manera más detallada el pensamiento crítico y sus implicaciones en diferentes contextos, principalmente el académico, nos permite adentrarnos en cinco dimensiones de éste, a saber: la lógica, la sustantiva, la dialógica, la contextual y la pragmática, las cuales son definidas en las siguientes líneas:

**Dimensión lógica:** El pensamiento tiene una estructura lógica que puede ser analizada sistemáticamente. El conocimiento de la estructura lógica del pensamiento nos permite pensar con claridad, organización y sistematicidad. Sobre todo, nos ayuda a conocer cuáles son las formas que tenemos de apoyar con buenas razones las conclusiones a que queremos llegar.

**Dimensión sustantiva.** Esta dimensión se refiere a la información que damos de la realidad y que encontramos en las distintas disciplinas del saber humano. Cuando examinamos esta dimensión sustantiva del pensamiento debemos reparar en si el pensamiento que estamos analizando críticamente ofrece conocimientos sólidos, verídicos y si podemos sustentar metódicamente las afirmaciones que hacemos

**Dimensión dialógica.** Esta dimensión es la que nos invita a cuestionarnos si tenemos en cuenta el pensamiento de los demás, las otras posiciones, y los otros argumentos que las sustentan.

**Dimensión contextual.** La dimensión contextual del pensamiento se refiere a las fuentes de emergencia del pensamiento. No podemos desconocer que el principal contexto del pensamiento es el social e histórico y que los seres humanos vivimos en sociedades con una cultura determinada, y de esa cultura aprendemos el pensamiento socialmente objetivado.

**Dimensión pragmática.** Es la dimensión que permite examinar el pensamiento en términos de los fines e intereses que busca y de las consecuencias que produce; analizar las luchas de poder o las pasiones a las que responde el pensamiento.

Podemos afirmar que el pensamiento crítico es sumamente complejo. Se estructura en múltiples dimensiones que es necesario distinguir y pensar de acuerdo a su finalidad y orden propios. Son varias aristas que confluyen en un mismo proceso, y que cada una de ellas reviste relevancia. Se trata de dimensiones complementarias que la mente humana ha descubierto y desarrollado a lo largo de la historia del saber. Pero dimensiones que deben ser nuevamente asumidas en la tarea educativa y sin las cuales ésta no puede ser una educación liberadora.

### **b. Andragogía**

En Latinoamérica, en la década de los 60, Venezuela se incursiona con la andragogía a través de la asistencia técnica que brinda a los países de Suramérica, Centroamérica y del Caribe en asuntos de planificación y organización de las campañas de alfabetización y se realiza el primer congreso interamericano de educación de adultos en la ciudad de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Caracas. En Cali, Colombia en 1981, durante la segunda Conferencia Regional de Andragogía, se crea el Instituto Internacional de Andragogía [INSTIA].

Knowles (1980), plantea dos aspectos de los que parten para determinar cuando el aprendiz se convierte en adulto. Knowles y sus sucesores distinguieron la andragogía de la pedagogía como la educación de adultos en comparación con la forma en que los niños aprenden. El primero, 'la definición psicológica' del adulto que en palabra de Knowles es el "individuo que se percibe así mismo o a sí misma como esencialmente responsable de él o ella o de su propia vida" (p.24). El segundo, 'la definición social' que determina el comportamiento de un adulto, que realiza funciones de adulto. Este considera que una persona es adulta "en la medida en que el individuo está realizando funciones sociales asignadas por nuestra cultura a los que considera que son adultos – el papel del trabajador, cónyuge, padre, ciudadano responsable, soldado y similares ( p. 24).

Knowles, Holton y Swanson (2005), determinan que los estudiantes adultos son motivados a aprender en la medida en que experimentan interés y suplen necesidades de aprendizaje, la orientación para ellos está centrada en la aplicación del conocimiento a problemas de la vida. La experiencia propia o conocimiento previo es la principal fuente de aprendizaje. La autodirección es una necesidad sentida en los adultos y las diferencias individuales se incrementan con la edad (p. 40)

En este estudio se concibe la andragogía como la teoría de la educación de adultos sobre los fundamentos científicos de las actividades de los estudiantes y de los profesores en la planificación, realización, evaluación y corrección del aprendizaje de adultos. Esta se refiere a la educación centrada en el aprendiz Conner (2004), un profesor que utiliza principios andragógicos enfoca su quehacer en ser un facilitador del aprendizaje en lugar de ser un transmisor de conocimiento e inquisidor al evaluar.

### **c. Lectura**

La lectura es una de las cuatro habilidades comunicativas, al igual que hablar, escuchar y escribir. Su importancia en contextos académicos es indiscutible ya que es considerada una de las formas en que se amplía el conocimiento y se interactúa con las ideas de otras personas a través de un diálogo que trasciende el tiempo y el espacio.

Pero lo anterior es solo una de las ventajas que ofrece la lectura, ya que la práctica constante de ésta nos ayuda a mejorar la expresión oral, mejorar la expresión escrita, ampliar el léxico y desarrollar las destrezas de pensamiento, entre otras bondades comprobadas. Es decir, quien cultiva el hábito de la lectura tendrá no solo un mejor desempeño en las otras competencias comunicativas, sino que también, probablemente, será una persona con un pensamiento crítico, lo que le hará ser autónomo, capaz de tomar sus propias decisiones y de proponer soluciones a los problemas de su entorno y de la sociedad en general.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

¿Qué es leer?

Para responder esta pregunta Solé (2002), afirma que leer es un proceso de interacción que tiene lugar entre el lector y el texto, destacando, que el primero de ellos intenta, a través del texto, alcanzar unos objetivos los cuales tutelan su lectura. Este pensamiento nos lleva a la idea de que cada lector, dependiendo de las razones que tenga para leer el texto y de los objetivos que se haya trazado, podrá dar una interpretación diferente del texto, lo cual no significa que éste carezca de sentido, sino que entran varios elementos en juego como los conocimientos previos del lector, sus intereses y motivaciones y, como ya se dijo antes, los objetivos que se haya fijado al momento de leer.

Otra definición de leer nos la brinda Cassany (2006), para este investigador, “Leer es comprender, para comprender es necesario desarrollar varias destrezas mentales o procesos cognitivos: anticipar lo que dirá un escrito, aportar nuestros conocimientos previos, hacer hipótesis y verificadas, elaborar inferencias para comprender lo que sólo se sugiere, construir un significado, etc.” (p. 22). Vemos cómo este autor asocia el acto de leer con la presencia y desarrollo de procesos cognitivos y de las destrezas de pensamiento, lo cual nos lleva a construir la idea de que leer es pensar. Si no se piensa en lo que se lee, no hay tal lectura. ¿Y cómo sabemos que estamos pensando al momento de leer? Precisamente con la presencia de habilidades tales como observar, comparar, clasificar, analizar, inferir, tomar decisiones y solucionar problemas, entre otras destrezas mentales tanto simples como complejas.

La lectura es un proceso receptivo, al igual que la escucha, pero con la información que ingresa al cerebro se deberían generar nuevos datos que pueden ser expresados a través de la escritura o del habla, las cuales, por definición, son procesos productivos. Goodman (1982) afirma que aunque leer y escuchar son actos receptivos, “son procesos en los cuales se intercambia activamente significado. Al utilizar el lenguaje productivamente o receptivamente, tienen lugar transacciones entre pensamiento y lenguaje. Por así decirlo, hablar, escribir, escuchar y leer son procesos psicolingüísticos” (p. 16).

La definición nos lleva a la teoría ampliamente aceptada de que el significado de los textos no radica en los textos en sí mismos, sino en la mente del lector que interactúa con él. Y tiene que ser así. Cada persona tiene sus propias experiencias, las cuales la han llevado a tener su propia percepción de la vida y sus propios intereses y motivaciones. De allí que también le dé su propia interpretación al texto, sin que esto atente contra el concepto de objetividad que pueda yacer en cada manifestación del lenguaje escrito.

En definitiva, para el presente estudio se adoptó la definición de lectura proporcionada por Goodman (1988), ya que resume en gran manera todo lo que hemos discutido antes. Para este autor, quien describe la lectura como un proceso activo, lejos de ser pasivo, La lectura es un proceso de lenguaje receptivo. Es un proceso psicolingüístico, ya que inicia con una representación superficial lingüística codificada por un autor y termina con un significado, el cual el lector construye. Hay entonces una interacción esencial entre lenguaje y pensamiento en la lectura





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En resumen, para cerrar las consideraciones teóricas, en el presente estudio de construyeron las siguientes definiciones:

**Pensamiento crítico.** El pensamiento crítico es un proceso cognitivo que permite a los sujetos que lo desarrollan interactuar de manera activa con la información que reciben, validando la veracidad y confiabilidad de los datos y sus fuentes, para, a partir de allí, tomar decisiones responsables. En las aulas de clases se puede incentivar el desarrollo del pensamiento crítico a través de diferentes estrategias, entre las que se destaca la lectura.

**Estrategias andragógicas del docente.** Estrategias andragógicas son una serie de acciones, actividades y tareas que, impartidas por un profesional, median el aprendizaje en estudiantes adolescentes o adultos. Entre sus objetivos está el desarrollo del aprendizaje autónomo.

**Lectura.** La lectura es el proceso mediante el cual entran en diálogo las ideas de un lector con las de un autor a partir de la mediación de un texto escrito. Además de ser una estrategia infalible para adquirir conocimiento, es una herramienta valiosa para el desarrollo del pensamiento crítico a través del cual las personas manifiestan su autonomía.

### **ORIENTACIÓN METODOLÓGICA**

El estudio estuvo enmarcado en un paradigma cualitativo. Su enfoque es hermenéutico porque se basa en la comprensión e interpretación a un particular grupo de personas (estudiantes y docentes) en circunstancias particulares (clase), buscando conocer los contextos, las intencionalidades, valores y posturas que rodean los hechos y los textos escritos Zapata (2007). El enfoque hermenéutico se caracteriza por el uso de múltiples fuentes, métodos e investigadores para estudiar el mismo problema o tema que convergen en torno a un punto central del estudio (triangulación y convergencia).

Asimismo en el estudio de casos, dado que es el método más apropiado para responder a la pregunta de investigación porque se debe observar las características de una unidad específica (un grupo de estudio) lo que permitió caracterizar las acciones y actitudes que asumen los estudiantes que recién ingresan a la educación superior frente a la lectura para desarrollar su pensamiento crítico y describir las prácticas andragógicas empleadas por los docentes en relación al desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes.

La población de este estudio está comprendida por los estudiantes y profesores de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla, Colombia. La muestra poblacional con la cual se trabajó estuvo constituida por 9 profesores de tres programas: Derecho (3), Trabajo Social (3) e Ingeniería Industrial (3) y además, 3 estudiantes de primer semestre de los programas mencionados de la misma universidad.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

El tamaño de la muestra dependió del objeto de estudio por tanto se consideró que lo importante en “la muestra en un estudio cualitativo, es contar con casos que posean y brinden la información requerida” López (2004, p.74).

Los estudiantes y profesores elegidos estuvieron interesados en participar en este estudio, dado que se les socializó el objetivo de proyecto con anterioridad. Eran voluntarios y cooperaron sin coacción en las actividades que se observaron, en la aplicación de cuestionarios y entrevistas.

La muestra se seleccionó a través de la técnica del muestreo por conveniencia. Como su nombre lo expresa, este método permite escoger las unidades a entrevistar siguiendo criterios de conveniencia según de objetivos de la investigación. se escogen personas por razones especiales como: conocimiento del tema, experiencia o haber sido protagonista del fenómeno a estudiar, grado de participación en el grupo social y en la toma de decisiones y su disposición para brindar información entre otros López (2004).

Para este estudio la muestra de los profesores y la de los estudiantes fue voluntaria porque para los intereses del estudio se requería que los participantes se presentasen por sí mismos.

### **Técnicas e instrumento de recolección de datos.**

El autor antes mencionado afirma que los estudios cualitativos Utilizan múltiples fuentes, métodos e investigadores para estudiar un solo problema o tema, los cuales convergen en torno a un punto central del estudio .Entonces, para el objetivo de esta investigación enmarcada en el paradigma cualitativo de enfoque hermenéutico, se emplearon las siguientes técnicas e instrumentos para recolectar la información:

Técnica	Instrumento
Observaciones de clases	Ficha de observación
Entrevistas	Cuestionario de entrevista
Encuestas	Cuestionario de entrevista
Introspección	Taller de lectura crítica

### **RESULTADOS ESPERADOS**

Siguiendo la lógica de los objetivos, inicialmente se espera conocer el estado actual de desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes universitarios representados en los tres sujetos de la muestra. De manera informal se conoce que la mayoría presenta un nivel bajo, pero con este estudio se busca confirmar, o refutar científicamente, dicha información.

Luego, la aplicación de los instrumentos diseñados para los profesores nos permitió conocer lo que ellos hacen, si lo hacen, para estimular un mejor nivel de pensamiento de sus estudiantes. Es interesante saber cómo cada docente, desde la asignatura que imparte, contribuye con el alcance de una meta que es común, o debe ser común, a todos los profesionales de la educación.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Después de establecer una relación directa entre el estado actual de desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes universitarios y las metodologías y estrategias utilizadas por sus docentes, se hará una profunda revisión bibliográfica que sustente una propuesta que contenga estrategias generadas a partir de la lectura y que cuya aplicación conduzca a desarrollar las habilidades mentales de los individuos que están inscritos en el nivel de educación superior.

Es decir, se espera que con el logro de los objetivos propuestos en el desarrollo del presente proyecto, se pueda presentar a la comunidad académica en general un material que apoye la labor en el aula de los docentes y que básicamente les sea una herramienta útil para generar y desarrollar pensamiento y autonomía en sus estudiantes.

### **CONCLUSIONES**

Una de las principales conclusiones a las que se ha llegado en el presente estudio es que el pensamiento crítico sí se puede desarrollar con actividades propuestas dentro del aula de clases, pero para que esto se dé de manera satisfactoria se necesita un docente mediador creativo, que él mismo, a su vez, sea consciente de su propio pensamiento y de la forma cómo lo desarrolla.

Por otro lado, en este punto podemos afirmar, basados en la revisión teórica, que a partir de la lectura se puede desarrollar un sinnúmero de actividades y estrategias que generen en los estudiantes autonomía a la hora de tomar sus propias decisiones y les amplíe la capacidad de proponer soluciones a sus propios problemas, a los de su entorno y a los de la sociedad en general. La lectura se convierte, de esta manera, en un aliado de los procesos educativos a la hora de formar el tipo de ciudadanos que la sociedad actual necesita.

Un buen docente, con estrategias andragógicas pertinentes y acertadas, y con actividades generadas a partir de la lectura, puede ser factor clave en el desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Adam, F. (1987). **Andragogía ciencia de la educación de adultos**. Caracas: Fondo Editorial de la Federación Interamericana de Educación de Adultos.
- Betancourt, S. (2010). **Evaluación del pensamiento crítico en estudiantes de secundaria de la ciudad de San Juan de Pasto**. Recuperado el 14 de julio de 2013 desde [http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/METAS2021/R0846b\\_Betancourt.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/METAS2021/R0846b_Betancourt.pdf)
- Cassany, D. (2006). **Tras las líneas. Sobre la lectura contemporánea**. Barcelona: Anagrama.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Conner, M. (2004). **Introduction to Andragogy + Pedagogy**. Recuperado el 30 de marzo de 2013 desde <http://marciaconner.com/resources/andragogy-pedagogy/>
- Cuendes, J. y González, F. (2011). **La evaluación en las clases de filosofía**. Recuperado el 25 de septiembre de 2013 desde [http://www.dfpd.edu.uy/ipa/materiales/mat\\_varios/abero/eval\\_pensamiento\\_critico\\_fil.pdf](http://www.dfpd.edu.uy/ipa/materiales/mat_varios/abero/eval_pensamiento_critico_fil.pdf)
- Dewey, J. (1989). **Cómo pensamos. Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo**. Barcelona: Paidós.
- Goodman K. (1982). **El proceso de lectura: consideraciones a través de las lenguas y el desarrollo**. En: Ferreiro y Gómez (1982). Nuevas perspectivas sobre los procesos de lectura y escritura. México: Siglo XXI.
- Goodman, K. (1988). **The Reading Process**. En Carrell, P.,; Devine, J. y Eskey, D. (1988). *Interactive Approaches to Second Language Reading*. Cambridge: Cambridge University Press. pp. 11-21.
- Knowles, M. (1980). **The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy**. Englewoods Cliff, NJ: Cambridge Adult Education.
- Knowles, M. S., Holton, E. & Swanson, R. (2005). **The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development**. San Diego, California: Butterworth-Heinemann.
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. **Punto Cero**, 9 (8), 69 -74
- Paul, R. (1993). **Critical thinking**. Dillon Beach, California: Fundación para el pensamiento crítico.
- Paul, R. y Elder, L. (2003). **La mini-guía para el Pensamiento crítico. Conceptos y herramientas**. Dillon Beach, California: Fundación para el pensamiento crítico.
- Saiz, C. y Rivas, S. (2008). **Evaluación en pensamiento crítico: una propuesta para diferenciar formas de pensar**. Recuperado el 1 de abril de 2014 desde <http://www.pensamiento-critico.com/archivos/evaluarpcergodf.pdf>
- Santiuste, V. (coord.), Ayala, C., Barrigüete, C., García, E., González, J., Rossignoli, J., y Toledo, E. (2001). **El pensamiento crítico en la práctica educativa**. Madrid: Fugaz Ediciones.
- Solé, I. (2002). **Estrategias de lectura**. Barcelona: Graó.
- Villa Sánchez, A. y Poblete Ruiz, M. (2007). **Aprendizaje basado en competencias: Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas**. Bilbao: Mensajero.
- Zapata, R. (2007). Olas Paradigmáticas de las Estrategia: enfoque Hermenéutico. **Revista Ciencias Estratégicas**. 15 (17), 83-92.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **HABILIDADES DIRECTIVAS PARA UNA GESTIÓN EDUCATIVA INTEGRAL**

**Ramón Casanova**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[ramoncaf@yahoo.es](mailto:ramoncaf@yahoo.es)

**Doile Ríos**

Universidad Experimental Rafael María Baralt  
[doilerios@gmail.com](mailto:doilerios@gmail.com)

**René Aguirre Bracho**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[rene.aguirre@urbe.edu](mailto:rene.aguirre@urbe.edu)

### **RESUMEN**

Esta investigación se realizó con el propósito de analizar las habilidades directivas para una gestión educativa integral en instituciones de educación primaria del municipio La Cañada de Urdaneta. Se sustentó en los postulados teóricos de Prieto (2008), Whetten y Cameron (2005), Alles (2004), Garrido (2003), Sallenave (1994). La investigación se orientó bajo el paradigma positivista, tipificada como descriptiva con un diseño no experimental, transeccional, de campo. La población estuvo conformada por treinta y un directivos de educación primaria. Los datos fueron recolectados por medio de un cuestionario validado y con alta confiabilidad. El análisis de los resultados se orientó a través de estadísticas descriptivas. Se concluyó que las habilidades técnicas, humanas y conceptuales, revelan limitaciones en el personal directivo para impulsar la totalidad de los procesos educativos en correspondencia con las metas establecidas.

**Palabras clave:** habilidad humana, habilidad técnica, habilidad conceptual.

### **INTRODUCCIÓN**

La Gerencia Educativa plantea en los actuales momentos la búsqueda de procedimientos apegados a la estrategia organizacional encaminados a la generación de conocimientos nuevos, traducidos como alternativas innovadoras que hacen posible el logro exitoso de objetivos y metas establecidos para el desarrollo administrativo y académico.

Una gerencia educativa fundamentada en el enfoque gerencial antropológico, dado que privilegia el componente humano configurando un proyecto de hombre y sociedad por medio de acciones permanentes, a favor de capturar los enlaces esenciales entre el ideal de educación expresado en las políticas educativas y las demandas provenientes de la realidad social donde se encuentra la institución.

Se trata en sumo, de una gerencia que abarca la totalidad de los procesos característicos de la dinámica educativa, atendiendo los contextos internos y externos a los que pertenece la institución, desde una perspectiva sistémica y compleja a partir de la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

cual se generan cambios y transformaciones con sentido de adaptabilidad permanente, que se traducen en acciones creativas e innovadoras para el manejo de contingencias.

Evidentemente, esta concepción de la gerencia intenta abordar la complejidad de los fenómenos educativos en su totalidad, por lo que resulta fundamental contar con directivos habilidosos para emprender una gestión educativa integral, orientada conforme a la trilogía: estrategia, organización y cultura que sienta las bases para entender la misión organizacional y los modos de operativizarla en cada uno de los procesos implicados en los componentes pedagógicos, organizacionales y comunitarios.

Resulta entonces, apremiante que el personal directivo de instituciones de educación primaria posea habilidades para gestionar de modo adecuado y pertinente, los procesos educativos desde una visión integral, que responda a las exigencias actuales de transformación educativa tal como lo plantea la UNESCO (1998 p. 37), cuando declara como lineamiento fundamental en los países de América Latina y el Caribe, la necesidad de “producir una transformación profunda en la gestión educativa tradicional, que permita articular efectivamente la educación con las demandas económicas, sociales, políticas y culturales, rompiendo el aislamiento de las acciones educativas”.

Desde esta perspectiva, se requiere por parte de los directivos, habilidades de abstracción, imaginación, sensibilidad humana, que le permitan crear condiciones de trabajo según las exigencias de un liderazgo participativo, innovador y transformador capaz de involucrar al colectivo formado por docentes, obreros, administrativos, padres, representantes y comunidad escolar, en una acción común construida y apoyada en metas consensuadas, reveladoras de las aspiraciones futuras.

Al respecto, la CEPAL-UNESCO (1999), plantean un cambio radical en la función del director de escuela, a quien ahora se le pide que asuma su cargo no sólo como un paso dentro de una carrera, sino como una posición moral, intelectual y funcional, desde la cual tiene la posibilidad de conducir un establecimiento educativo y de imprimirle una dirección; así, más que meros administrativos se requiere de personas capaces de dirigir y que sean, a la vez, eficientes organizadores de la acción educativa implementada.

Asimismo, la realidad de las instituciones de educación primaria en el contexto del municipio La Cañada de Urdaneta, revelan una gestión fragmentada que otorga mayor relevancia a los aspectos administrativos, por lo tanto, se deduce la falta de aplicación de habilidades directivas; así como se percibe la falta de promoción del trabajo en equipo por lo que se advierte un trabajo desarticulado que genera dispersión de esfuerzos e impide consolidar los objetivos institucionales.

Atendiendo lo antes descrito, el propósito del presente estudio fue analizar las habilidades directivas para una gestión educativa integral en instituciones de educación primaria del municipio La Cañada de Urdaneta, persiguiendo el interés de contribuir con el desarrollo de habilidades y destrezas en el personal directivo, estableciendo condiciones básicas sobre el funcionamiento tanto de los grupos como de los individuos bajo la optimización de la gestión educativa integral.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

Al considerar las habilidades directivas para una gestión educativa integral, se enfatiza en las capacidades que deben poseer los gerentes para hacer realidad todas las acciones programadas en función de resolver exitosamente los problemas enfrentados, garantizando que todo marche bien en la organización; de esta manera, las habilidades directivas se enfocan a la ejecución de actividades estratégicas, ejecutivas y de liderazgo Chinchilla (2001).

Al respecto, Whetten y Cameron (2005 p. 8), definen las habilidades directivas como “grupos identificables de acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados”, en el ámbito escolar estas acciones se relacionan con los procesos educativos, abarcando aspectos propios del gerente como persona además del impulso dado a las interacciones sociales e interpersonales.

Estas habilidades directivas aunque demandan especificidades según el tipo de actividad ejecutada, requieren ser desarrolladas en forma integral porque ello garantiza la conducción y aplicación de una gerencia orientada a la totalidad de los procesos experimentados en una institución educativa; siendo así, las habilidades directivas evidencian la responsabilidad asumida por los gerentes educativos de lograr que las cosas planificadas sucedan; es decir, alcanzar las metas y objetivos propuestos.

De manera coincidente, Prieto (2008), refiere que las habilidades directivas facultan al gerente para ejercer una gestión estratégica apoyado en las capacidades que puede desarrollar, aunque no siempre estas habilidades son innatas; de tal manera, las habilidades son facultades que permiten al directivo gestionar respuestas favorables al éxito en el logro de las metas establecidas.

Todo lo antes expuesto, sienta las bases para atribuir a las habilidades directivas la concretización operativa de las capacidades que posee el gerente educativo para desarrollar efectivamente sus intervenciones, con capacidad de análisis para ver lo que otros no precisan, lo cual le faculta para anticiparse a los hechos, con alta capacidad para resolver problemas de manera rápida con el fin de optimizar los beneficios que obtiene en su gestión; en este sentido, se distingue un conjunto de habilidades pertinentes a la gestión educativa integral, las cuales son: técnicas, humanas y conceptuales, descritas a continuación.

### **HABILIDAD TÉCNICA**

Prieto (2008), asume la habilidad técnica como la capacidad para usar el conocimiento técnico, demostrando dominios en el manejo de técnicas, métodos y medios requeridos para ejecutar tareas específicas, lo cual implica para el directivo de instituciones de educación primaria desarrollar habilidades técnicas para generar procesos con calidad, creatividad y alta pertenencia social; asimismo, este tipo de habilidades se asocia con el manejo adecuado de los recursos disponibles para impulsar transformaciones pertinentes a la satisfacción de los demandantes internos y externos de la organización, así como la capacidad directiva para emprender acciones generadoras de los productos esperados.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En este orden de ideas, destaca como habilidad técnica el uso de la tecnología, orientada a mejoras continuas en el personal. Así, lo refieren Ivancevich y otros (1997), cuando definen la tecnología como la totalidad de los medios empleados por las personas para proporcionar bienestar y subsistencia humana. Este planteamiento permite precisar el uso de la tecnología como una habilidad técnica del directivo de instituciones de educación primaria que busca transformar las ideas y pensamientos en acciones fortalecedoras de las capacidades de los recursos humanos, a través, del esmero con que orientan los procedimientos y métodos.

Otra habilidad técnica importante para que el directivo pueda impulsar una gestión educativa integral es la productividad pues mediante ella, es posible impulsar el manejo cuidadoso, metódico y sistemático, de todos los procesos que le anteceden; es decir, permite al directivo apoyar y operativizar decisiones entrelazadas con el logro de las metas institucionales, controlando la buena marcha de las acciones planificadas.

Tal como refiere Alles (2004 p. 147), la productividad es la “habilidad de fijar para sí mismo objetivos de desempeño por encima de lo normal, alcanzándolos exitosamente”; de allí, el directivo orientado según la habilidad técnica de productividad, procura generar productos de calidad que redunden en mejoras permanentes para el desempeño directivo, docente y demás personal, así como elevar el rendimiento de los alumnos de acuerdo a las demandas actuales.

Igualmente, se destaca la habilidad de relación con el entorno, la cual según Garrido (2003), se establece por medio de acciones adaptativas y proactivas, los cuales permiten configurarlo y modificarlo a favor de los objetivos organizacionales; es decir, aprovechar todos los recursos y beneficios que puede aportar el entorno; esto, exige al directivo identificar competencias necesarias para alcanzar los objetivos deseados y desarrollar habilidades acordes con dichos objetivos.

La relación con el entorno, constituye una habilidad trascendental en la ejecución de los procesos educativos, por cuanto faculta al directivo de instituciones de educación primaria para interactuar favorablemente con la comunidad donde se encuentra ubicada la escuela, de modo especial, mediante la participación de los integrantes de la institución en proyectos para beneficio directo del colectivo.

### **HABILIDAD HUMANA**

Para Prieto (2008), la habilidad humana, 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; de modo que la habilidad humana comprended las capacidades para equilibrar los intereses y propósitos personales, atendiendo los objetivos organizacionales, además, la habilidad humana permite al gerente interactuar con los demás de manera exitosa, fundamentando sus actuaciones en valores éticos y morales.

Cabe destacar, que la habilidad humana incluye el espíritu humanístico necesario para que el directivo de instituciones de educación primaria, confiera a los actores educativos,





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

el papel que merecen en el desarrollo de los procesos ejecutados; enfatizando la capacidad para orientar efectivamente el recurso humano hacia el logro de las metas institucionales; por lo tanto, estas habilidades incluyen: trabajo en equipo, proactividad y ética.

De acuerdo con Alles (2004 p. 210), el trabajo en equipo es la “habilidad para participar activamente de una meta en común, incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal”; por tanto, esta habilidad se fundamenta en la colaboración y cooperación con los demás, por lo cual es necesario poseer facilidad para la relación interpersonal así como capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito del desempeño del equipo.

En este sentido, el trabajo en equipo revela en el directivo habilidad para congrega personas con capacidades complementarias por medio de la construcción de propósitos comunes y objetivos compartidos, creando en ellos el compromiso de considerarse mutuamente responsables; además, permite impulsar un ambiente de confianza y respeto, donde cada quien sea libre de expresar lo que piensa y siente, donde se sepa escuchar a los demás y aceptar sus ideas.

Con relación, a la proactividad Alles (2004), la refiere como una habilidad centrada en la predisposición a actuar con iniciativa, pensando no sólo en lo que es necesario hacer en el futuro, ejecutando acciones concretas que marcan el rumbo a la consecución de los objetivos previstos; en este sentido, un directivo proactivo responde rápidamente a los problemas que enfrenta en la cotidianidad de su desempeño, asegurando de este modo el abordaje inmediato de los factores que puedan afectar la buena marcha de la institución educativa, dando firmeza a las alternativas de soluciones que afloran en su intervención.

Respecto, a la ética como habilidad humana del directivo, se asume el planteamiento de Guillén (2006 p. 4), cuando sostiene el comportamiento ético “como una tarea de construcción personal, el desarrollo creativo de una vida armónica consigo mismo y con el entorno, de la búsqueda de la excelencia, de la mejora continua”; es decir, la ética es una habilidad humana presente en los directivos cuando contribuyen al desarrollo de las cualidades propias, cuando su calidad humana crece; por esa razón, la ética del directivo se enfoca a resaltar en su acción gerencial la práctica de virtudes para adecuar sus comportamientos a lo que conocen teóricamente, aun cuando sus deseos se inclinen en otra dirección.

En este sentido, la ética consiste esencialmente en la habilidad que ayuda a los directivos a descubrir las oportunidades que le brinda su profesión para que lleguen a ser mejores personas; es decir, para que desarrollen sus virtudes morales, pues el ámbito de la dirección es privilegiado para que una persona se ejercite tomando decisiones que le perfeccionen humanamente.

### **HABILIDAD CONCEPTUAL**

La habilidad conceptual, según Prieto (2008), consiste en la capacidad para percibir la organización como un todo, reconocer sus elementos, las interrelaciones entre los



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

mismos y cómo los cambios en alguna parte de la organización afectan o pueden afectar a los demás elementos; por ello, el directivo de instituciones de educación primaria asumen el compromiso de atender el funcionamiento de las organizaciones en forma integrada con el potencial humano que imprime su operatividad, demostrando habilidades conceptuales asociadas a capacidades de alto nivel cognoscitivo que le permiten manejar con éxito las estrategias organizacionales impulsando su realización y desarrollo por parte del personal, destacando habilidades como el pensamiento complejo, el pensamiento analítico y el pensamiento estratégico, descritas a continuación.

De acuerdo con Morín (2006), el pensamiento complejo es la capacidad para enfrentar la complejidad presente en la realidad, la cual contiene elementos diferentes que son inseparables, es decir, están entrelazados interdependientemente, con carácter interactivo e inter-retroactivo entre el objeto de conocimiento y su contexto, las partes y el todo, el todo y las partes, las partes entre ellos; de allí, el pensamiento complejo constituye la habilidad que permite al directivo contextualizar, globalizar y relacionar lo que está separado; es decir, identificar vínculos entre situaciones que no están obviamente conectadas, a partir de las cuales se pueden construir conceptos o modelos.

En lo referente al pensamiento analítico, Alles (2004 p. 167), lo asocia con la habilidad conceptual “de entender y resolver un problema a partir de desagregar sistemáticamente sus partes; realizando comparaciones, estableciendo prioridades, identificando secuencias temporales y relaciones causales entre los componentes”; en este sentido, esta habilidad permite al directivo de instituciones de educación primaria, comprender los problemas afrontados y las partes involucradas, además de identificar cómo se influyen los actores educativos unos a otros.

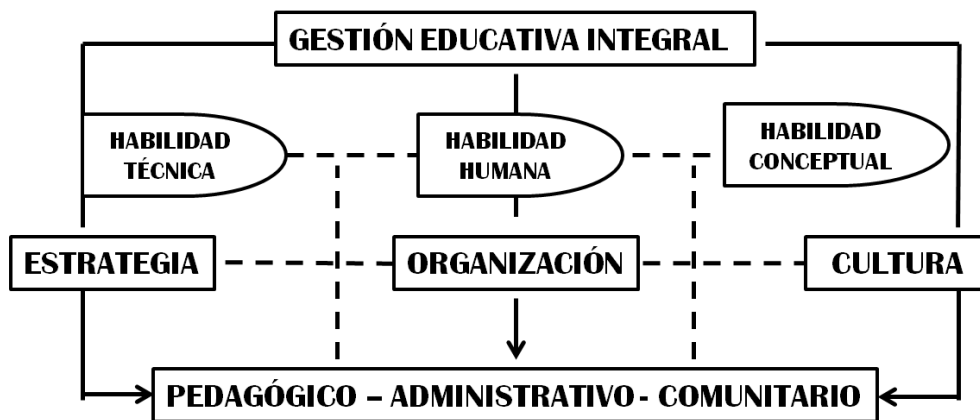
En cuanto, al pensamiento estratégico, es una habilidad que favorece el juicio razonado y permite centrar las actuaciones de los directivos en decisiones firmes con claridad de visión consistente, posibilitando que una institución educativa avance hacia el futuro con la satisfacción de todos sus miembros. Al respecto, Alles (2004 p. 115), considera el pensamiento estratégico como “la habilidad para comprender rápidamente los cambios en el entorno, las oportunidades, amenazas y las fortalezas y debilidades de la propia organización al momento de identificar la mejor respuesta estratégica”, por ello, se enfatiza la vinculación que la institución establece con organismos presentes en su entorno.

Sobre la base de lo antes expuesto, es deducible que las habilidades directivas constituyen un elemento fundamental para orientar, con la eficacia requerida, cada uno de los procesos desarrollados en las instituciones de educación primaria, enfatizando el tránsito hacia el logro de una gestión educativa integral, la cual es asociada al criterio de Sallenave (1997 p. 4), referido al “arte de relacionar todas las facetas del manejo de una organización”; es decir, incluye la estrategia, la organización y la cultura, pues en estos componentes se concentran los temas inmutables que rigen el comportamiento de las instituciones educativas, los componentes del proceso educativo, sus principios rectores y especialmente, analizar la acción educativa a plenitud, abordarla de manera global.

En este orden de ideas, la gestión educativa integral subraya la atención de aspectos pedagógicos, administrativos-organizacional y comunitaria, desde una visión global, renovadora, innovadora, transformadora, siendo necesario ejecutar una gestión humana orientada al logro de resultados integrales socialmente relevantes. Para ello, es conveniente impulsar acciones fundadas en conceptos integradores desde tres niveles de aprehensión: el nivel conceptual, el cual destaca la comprensión de los principios que guían la acción; el nivel técnico, referido a la comprensión de las técnicas derivadas de los principios que permiten formular la acción empresarial y el nivel práctico o comprensión de las herramientas administrativas utilizadas para su ejecución; de allí, derivan el conjunto de habilidades directivas objeto de la investigación.

En la siguiente ilustración, puede observarse la integración de habilidades directivas al proceso de gestión educativa integral, destacando la ejecución de los principios básicos de estrategia, organización y cultura, en cada uno de los componentes que definen la dinámica escolar; es decir, lo pedagógico, lo administrativos y lo comunitario, requiriendo en cada caso, la aplicación de habilidades humanas, técnicas y conceptuales que logran responder a las exigencias puntuales y a las vez, en su conjunto, a la integralidad del proceso de gestión educativa.

Visión global de principios, componentes y habilidades directivas en la gestión educativa integral



Fuente: Casanova, Ríos, Aguirre (2014).

Tal como puede observarse, las habilidades directivas para una gestión educativa integral requieren estar en consonancia con el fin último de la educación el cual está orientado a lograr una formación integral de calidad y en armonía con el ambiente del ser humano, desde el punto de vista holístico, donde no sólo se adquieran conocimientos sino también la visión del significado de la vida como un todo; por ello, la educación primaria promueve y aspira la formación integral del ser humano, para lo cual, el proceso educativo necesariamente debe responder a estas características. Dicho en otras palabras, la formación del hombre reclama un proceso educativo integral y a su vez el proceso educativo integral demanda una gestión educativa integral.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### ORIENTACIONES METODOLÓGICAS

La presente investigación se enmarcó en el paradigma positivista pues se orientó a la medición y cuantificación de la variable, asumiendo el tipo descriptiva, con un diseño no experimental, transeccional, de campo, tal como lo plantean Hernández, Fernández y Baptista (2010). Respecto a la población, estuvo conformada por el personal directivo de 18 instituciones de educación primaria del municipio La Cañada de Urdaneta, constituida por 31 sujetos, realizando censo poblacional (Tamayo y Tamayo, 2007).

La selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos, fue orientada considerando el criterio de Chávez (2007), asumiendo como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por veintisiete ítems con cinco alternativas de respuestas: Completamente de acuerdo; medianamente de acuerdo; de acuerdo; medianamente en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, el cual fue sometido a procesos de validación por expertos y la confiabilidad determinada en prueba piloto a través del cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach que alcanzó  $r=0.87$  considerado como alta confiabilidad. Los resultados fueron analizados mediante técnicas de estadística descriptiva, calculando medias aritméticas.

### RESULTADOS

Los valores obtenidos en la medición de las Habilidades Directivas para una Gestión Educativa Integral, obtuvo una calificación de  $\bar{x} = 2,00$ , ubicada en la categoría medianamente insuficiente, es decir, por debajo de la media de la escala establecida. Este resultado devela debilidades en el personal directivo, de modo especial en las habilidades conceptuales que alcanzó el promedio  $\bar{x} = 2,03$ , lo cual refleja limitaciones para atender el funcionamiento de las organizaciones en forma integrada con el potencial humano.

Este resultado débil, se enfoca en la habilidad de pensamiento estratégico, por lo que se infieren limitaciones en el directivo de instituciones de educación primaria para centrar las actuaciones en decisiones firmes con claridad de visión consistente, lo cual no es congruente con el criterio de Alles (2004), quien considera esta habilidad clave para comprender rápidamente los cambios en el entorno, las oportunidades, amenazas y las fortalezas y debilidades de la propia organización al momento de identificar la mejor respuesta estratégica.

Igualmente, en los resultados se observa el comportamiento de las habilidades humanas, con un puntaje de  $\bar{x} = 2,02$ , lo cual significa una mediana insuficiencia en los directivos para atender las necesidades de interacción entre los distintos actores educativos involucrados en la gestión educativa integral en las instituciones de educación primaria. Cabe destacar, el comportamiento debilitado de la proactividad se distancia de lo expuesto por Alles (2004), quien la destaca como habilidad centrada en la predisposición a actuar con iniciativa, pensando no sólo en lo que es necesario hacer en el futuro,



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

ejecutando acciones concretas que marcan el rumbo a la consecución de los objetivos previstos.

Asimismo, se encontraron promedios insuficientes en las habilidades técnicas con  $\bar{x} = 2,03$ , mostrando que el personal directivo presenta limitaciones para usar el conocimiento técnico así como en el manejo de técnicas, métodos y medios requeridos para ejecutar tareas específicas; específicamente, los resultados revelan limitaciones para impulsar una gestión educativa con productividad, distanciándose de lo planteado por Alles (2004), cuando refiere la productividad como habilidad de fijar para sí mismo objetivos de desempeño por encima de lo normal, alcanzándolos exitosamente.

Tomando en cuenta los resultados antes descritos, se destaca el comportamiento de la variable estudiada se aleja de lo expuesto por Prieto (2008), al referir que las habilidades directivas facultan al gerente para ejercer una gestión estratégica apoyado en las capacidades que puede desarrollar, permitiéndole gestionar respuestas favorables al éxito en el logro de las metas establecidas.

En el mismo orden de ideas, estos resultados se distancian de lo planteado por Sallenave (1997), cuando asocia destaca una gestión educativa integral con el arte de relacionar todas las facetas del manejo de una organización; incluyendo la estrategia, la organización y la cultura. En forma general, los resultados alcanzados, expresan que los directivos de educación primaria, valoran más las habilidades técnicas, sobre las humanas u las conceptuales.

No obstante, presentan debilidades para impulsar una gestión educativa integral dado el bajo nivel de posesión de habilidades técnicas, humanas y conceptuales, evidenciado en la falta de aplicación de la productividad, la proactividad y el pensamiento estratégico.

### Media Aritmética de las Habilidades Directivas para una Gestión Educativa Integral

Indicador	$\bar{x}$	Dimensión	$\bar{x}$	Variable	$\bar{x}$
USO DE LA TECNOLOGÍA	2,07	HABILIDAD TÉCNICA	2,03	HABILIDADES DIRECTIVAS PARA UNA GESTIÓN EDUCATIVA INTEGRAL	2,00
PRODUCTIVIDAD	1,86				
RELACIÓN CON EL ENTORNO	2,17				
TRABAJO EN EQUIPO	2,10	HABILIDAD HUMANA	2,02		
PROACTIVIDAD	1,80				
ÉTICA	2,15				
PENSAMIENTO COMPLEJO	2,10	HABILIDAD CONCEPTUAL	1,96		
EL PENSAMIENTO ANALÍTICO	2,01				
PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	1,78				

Fuente: Casanova, Ríos, Aguirre (2014).



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **CONCLUSIONES**

Al analizar las habilidades directivas para una gestión educativa integral, se encontraron debilidades tanto en las habilidades técnicas como las humanas y conceptuales, relevando limitaciones en el personal directivo de instituciones de educación primaria para impulsar la totalidad de los procesos educativos en correspondencia con las metas establecidas y las aspiraciones de los actores educativos.

Los directivos de instituciones educativas presentan debilidades en la productividad como habilidad técnica, lo cual limita que sus intervenciones generen productos de calidad e impide liderar procesos eficientes para elevar el rendimiento de los alumnos de acuerdo a las demandas actuales.

De igual manera, se encontraron debilidades en las habilidades humanas por lo que la proactividad no logra proveer al directivo de capacidad para responder rápidamente a los problemas que enfrenta en la cotidianidad escolar, limitando así, un abordaje efectivo de los factores que puedan afectar la buena marcha de la institución educativa.

Es apreciable la falta de habilidad conceptual en los directivos, pues presentan debilidades al impulsar el pensamiento estratégico, lo cual impide recorrer exitosamente los caminos de transformación planteados para alcanzar un futuro ideal con la satisfacción y consenso de todos los actores involucrados.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alles, M. (2004) **Gestión por Competencia**. Granica. Buenos Aires.
- CEPAL – UNESCO (1999). **Educación y Conocimiento, eje de la Transformación Productiva con equidad**. Chile.
- Chávez, N. (2007). **Introducción a la Investigación Educativa**. 4ta. Edición. Maracaibo.
- Chinchilla, M. (2001) **Liderazgo Personal. En Paradigmas del Liderazgo. Claves de la Dirección de Personas**. McGraw-Hill Profesional España.
- Garrido, S. (2003). **Dirección Estratégica**. McGraw-Hill Interamericana, S.A. España.
- Guillén, M. (2006). **Ética en las Organizaciones. Construyendo Confianza**. Pearson Prentice Hill. España.
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2010). **Metodología de la Investigación**. McGraw Hill. México.
- Ivancevich, J., Lorenzi, P. y Skinner, S. (1997). **Gestión, Calidad y Competencia**. McGraw-Hill Interamericana, S.A. España.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Morín, E. (2006). **Los siete saberes necesarios para la Educación del futuro.** Magisterio. Colombia.
- Prieto, J. (2008). **Gestión Estratégica Organizacional. Guía práctica para el diagnóstico empresarial.** Ecoe Ediciones. Colombia.
- Sallenave, J. (1994). **La Gerencia Integral. No le tema a la competencia, témale a la incompetencia.** Norma. Colombia.
- Tamayo y Tamayo, M. (2007). **El proceso de la investigación científica.** Editorial Noriega. México.
- UNESCO (1998), **Informe Final de la Quinta reunión del comité regional Intergubernamental del proyecto principal en la esfera de la educación en América Latina y el Caribe.** Chile.
- Whetten, D. y Cameron, K. (2005). **Desarrollo de Habilidades Directivas.** Pearson Prentice Hall. México.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### FASES EMOCIONALES EN EL PROCESO DE CAMBIO TECNOLÓGICO EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

**Dave González Avellaneda**

Universidad del Magdalena, Colombia

[davealangonzalez@gmail.com](mailto:davealangonzalez@gmail.com)

**Violeta Pérez**

Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas.

[vperezruez@hotmail.com](mailto:vperezruez@hotmail.com)

#### RESUMEN

El propósito de este estudio estuvo dirigido en analizar las fases emocionales en el proceso de cambio tecnológico en instituciones de Educación Superior de Santa Marta y Maracaibo. El mismo se sustentó en los postulados teóricos de Gil'Adí (2003), Pérsico (2003), Ponce (2006), Bates (2004), entre otros. La investigación se orientó bajo del tipo descriptiva con un diseño no experimental, transeccional de campo. La población estuvo conformada por 18 directivos y 179 docentes. Los datos fueron recolectados por medio de una encuesta, utilizándose un cuestionario con 18 reactivos, dirigido al personal directivo y direccionado a los docentes. La validez de contenido se obtuvo consultando la opinión de 5 expertos, mientras que la confiabilidad fue calculada por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, dando una  $r_{tt} = 0,93$  en los directivos y  $r_{tt} = 0,92$  en los docentes. El análisis de los datos se orientó por medio de estadística descriptiva. Se concluyó que los directivos presentan debilidades manifiestas en el desconocimiento de las fases emocionales de los docentes a su cargo, quienes se muestran desmotivados al emprender procesos de transformación que carecen de apoyo para implementar los cambios propuestos en la enseñanza universitaria. Se recomienda impulsar, mediante encuentros y círculos de formación permanente en cuanto a la conducción adecuada de sus emociones lo cual proporciona mayor dinamismo a las interacciones.

**Palabra clave:** Fases emocionales, proceso de cambio tecnológico, instituciones de Educación Superior.

#### INTRODUCCIÓN

Esta realidad emergente de cambios, el sector universitario ha dispuesto que sus gerentes educativos deban pasar de la administración de la empresa a la gestión de instituciones que exijan un perfil activo, sin esquemas preconcebidos, innovación, creatividad y la búsqueda de oportunidades en todo momento. Los nuevos requerimientos gerenciales de las instituciones dedicadas a la educación superior y por ende al desarrollo tecnológico, están referidos a las habilidades que desarrollan los gerentes en los siempre nuevos y cambiantes escenarios definidos en el mundo actual transformándolas en organizaciones totalmente creativas.

En este orden de ideas, se destaca la importancia de introducir en el estudio de la gerencia educativa las fases emocionales en el proceso del cambio tecnológico como una





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

oportunidad y, a la vez, una fortaleza del proceso de aprendizaje gerencial; en el cual se pretende empoderar al personal directivo de las instituciones universitarias tanto de Colombia como de Venezuela a participar en su formación, aspectos administrativos, detección de necesidades, diseño de propuestas, selección y ejecución de estrategias, e incluso la evaluación de actividades formativas, con el objeto de promover la apropiación y el desarrollo de competencias que permitan reflexionar sobre su desempeño profesional con el apoyo de la tecnología.

La tecnología está cambiando casi que por completo la mayor parte de las instituciones del mundo repercutiendo, igualmente, en el contexto educativo de países de América Latina como Venezuela y Colombia, no dejando de lado a las instituciones de Educación Superior que también se ven afectadas por la implementación de tecnologías de información y comunicación, donde se han iniciado reformas curriculares para el mejoramiento de la calidad educativa que exigen al personal docente la renovación de las funciones pedagógicas

Según Bates (2004), para aplicar las nuevas tecnologías en un centro universitario se necesita algo más que comprar computadores y crear un sitio web. El éxito del uso de la tecnología en la enseñanza y el aprendizaje depende también de la capacidad de introducir cambios importantes en la cultura docente y organización.

En efecto, según indagaciones ejecutadas por el investigador, se ha podido constatar debilidades en los directores, que se manifiestan en el desconocimiento de las mecanismos las fases emocionales en los procesos de cambio tecnológico de los docentes a su cargo, quienes se muestran desmotivados al emprender procesos de transformación, evidenciándose también, que carecen de apoyo formativo para implementar los cambios a partir de las herramientas de las TIC en la Educación Superior.

Atendiendo lo expuesto, se consideró oportuno emprender un estudio, denominado fases emocionales en un proceso de cambio tecnológico, a fin de propiciar elementos innovadores en la gerencia desplegada a partir de la realidad situacional que las caracteriza a cada institución, posibilitado que el personal directivo asuma responsablemente estrategias, herramientas, instrumentos que le faciliten a los docentes enfrentar las nuevas tecnologías con éxito, es decir, el gerente debe propiciar espacios, tiempos, escenarios para la formación de sus docentes de manera que estos superen las debilidades que presentan en el manejo de las tecnologías de la información y comunicación. Nace entonces, la necesidad de analizar las fases emocionales de un proceso de cambio tecnológico en instituciones de Educación Superior de Santa Marta y Maracaibo

### **FASES EMOCIONALES EN UN PROCESO DE CAMBIO TECNOLÓGICO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

Dentro de las tendencias actuales en la gerencia educativa, se resalta la incorporación de la inteligencia emocional como alternativa para el logro de mejores relaciones entre los diferentes miembros de las organizaciones universitarias. En realidad, se presenta la inteligencia emocional desde la perspectiva de los beneficios que aporta para la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

comprensión de las actuaciones del ser humano, en cuanto a la conducción adecuada de las emociones, a partir de su identificación y control, lo cual proporciona mayor dinamismo a las interacciones y genera satisfacción en el desempeño cotidiano.

Tratando de profundizar, Gil'Adí (2003, p. 14) asegura que la inteligencia emocional se entiende como la "capacidad de dirigir las propias emociones, la cual puede ser desarrollada durante toda la vida"; esta aseveración, le confiere a la inteligencia emocional el carácter de habilidad psicológica que los directores de las instituciones de Educación Superior pueden desarrollar con el propósito de alcanzar calidad en las relaciones consigo mismo y con los demás.

En este sentido, resulta interesante e importante abordar la inteligencia emocional en el contexto de los centros de educación post-secundaria estudiados, donde ocurren cotidianamente múltiples interacciones entre los diferentes actores participantes de los procesos educativos implementados, así como las distintas situaciones generadas, a partir de las cuales se crea un clima psicológico específico que exige a los directivos, mantener un estado emocional equilibrado, implicando ser conscientes de las propias emociones y la de los demás.

Es así, como al abordar la inteligencia emocional en las instituciones universitarias de las ciudades de Santa Marta y Maracaibo, respectivamente, se hace necesario en primer lugar, promoverla y darla a conocer como elemento importante más que como tendencia de moda; además, de diseñar políticas educativas, que permitan la puesta en práctica de mecanismos relacionados con el control emocional por parte de los diferentes actores educativos que interactúan en las instituciones escolares.

De tal manera, que el cultivo de la inteligencia emocional requiere estar fundamentado en la adquisición paulatina de dominios o habilidades relacionadas con la identificación, comprensión, control y reorientación de las emociones propias y las emociones de los demás. Todo ello, deriva de considerar al ser humano dentro de las organizaciones universitarias como un ser dotado de inteligencia y emociones, cuyas actuaciones resultan de la combinación de ambas realidades.

Todas estas actividades asociadas a la inteligencia emocional, aportan al directivo de las instituciones de Educación Superior habilidades para orientar eficazmente los destinos de la organización universitaria hacia el logro de la calidad educativa, dado que la inteligencia emocional le faculta desde el punto de vista de la inteligencia y la sensibilidad, por lo que constituye la fuente primaria de motivación al personal, el manejo de la información adecuada, el cultivo del poder personal, la innovación y la influencia.

Desde esta perspectiva, la inteligencia emocional se destaca como la herramienta psicológica que permite al ser humano controlar sus emociones, de acuerdo con lo planteado por Pérsico (2003, p. 19), la inteligencia emocional es "el conjunto de ciertas habilidades destinadas a reconocer los sentimientos propios y ajenos de modo que sirvan para elaborar el pensamiento y la acción". De tal manera, que su aplicación permite mejorar el conocimiento de sí mismo y las interacciones con los otros.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

De tal manera, que la inteligencia emocional contribuye con los directivos de las instituciones universitarias investigadas en el control de sus emociones y las de los docentes u otros actores, a partir del desarrollo de capacidades relacionadas con el conocimiento de las fases emocionales propias de un proceso de cambio tecnológico, las cuales para efectos de la investigación permiten la identificación de estados de ánimo, temperamento y trastornos de la emoción producto de la implementación de las TIC en la enseñanza universitaria, a continuación se describen.

### **La estabilidad**

La estabilidad es la primera fase emocional que se manifiesta en el proceso de cambio tecnológico. Al respecto, sostiene Ponce (2006, p. 13) que “frente a un cambio que parece negativo, la primera reacción suele ser la inmovilidad”. Es decir, que la persona se mantiene en una posición fija, permaneciendo durante mucho tiempo sin cambiar.

Ante un desconcierto considerado como negativo, “el arte emocional del liderazgo consiste en saber forzar la realidad sin incomodar, por ello, necesariamente a nadie” (Goleman, Boyatzis y Mckee, 2004, p. 42). Es decir, los directivos de las instituciones de Educación Superior objeto de estudio, ineludiblemente no deben contrariar ni disgustar al personal docente mediante el proceso de cambio tecnológico.

### **La negación**

De allí, que Ponce (2006, p. 14) refiera: “se pierde una posición conocida, la seguridad que produce el hecho de hallarse en un ambiente que resulta familiar. Eso induce a muchas personas a negar lo que está ocurriendo: no pasa nada”. En efecto, esa acción de negar hace que se perciba una carencia o falta total de algo, donde las personas piensan que no es posible que esté aconteciendo aquello que tienen ante sus ojos. Así pues, el directivo de las instituciones de Educación Superior estudiadas, ha de tener en cuenta que los docentes afectados por esta fase emocional están sufriendo una pérdida, que significa el apego a una rutina laboral. Sin duda, el personal directivo ha de saber respetar esa reacción y abstenerse de discutir sobre lo sucedido.

La fase de negación se asume para hacer notar que no es cierto que las cosas hayan cambiado o que vayan a cambiar, tal es caso de una organización que menciona a un grupo que trabajará de manera distinta (Goleman, Boyatzis y Mckee, 2004). Es allí, por ejemplo, que los actores universitarios niegan que el cambio tecnológico esté ocurriendo o que vaya a ocurrir. En las instituciones universitarias investigadas, es frecuente que algunos docentes –mandos medios– tiendan a quedarse estancados por un tiempo en esta fase emocional. Es decir, se apropian de la postura: “aquí nada va a cambiar”. En efecto, esto contrasta con la postura de la alta gerencia, donde los directivos sostienen que se debe cambiar.

### **Ansiedad**

La ansiedad es la fase concebida como el estado de agitación, inquietud o zozobra del ánimo del ser humano. Esta idea, se corresponde con la angustia que suele acompañar a



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

las personas que son sometidas a procesos de cambio, que no les permite sosiego alguno. Como se señala Goleman (2008, p. 333), este evidente trastorno de la emoción se refiere cuando “alguien se siente constantemente atrapado en un estado negativo”.

Ante esta situación, es necesaria la observación permanente, por parte de los directivos, de las reacciones de los docentes a fin de evaluar qué respuesta se puede ofrecer para que los cambios tecnológicos no sea apreciada por los docentes como una amenaza. Sin embargo, de acuerdo con Epise (2007, p. 6) esta amenaza establece que “la intensidad de esas emociones es directamente proporcional al grado de incertidumbre que presenta la nueva situación”, que implica asumir la ansiedad como una perturbación emocional grave, la cual coloca en alerta a la persona al hacer contacto con ese cambio. Es decir, la ansiedad permite en algún momento a los docentes mostrarse de acuerdo con el proceso de cambio tecnológico perpetrado en las instituciones universitarias.

Efectivamente, este autor afirma que si se intercalan momentos de euforia, la percepción de la nueva situación también se distorsiona y puede inducir a creer que las oportunidades emergentes son mejores de lo que son en realidad. De allí, que el directivo de los centros de educación post-secundaria objeto de estudio necesariamente deben asumir con maestría competencias o habilidades que les permita gerenciar las emociones de los docentes a su mando, a fin de provocar un cambio tecnológico sin traumas.

### **Depresión**

La fase de depresión es considerada como la frustración o el sentido de pérdida ante el cambio. Significa entonces, que la depresión sufrida en este punto del proceso es una reacción normal que cualquier persona emocionalmente equilibrada puede llegar a experimentar, donde esta depresión viene estrechamente ligada a la resignación. Por ello, Ponce (2006, p. 20) declara, que “a estas alturas del proceso, el cambio ya no se pone en duda, se reconoce que se ha producido y que la situación precedente se ha desvanecido y que pertenece al pasado”.

### **Negociación**

La negociación es una fase emocional que coadyuva al proceso de cambio tecnológico. En efecto, se activa para salir de la depresión producida por la resistencia, para lo cual los agentes de cambio pueden llegar a manejar las posibles resistencias canjeando algo de valor por una reducción en la oposición.

Ahora bien, Dubrin (2002), plantea que la negociación se hace generalmente cuando es claro que alguien o algún grupo perderán algo con el cambio, y cuando el grupo tiene poder para resistirlo. Entonces, la negociación es una fase donde los directivos de las instituciones universitarias manejan la resistencia al cambio tecnológico, otorgándole valor al mismo para que lo acepten los docentes. Ante tal situación, quizás se requiera de la negociación cuando la resistencia viene de una fuente con poder. En las instituciones de Educación Superior, juega un papel preponderante la negociación para gestionar el cambio tecnológico, por parte del director, en la búsqueda de soluciones a problemas de índole académico-administrativo, entre otros.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Igualmente, es importante destacar la postura de Ovejero (2004), al definir la negociación como “una de las formas de toma de decisión en la que dos o más personas dialogan entre sí en un esfuerzo por resolver sus diferencias de intereses”. Es así, como en las organizaciones de Educación Superior, la negociación se constituye como una fase vital en el proceso de cambio tecnológico, permitiendo con ello a los centros de educación post-secundaria ofrezcan espacios para la concertación y discusión, en función de mejorar la calidad de la enseñanza.

### **Aceptación**

Una vez terminada la fase de negociación se experimenta la sensación de recuperar el control de la propia vida Epise, (2007). En otras palabras, se reencuentra gradualmente la capacidad de trabajo y se empieza a sentir la sensación de apertura a nuevas oportunidades, significando la percepción de la realidad mejorada, dado que, los directivos de Instituciones de Educación Superior la aprecian más realista. Entonces, se puede decir que el cambio tecnológico ya se ha comenzado a asimilar.

En relación a esto último, de acuerdo con Chiavenato (2007, p. 424), “las personas cambian en respuesta a los argumentos de la organización. No siempre es fácil aceptar el cambio y contribuir a su avance”. Por ello, la emoción impregnada de un líder que pretende impulsar un cambio se torna cada vez más versátil.

En este sentido, gracias a la superación paulatina de los brotes de resistencia característicos de la fase emocional anterior, comienza a predominar la convicción en los actores universitarios de que el cambio tecnológico es necesario, siendo fundamental, en la fase de aceptación, la adecuación de un enfoque individual que precise ajustar el cambio tecnológico a las necesidades de cada uno de los afectados.

Para ello, el directivo de las instituciones de Educación Superior objeto de estudio se plantea interrogantes, tales como: ¿qué tengo que cambiar yo?, ¿qué he de hacer de distinta manera? Para dar respuesta a estos cuestionamientos, Epise (2007), afirma que en esta fase se resuelven dudas de carácter práctico, pues, el predominio de la duda, de la desorientación típica de esta fase, hace aparecer sentimientos de frustración y deseos de volver atrás.

De la misma manera, este autor sostiene que cuando todo el colectivo universitario parece convencido que el cambio tecnológico es inevitable y que no hay vuelta atrás posible, es cuando se llega al punto crítico emocional en el proceso del cambio tecnológico. En efecto, es el momento de más bajo estado de ánimo pero el comienzo de la aceptación emocional del proceso como tal.

En suma, una vez que tanto directivos como docentes salen de la resistencia, llegan a aceptar el cambio tecnológico, empezando a probar fuerzas de nuevo (el nuevo sistema de trabajo, una nueva actitud) y descubriendo que se ha alcanzado una tranquilidad y conciliación auténticas entre ellos, pues, el proceso de cambio tecnológico les ha permitido madurar y crecer, ya sea personal u organizacionalmente.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

En consecuencia, se llega al estado en el que el colectivo universitario investigado se incorpora al nuevo sistema de enseñanza asistida a través de los procesos de cambio tecnológicos, quedando pendiente su institucionalización para que ese haga duradero. No obstante, apunta Ponce (2006), cuando ya nadie nota que se ha cambiado en la organización se percibe la mejor sintomatología de que éste se ha institucionalizado.

### METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

La presente investigación se enmarcó en un estudio de tipo descriptiva porque consistió, según Méndez (2006, p. 231), cuando refiere que en la investigación descriptiva “se identifican características del universo de investigación, se señalan formas de conducta y actitudes del total de la población investigada, se establecen comportamientos concretos y se descubre asociación entre variables”. Además el diseño de la investigación fue no experimental, que; según Hernández, Fernández y Baptista (2006). Asimismo, la investigación posee un diseño de campo, el cual según Arias (2006) consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos. Se obtuvieron los datos en un solo momento específico y la recolección de los datos se realizó directamente en Instituciones Educativas de Educación Superior de Santa Marta y Maracaibo.

La población en este estudio estuvo conformada por la población de 342 sujetos. Que de acuerdo a lo expresado por Chávez (2007 sostiene que la población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones

**Cuadro 1. Distribución de la Población**

Instituciones de Educación Superior	Directivos	Docentes
Corporación Bolivariana del Norte C.B.N. (Santa Marta-Colombia)	02	61
Instituto de Educación Abierta y a Distancia I.D.E.A. (Santa Marta-Colombia)	08	190
Instituto Universitario Alonso de Ojeda (Maracaibo-Venezuela)	08	73
Subtotal	18	324
Total	342	

Fuente: Dirección de Instituciones (2014).

Tal como se observa, en el cuadro 1 la población conformada por los directivos que participa en la investigación es un conjunto finito; es decir, accesible, razón por la cual se tomó en su totalidad, aplicando el procedimiento denominado censo poblacional, que según Tamayo (2007, p. 114) consiste en seleccionar todos los sujetos involucrados “...implicando un recuento de todos los elementos de la población”. Mientras, que para la población de docentes se aplicara la muestra; que según Ander-Egg (2006, p. 112), es una parte del conjunto o universo estudiado, la misma es seleccionada con el fin de



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

minimizar gastos en tiempo y dinero”. En este sentido, el procedimiento a seguir, debe aplicarse con sumo cuidado ya que “la adecuada selección de los individuos sobre los que se ha de recoger información, datos u opiniones debe asegurar la representatividad del total; universo, conjunto o población, que se desea estudiar”. La muestra definitiva de docentes para esta investigación quedó representada por ciento setenta y nueve (179) sujetos. De igual manera, el muestreo fue estratificado, es decir, se constituyeron estratos dentro de la población. Al respecto, Hernández y otros (2006, p. 248) afirman: “lo que aquí se hace es dividir a la población en sub-poblaciones o estratos, y se selecciona una muestra para cada estrato”. En efecto, los estratos en el presente estudio lo constituyen el personal directivo y docentes agrupados por instituciones de Educación Superior de las ciudades de Santa Marta y Maracaibo, respectivamente. En consecuencia, para determinar el número de docentes por institución universitaria, se aplicó la fórmula de Schiffer citada por Chávez (2007).

A continuación, se expone en el siguiente cuadro el resultado de la sumatoria de los estratos o subconjuntos que representan la muestra de ciento setenta y nueve (179) docentes en cada una de las instituciones de Educación Superior investigadas.

**Cuadro 2. Distribución Estratificada de la Muestra de Docentes por Institución**

Nº	Instituciones de Educación Superior	Directivos	Docentes
1	Corporación Bolivariana del Norte C.B.N. (Santa Marta)	02	34
2	Instituto de Educación Abierta y a Distancia I.D.E.A. (Santa Marta)	08	105
3	Instituto Universitario Alonso de Ojeda (Maracaibo)	08	40
Subtotal		18	179
Total		197	

Fuente: González (2014).

Siguiendo el criterio de Arias (2006, p. 67) para quien la técnica incluye “el procedimiento o forma particular de obtener datos o información”; esto, implica que debe existir correspondencia entre la técnica y el instrumento. En este contexto, se tomó la técnica de la encuesta y como instrumento, el cuestionario, los cuales se describen a continuación. En cuanto a la encuesta, Méndez (2006, p. 252) refiere: “se hace por medio de formularios (...) permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos en relación con su objeto de investigación”. De acuerdo con los objetivos que orientan el presente estudio, la encuesta fue operativizada por medio de un cuestionario, definido por citado autor como “una serie de preguntas que sobre un determinado aspecto se formulan a las personas que se consideran relacionadas con el mismo” (p. 252).



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

Desde esta perspectiva, el cuestionario fue diseñado con cuatro alternativas de respuestas múltiples: siempre, casi siempre, casi nunca y nunca. El mismo fue auto administrado, estuvo dirigido a los directivos y reorientado al personal docente, con el fin de medir el comportamiento de la variable estudiada, a través de dieciocho (18) ítems

En esta investigación se aplicó la validez de contenido para medir la coherencia del cuestionario diseñado en su contexto teórico y la pertinencia de los indicadores e ítems, así como su redacción. Este procedimiento se desarrolló según lo planteado por Hernández y otros (2006), para lo cual se entregó el cuestionario construido a cinco (05) expertos con un formato de validación para su análisis y consideraciones, cuyas observaciones fueron tomadas en cuenta como criterios orientadores en la estructuración de la versión final del cuestionario, con el fin de darle rigurosidad objetiva. En tal sentido, éstas giraron en torno a la redacción de algunos ítems.

Para el cálculo de la confiabilidad, se aplicará una prueba piloto a cinco (05) directivos y quince (15) de otras instituciones de Educación Superior, la cual constituye una población ajena a la que participa en este estudio. Los resultados fueron computados por medio del cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach a los veinte (20) sujetos, a través de la fórmula siguiente y corroborada por los resultados obtenidos de la aplicación del software denominado Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS v. 16.0).

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right]$$

Donde:

K= número de ítems

S<sup>2</sup> i= varianza de los puntajes de cada ítems

S<sup>2</sup> t= varianza de los puntajes totales

1= constante

Una vez realizados los respectivos cálculos se obtuvo lo siguiente:  $r_{tt} \approx 0.93$  en los directivos y  $r_{tt} \approx 0.92$  en los docentes. De acuerdo con el baremo propuesto por Ruiz (2004), la obtención de estos resultados en el cálculo de la confiabilidad indica que es considerada muy alta en ambos instrumentos. En el análisis de los datos se aplicaron las técnicas de la estadística descriptiva, específicamente el cálculo de medias aritméticas, las cuales sirvieron para analizar el comportamiento de la variable estudiada, con el apoyo del software antes mencionado. Asimismo, se construyó un baremo de análisis tomando en consideración criterios expuestos por Gómez (1991), con el fin de estudiar el cuestionario y determinar la calificación de la variable en estudio.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **CONCLUSIONES**

En relación a los objetivos propuesto de la investigación, se analizaron las fases emocionales de un proceso de cambio tecnológico en instituciones de Educación Superior de Santa Marta y Maracaibo, efectivamente, se constató en los centros universitarios investigados que los indicadores estabilidad, negación, ansiedad, depresión negociación y aceptación son medianamente inadecuados. De allí, que se precisen limitaciones, por parte de los directivos, en lo concerniente a cómo los directivos de las instituciones universitarias investigadas, visualizan el grado de incertidumbre en el personal docente cuando enfrentan algún cambio tecnológico.

Así mismo, en función de las conclusiones se recomienda propiciar el estudio consecuente de las fases emocionales de un proceso de cambio tecnológico los directivos de los centros universitarios investigados, con el objeto de fortalecer los cambio tecnológico que éstos deben impulsar, mediante encuentros y círculos de formación permanente en los cuales se incluyan acciones como la comprensión de las actuaciones de los docentes, en cuanto a la conducción adecuada de sus emociones a partir de su identificación y control, lo cual proporciona mayor dinamismo a las interacciones al igual que genera satisfacción en el desempeño cotidiano.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Ander-Egg, E. (2006). **Métodos y Técnicas de Investigación Social**. Argentina. Lumen.
- Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. Caracas, Venezuela. Episteme.
- Bates, A. (2004). **Cómo Gestionar el Cambio Tecnológico. Estrategias para los Responsables de Centros Universitarios**. Canadá. Eduoc-Gedisa.
- Chávez, N. (2007). **Introducción a la Investigación Educativa**. 4ta Edición. Maracaibo, Venezuela.
- Chiavenato, I. (2007). **Administración de Recursos Humanos**. 8va Edición. México. Mc Graw Hill Interamericana.
- Dubrin, A. (2002). **Fundamentos de Administración**. México. Internacional Thompson Editores.
- Epise (2007). **Gestión del Cambio. Todo lo que necesita saber para gestionar el cambio en su organización**. Barcelona: EPISE Formación + Desarrollo. Disponible en: <http://www.epise.com> Consulta realizada en mayo 2009.
- GIL' ADI, Daniel. (2003). **Inteligencia Emocional en Práctica. Manual para el Éxito Personal y Organizacional**. Caracas McGraw Hill



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Goleman, D. (2008). **La Inteligencia Emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual.** Argentina. Zeta.
- Goleman, D., Boyatzis, R. y Mckee, A. (2004). **El Líder Resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional.** Barcelona, España. Plaza & Janés, S. A
- Gómez, F. (1991). **Estadística metodológica: Teoría completa y ejercicios resueltos y explicados.** Caracas, Venezuela. Fragor.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). **Metodología de la Investigación.** 4ta Edición. México. Mc Graw Hill.
- Méndez, C. (2006). **Metodología. Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación con énfasis en ciencias empresariales.** 4ta Edición. Colombia. Limusa Noriega Editores.
- Ovejero, A. (2004). **Técnicas de Negociación: Cómo negociar eficaz y exitosamente.** Disponible en: <http://www.diazdesantos.es/libros/ovejero-bernal-anastasiotecnicas-de-negociacion-como-negociar-eficaz-y-exitosamente-> L0001109106583.html. Consulta realizada en Mayo de 2009.
- Pérsico, L. (2003). **Inteligencia Emocional.** Madrid España: LIBSA.
- Ponce, R. (2006). **Resistencia al Cambio. Un enfoque desde la perspectiva de la Psicología Organizacional.** Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/56/rescam.htm> Consulta realizada en mayo de 2009.
- Ruiz, C. (2004). **Instrumentos de Investigación Educativa.** Barquisimeto, Venezuela. CIDG, C.A.
- Sierra, R. (2005). **Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios.** 14ta Edición. España. Thomson.
- Tamayo, M. (2007). **El Proceso de la Investigación Científica.** México. Noriega Editores.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### ÉTICA ORGANIZACIONAL Y MORAL DEL GERENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Marcos Tulio Gedler  
[mg170769@hotmail.com](mailto:mg170769@hotmail.com)

Marta Quiñones

#### RESUMEN

El propósito fundamental de esta investigación fue analizar la relación entre la Ética Organizacional y la Moral del Gerente para formular lineamientos teóricos y mejorar los procesos administrativos en las instituciones de los municipios escolares de Maracaibo 6, 7, 8, 9 del estado Zulia. Conceptualmente las variables se soportaron en los constructores de Cortina (2005), para la ética organizacional y los de Escobar (2003), Ricardo Maliandi (2006) para la moral del gerente. La investigación fue de tipo descriptiva correlacional, de campo; empleándose un diseño no experimental transeccional – correlativo. La población fue conformada por 330 directivos y docentes, mientras la muestra conformada aleatoria y representativamente se constituyó con 162 sujetos. Como instrumentos de recolección de datos se utilizaron los cuestionarios escala Likert modificada, con adaptación de Gedler (2014), desarrollados por el investigador. En cuanto a la confiabilidad y validez de los mismos, se determinaron por el juicio de expertos, análisis discriminante por ítems, así como coeficiente de confiabilidad  $\alpha$  de Cronbach de 0,882, para la primera, en una prueba piloto de 20 sujetos; siendo para la segunda 0.886. La data fue procesada electrónicamente, utilizando el programa SPSS, bajo ambiente Windows 7. Los resultados indicaron una Ética Organizacional moderadamente eficiente, así como una Moral del Gerente educativo moderadamente satisfactoria. Mientras la correlación entre ambas se situó en  $r = 0.675$  para los docentes, la cual es positiva y  $r = 0,718$  para los directores, la cual es positiva, permitiendo analizar la correlación de las variables, obteniendo relación pero divergencia entre lo que piensan los directores y los docentes.

**Palabras clave:** Ética Organizacional, Ética Aplicada, Moral del Gerente, Normas Morales y Planes de la Moral.

#### INTRODUCCIÓN

Los gobiernos de Latinoamérica y el mundo, así como el de Venezuela han mostrado gran preocupación por la ética en la educación como herramienta para mejorar la calidad educativa, especialmente en las instituciones públicas o también llamadas oficiales, entendiendo que la educación es un proceso conscientemente organizado, dirigido, sistematizado sobre una concepción pedagógica, la cual se plantea como objetivo más general la formación multilateral, además plantea de forma armónica la nueva generación de ciudadanos, para integrarlos a la sociedad en la cual viven, al mismo tiempo contribuir con el desarrollo además transformación de la humanidad dentro de un plano de principios morales para un funcionamiento adecuado.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Por lo anterior referido, el papel de la educación para el desarrollo de los pueblos es fundamental, una nación basada en la educación es capaz de prosperar, crecer científicamente mediante la formación de un capital intelectual de elevada calidad, necesario para adquirir la sustentabilidad económica, cultural, humana, moral. Pero indudablemente esas metas no se pueden cumplir si ese proceso educativo no refiere calidad ética como moral, entendida ésta como las características del proceso y los resultados de formación del hombre en un determinado contexto, que permitan apreciarla como igual, o mejor vinculado a la ofrecida en otros escenarios sociales de la estructura de Venezuela en función de su fortalecimiento humano, religioso, moral intelectual además de ético.

Sin embargo, la ética en el proceso educativo no es una condición “per se”, ésta es el resultado de la acción de todas aquellas personas que con su esfuerzo y conocimiento traducen en acciones concretas las políticas educativas propuestas por el Estado, además de las normas legales existentes, tales como la Ley Orgánica de educación, la LOPNNA y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, por lo tanto es la acción de los educadores y directivos, entre otros actores, la condicionante de la calidad educativa basada en un funcionamiento ético organizacional y la moral del gerente quien actúa sobre ella.

Es necesario señalar el importante papel de los docentes directivos, gestores o directores escolares en la práctica del hecho educativo basado en la ética y la moral como ejemplo de acción. El directivo, en su actuar debe planificar, organizar, dirigir, controlar, evaluar todo lo concerniente al hecho educativo; incluyendo los recursos humanos, comunitarios, materiales, tecnológicos, financieros para fortalecer y mejorar la calidad educativa de forma constante. En este sentido si la ética gerencial es instrumento fundamental para el desarrollo del procesos educativos.

### **EL PROBLEMA**

En la coyuntura social actual, el mundo es el escenario de eventos de carácter global que determinan la cultura, la educación y la economía de las naciones, otorgándole a las sociedades nuevas perspectivas con vistas a la ejecución de estrategias para adaptarse al ritmo cambiante de los aspectos fundamentales de los ámbitos de acción del ser humano todo esto en función de normas, principios, reglas; pues estas transformaciones tienen como protagonistas al hombre en su incursión, avance en materia de ciencias y tecnología por lo tanto, abarcando el sistema educativo en sus diferentes niveles o modalidades con el objetivo de cambiar el comportamiento del individuo en el medio social en cual se desarrolla. Se observa la carencia de muchos elementos moralistas como la ética, la moral los principios, las normas sociales teniendo una importancia fundamental en esta realidad educativa de los países latinoamericanos.

Dentro de este contexto, se puede indicar que la ética y moral tiene, un sentido etimológico; como lo refiere Cortina (2008), a menudo utiliza la palabra ética como sinónimo de lo que anteriormente se ha llamado moral, es decir, ese conjunto de principios normas, preceptos y valores que rigen la vida de los pueblos de los individuos. La palabra ética procede del griego *ethos*, que significa originalmente morada, lugar



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

donde se vive pero posteriormente pasó a significar el carácter, o el modo de ser de la persona.

Por otra parte el término moral procede del latín *mos, morin* que originalmente significaba costumbre pero que luego pasó a significar carácter o modo de ser. De acuerdo a esto, modo ética y moral confluyen etimológicamente en un significado casi idéntico pero con diferentes características: todo aquello que se refiere al modo de ser o carácter adquirido como resultado de poner en práctica unas costumbres o hábitos considerados buenos. Así define Escobar (2003) la moral es un “conjunto de principios, normas y valores que cada generación trasmite a la siguiente en la confianza que se trata de un buen legado de orientaciones sobre el modo de comportarse para llevar una vida buena y justa”, se llama “ética a esa disciplina filosófica que constituye una reflexión de segundo orden sobre los problemas morales”.

En este orden de ideas, el desarrollo del talento humano desde el punto de vista ético y moral es esencial para el éxito de las instituciones educativas, debido que los rápidos cambios en las sociedades como en la tecnología obligan a las instituciones a contar con talento humano con los conocimientos, habilidades, valores, competencias necesarias para enfrentar los nuevos procesos, además de transformar las estructuras sociales existentes, así como los principios humanos necesarios para fortalecer el desarrollo educativo de las generaciones futuras con el objetivo de mejorar la estructura social de cualquier nación y de esta forma fortalecer los diferentes niveles de formación de la sociedad.

Este planteamiento es compartido por Garzón (2005) cuando expresa una preocupación constante respecto al comportamiento organizacional en las que sus conocimientos y técnicas se puedan utilizar para manipular a las personas, tanto como para ayudarlas a desarrollar su potencial. Otro aspecto a señalar como parte integral de la problemática inherente a la formación de principios y normas de los gerentes dentro de la instituciones educativa en América latina, es la carencia de contar con personal formando para dar solución a los conflictos presentados en el sector educación, consecuentemente, a las exigencias institucionales sobre la toma de decisiones basadas en principios y normas organizacionales que inciden sobre los procedimientos, procesos administrativos y generan un cambio en la parte pedagógica de las instituciones.

Ambos aspectos: ética y moral, conducen a establecer con certeza la necesidad de contar con directivos y docentes con preparación gerencial para desarrollar una gestión caracterizada ante todo en valores así como en fundamentos legales, permitiendo la efectividad en la dirección de las instituciones educativas, sus procesos, pues de ello dependerá la calidad de los mismos, así como la orientación la formación de la materia prima a la cual se aplican los medios de transformación es decir todos los integrantes del complejo educativa participan de los cambios necesarios para mejorar u obtener unas condiciones adecuadas sobre la calidad de servicio que debe existir en el sistema educativo.

En virtud de ello, la ética y la moral en conjunto, el gerente educativo ha dado lugar a una deficiencia en la aplicación de principios, normas, procedimientos que no son



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

aplicados en el sistema educativo venezolano, la cual se hace tangible en la poca credibilidad en el servicio educativo facilitado por las instituciones que se derivan de la acción ejercida por las autoridades o directores, en especial, aquellas que abarcan las etapas del subsistema de educación media, por cuanto el mismo pareciera no satisfacer todos los requerimientos para ser efectivo en materia gerencial y operativa.

Asimismo, la formación gerencial debe dirigirse hacia la preparación tanto teórica como práctica, con una visión de principios, valores por parte del estado, los directores, supervisores, docentes con vista a cubrir los requerimientos de un gerente dentro y fuera del aula, así como también, tener conocimiento sobre la planificación, organización, dirección y control de las actividades que le corresponde ejecutar, siendo éstas funciones claves en el proceso gerencial, por ende en pro del desarrollo de la organización.

De allí, que el sistema educativo venezolano está llamado a participar en la formación del talento humano altamente calificado para enfrentar con éxito los avances socio políticos, económicos, científicos y tecnológicos del momento. En consecuencia, la capacitación del talento humano destinado a desarrollar procesos en el sistema educativo, en la actualidad, pudiera responder a los requerimientos de formación y actualización del mismo, ajustando su perfil a dichas transformaciones en busca de un personal consustanciado con las exigencias inmediatas y futuras del entorno.

Así como los seguimientos de los procesos educativos revelando carencia o deficiencia en el cumplimiento de funciones gerenciales por parte de los directivos y docentes; en muchos casos los encargados de solucionar estos problemas son los docentes de aula, tal como lo reporta la supervisión de los municipios escolares a los cuales están adscritas las instituciones objeto de estudio al existir cierto desconocimiento al parecer por parte del personal directivo al momento de ejecutar una acción desde el punto de vista administrativo y gerencial, influyendo de forma negativa en el proceso educativo.

Asimismo, para obtener una educación de calidad basada en la ética organizacional y la moral será necesario atender, evaluar, supervisar y asesorar a la gestión de los directivos como factor determinante de los procesos que se llevan a cabo en las instituciones educativas, pues en gran medida también depende de estos agentes el establecimiento como la ejecución de programas de formación para el desarrollo del personal docente en cuanto a capacidades, mejorar técnicas, ampliar conocimientos, promover cambios reales que permita profundizar en el pensamiento del personal, es decir, para su real profesionalización, con vistas a una gestión orientada a la obtención de una educación de calidad, capaz de satisfacer las demandas de la sociedad.

El objetivo general se centró en analizar la relación entre la ética organizacional y moral del gerente para formular lineamientos teóricos y mejorar los procesos administrativos en las instituciones educativas de educación media de los municipios escolares de Maracaibo 6, 7, 8, 9 del estado Zulia.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Ética Organizacional**

Según Escobar (2003) la acepción más conocida y difundida del vocablo ethos se presenta a partir de Aristóteles, ligada a un conocimiento llamado precisamente ética, según ethos significa temperamento, carácter, hábitos, modo de ser. El significado etimológico, ética sería una teoría o un tratado de los hábitos, normas, principios y costumbres morales.

Una característica de ethos, entendido como conjunto de hábitos y manera de ser del hombre, es su sentido no natural, en efecto, el ethos según la tradición griega, implica una serie de costumbres adquiridas por hábitos y no innatas; el ethos significa una conquista del hombre a lo largo de su vida. En este sentido, se dice que ethos constituye una “segunda naturaleza”; se trata de un conjunto de hábitos de los cuales el hombre se apropia, modificando su naturaleza, en relación con esto, se debe recordar que Aristóteles distingue entre virtudes éticas o morales y virtudes dianoéticas o intelectuales.

Para Cortina (2005) considera que la ética organizacional es política que permiten la transferencia de decisiones capitales en materia de empleo, salud, educación y protección del medio ambiente de la esfera pública a la privada basadas en la libertad y la responsabilidad empresarial. Esta es la razón que en la actualidad, de las doscientas economías del mundo más importantes la mitad no son países sino empresas.

La ética empresarial es un conjunto de políticas o normas donde debe existir responsabilidad, bienestar, servicio honestidad así como una toma de decisiones fundamentada en la verdad y la transparencia social, aplicable dentro de las organizaciones para su buen funcionamiento, generando actividades operativas, administrativas, pedagógicas basadas en una estructura organizacional eficientes para la transformación y el cambio de conducta de los miembros de la instituciones. Dentro de las instituciones educativas la ética debe ser la base fundamental sobre el funcionamiento organizacional y administrativo para fortalecer los procesos pedagógicos.

Es por esta razón que los complejos educativos deben aplicar los principios éticos organizacionales que permitan el funcionamiento en las áreas administrativas, sin que se violen las normas, los principios morales y legales existentes en ellas; tales como entrega de cargos, venta de títulos, notas certificadas, incumplimiento de los horarios para esto solo es necesario que exista un buen funcionamiento de las instituciones educativas. Mediante la aplicación de las normas, los valores éticos necesario para que exista una organización eficiente que sea capaz de generar resultados positivos para construir una sociedad de cambio basada en personas donde lo principal sean los principios éticos.

#### **Normativos Generales**

Según Escobar (2003) se denomina normativismo ético o ética normativa la tendencia a sobreestimar el carácter práctico o normativo de la ética en detrimento de su naturaleza teórica. Según el normativismo, la ética se reduciría a una especie de prescriptiva



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

encaminada a normar la conducta del hombre, muchos manuales de ética desembocaban en un normativismo, sostiene que la ética consiste en la fácil tarea de prescribir normas; así, incluyen capítulos meramente prescriptivos que hablan sobre las obligaciones del hombre hacia Dios, la patria, la familia, sobre consejos, en suma, para el logro de la dicha.

Para Cortina (2005) la ética normativa que se considera la moral como un contenido a recomendar es decir como un código moral concreto, en unos casos se trata de cómo utilizar las normas mientras que en otros casos se encuentra más alejado a la percepción directa donde se pueden aplicar y crear nuevas normas para ser desarrolladas por las organizaciones. Esto permite identificar la ética normativa como un código moral concreto donde se permite establecer un lenguaje de la moralidad en el accionar del individuo sobre sus acciones reales dentro de la sociedad siguiendo un conjunto de normas para su actuación.

Es importante establecer las necesidades del manejo teórico sobre la ética normativa o la ética del discurso, dado que mediante ella se puede dar solución a situaciones concretas tomando en cuenta los diferentes elementos aplicados en una toma de decisión basada en valores, normas morales, de esta forma general dar soluciones reales a las problemas de las organizaciones. En un complejo educativo deben existir un conjunto de reglas, políticas normas y principios gerenciales adecuados a la realidad para así desarrollar una estructura de formación pedagógica adecuada, sin embargo las instituciones existentes en la investigación carecen de estas condiciones presentando fallas operativas dentro de su funcionamiento administrativo.

### **Principios Teóricos**

En criterio de Pardo (2004) la ética teórica se dedica a estudiar la acción humana desde el punto de vista de su bondad o maldad, así como a la fundamentación filosófica y antropológica de la conducta correcta. La ética aplicada se dedica más bien a estudiar las acciones humanas desde el punto de vista ético, pero de un modo limitado a un tipo de acción únicamente más concreta. Los razonamientos teóricos que sirven de apoyo para el desarrollo de una actividad se fundamentan en los principios teóricos y prácticos de la ética que permiten el funcionamiento de las organizaciones.

De igual manera Maliandi (2006) establece que la ética aplicada a diferencia de la normativa, no busca ni cuestiona fundamentos, por que necesariamente los propone, ella es una especie de ratificación práctica de determinados fundamentos, una ejecución de sus sentidos, esta desciende de los principios a las situaciones, los fundamentos teóricos les permite a la ética aplicada buscar e incluso hallar recursos válidos para solucionar situaciones y tomar decisiones validas en funciones de las diferentes problemáticas existentes dentro de las organizaciones.

En relación a lo planteado los principios de la ética aplicada se fundamenta en un conjunto de acciones humanas en función de las acciones concretas existentes en la cotidianita social del hombre, donde se ratifican los fundamentos teóricos para resolver y darle solución a los problemas de la sociedad. Asimismo en las instituciones educativas debe haber un conjunto de principios para su funcionamiento generando operatividad, de





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

lo contrario ocasionaría un deterioro moral y ética para su mantenimiento organizacional todo esto vinculado sobre las acciones concretas a desarrollar en el convivir de las instituciones a nivel de educación sea cualquiera de sus modalidades.

### **Métodos de la Ética**

Como lo plantea Escobar (2003) el carácter normativo de la ética deriva del objeto, mientras que el carácter teórico deriva de su método. En el objeto de la ética interviene la voluntad del hombre, su libertad, el conjunto de sus decisiones concebidas a la luz de la historia, por tanto el método de la ética debe tener en cuenta el aspecto humano, social e histórico inherente al campo de la investigación. Ya se indicó que el objeto de la ética es la moral del hombre, en ella interviene la voluntad del individuo, su libertad, el conjunto de sus decisiones concebidas a la luz de la historia, el método de la ética debe tener en cuenta el aspecto humano, social e histórico inherente a su campo de acción.

Si la ética aspira hacer una ciencia, entonces debe desarrollarse conforme a un método. Puede observarse que el carácter teórico de la ética permite derivar el método, pues hay una correlación entre la teoría y método, por tanto el carácter normativo de la ética que deriva del objeto de estudio, mientras que el carácter teórico deriva el procedimiento y como este se logra aplicar dentro de la realidad social del ser humano.

Asimismo López (2005) define el método como perspectiva de comprensión de un fenómeno a partir de ciertas condiciones particulares ligados a través de su referencias ética al mundo de la vida. La referencia concreta es el consenso que se expresa sobre los problemas a ser analizados y los fines que se persiguen con el estudio de tales problemas. Los medios son aquellos propuestos por la ciencia que también se basan en el ejercicio del consenso dentro del ámbito científico basado en diferentes procedimientos para ser aplicados dentro de una problemática basada en función de los principios éticos.

Según Cortina (2005) el método de la ética de carácter retórico práctico entendiéndolo por retórica el arte de realizar juicios de probables sobre situaciones individuales, concretas. En este tipo de juicios que alcanza probabilidad no certeza la solución de conflicto no se alcanza por la aplicación de axiomas formulados a priori, sino por el criterio convergente de todos los hombres o al menos de los más prudentes como sabios, expresados en formas máximas de acción humano sobre los hechos existentes. La ética aplicada permite asumir un método para llegar a decisiones racionales en función de tomas de decisiones acorde con juicios de valores existentes dentro de la sociedad utilizados en cualquier organización o empresa.

No puede funcionar un complejo educativo o una institución sin los métodos operativos establecidos dentro de la ética aplicada necesarios para su desarrollo de lo contrario no existen metas, ni objetivos necesarios para alcanzar las metas y aplicar los planes de acción a corto y largo plazo en una institución educativa transados estos durante el proceso de formación pedagógico organizacional principios necesarios para mostrar un resultado basado en valores, eje fundamental en proceso de aprendizaje, esta condición permite establecer la visión misión que se busca en un proceso gerencial basado en la ética.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Moral del Gerente Educativo**

Según Ugalde (1997). La moral de la gerencia educativa es la transformación radical de la productividad basada en el factor humano dedicada a la multiplicación exponencial que la sociedad destina sobre la educación, mediante cambios que generen aportes a la humanidad. La gerencia educativa es muy distinta de otros tipos de empresas y su acción más abierta a la sociedad. El doble reto del gerente educativo, es la transformación radical de la productividad del sistema y de fortalecer el factor humano dedicado a ella para mejorar la capacidad de cada individuo dentro de la sociedad.

Asimismo Larrosa y Cardas (2007) señalan que el papel del director debe estar sujeto a un conjunto de modelos además de normas morales para darle prioridad a los aspectos gerenciales administrativos, mientras que el modelo participativo pondera el liderazgo, la docencia como plan de acción. Se sistematiza las actividades del director o gerente educativo en torno a las funciones de asesoramientos pedagógicos, coordinación, facilitador del clima escolar, control, difusión de información, gestión.

Para David (2003) la función de la gerencia hacia el factor humano, conocida también como gerencia de personal o de recursos humanos, incluyendo actividades como reclutamiento, supervisión, entrevista, evaluación, selección, orientación capacitación, desarrollo, atención, recompensa, disciplina, transferencia, así como el manejo de relaciones interpersonales.

Los teóricos consideran la acción gerencial como un modelo de transformación para actuar así como desarrollar las instituciones educativas donde la base de la organización es generar aportes, cambios positivos dirigir los procesos pedagógicos, administrativos con un liderazgo positivo para mejorar cada día más los complejos educativos. En la actualidad las instituciones en Venezuela al parecer presentar ciertas fallas gerenciales afectando el desenvolvimiento de las condiciones operativas, en todos los ámbitos administrativos, pedagógicos, estructurales.

### **Normativo**

Para Escobar (2003) es un conjunto de normas, reglas o deberes que impone la sociedad, la moral comprende un plano normativo el cual señala siempre un deber ser. Toda norma, todo imperativo, como su nombre lo indica, da un orden, manda cómo debe ser como debe comportarse. Muchas veces se dice que la ética es la ciencia del deber ser, justamente por eso, por que estudia normas que valen independientemente que se cumplan o no (es decir, tienen un carácter a priori).

De igual forma Gálvez (2007) expresa que la moral es normativa, por que establece las normas que determinan lo que es bien y lo que es mal. En otras palabras la moral establece lo que se debe, lo que no se debe hacer, lo que se permite y está prohibido. Ella formula principios generales de existencia humana. Según estos principios clasifican y juzga todos los hechos particulares que propios de su campo, el fundamento de la moral es la razón del hombre dentro del ámbito de la humanidad donde las personas actúan en base de los elementos teóricos relacionados al comportamiento ser humano.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Por su parte Vizcarra (2004) considera el normativo moral como el deber ser, toda norma o imperativo genera dirige una orden y fija un estilo de comportamiento, cuando se piensa en una disposición o un mandato como “debe acatar la voluntad del estado” se entiende que se está hablando del plano normativo de la moral, aquí entran los estados aprobatorios del accionar del hombre frente a la sociedad, además de los cambios de conducta que pueden afectar los diferentes procedimientos relacionados con las diferentes normas o reglas operativas de la gerencia.

Los autores consideran la normativa como un elemento imperativo de normas que debe seguir el hombre para el funcionamiento legal y jurídico de las cosas, esta permite establecer el orden de las cosas, como los diferentes patrones de acción que debe seguir el individuo, todo esto debe estar vinculado a la filosofía moral del individuo dentro de su ámbito social. Asimismo, las instituciones educativas deben tener un imperativo normativo para funcionar donde se establezcas las características morales que rigen las actividades educativas desarrolladas por los gerentes educativos o directores ya que ellos establecen las normas a seguir en proceso de formación y de aprendizaje existentes en la escuela, de lo contrario la educación sería una acción sin sentido lógico ni orientación generando un caos en los procesos de formación.

### **Fáctico**

Según Vizcarra (2004) Cuando se habla de la realización de la moral se refiere al plano fáctico, del latín factum que significa “hecho”. Este plano esta formulado por los actos concretos que se realizan conforme a las normas establecidas. El plano fáctico origina lo que se conoce como moralidad, sin embargo, no deben confundirse estos dos términos; moral es el conjunto de normas, reglas o imperativos, producto de una determinada época o sociedad, mientras que la moralidad comprende los actos realizados conforme a la moral imperante.

Como lo plantea Escobar (2003) la moral existe para ser aplicada, no tendrías sentido prescribir una norma si no fuera posible llevarla a cabo, cuando se habla de la realización de la moral, se refiere al plano fáctico (de factum, hecho), al plano de los hechos. El plano fáctico está formado por los actos concretos que se realizan conforme a las normas establecidas.

El plano fáctico, origina lo que se conoce como moralidad no deben confundirse estos términos: moral es el conjunto de normas, reglas o imperativos, producto de una determinada época o sociedad; mientras que la moralidad comprende los actos realizados conforme a la moral imperante. La moralidad es la moral hecha realidad (moral efectiva), es la manera cotidiana en que se viven las normas, es decir, la serie de actos efectivos, tal como se realizan cotidianamente.

También Villalobos (2004) considera que el plano fáctico está constituido por los actos morales que se dan efectivamente, son independientes de cómo estimen que deberían ser dentro de la sociedad, son todas aquellas acciones concretas, cobra significado moral en cuanto puede ser referido positiva o negativamente en una norma moral y sea aplicada



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

de forma constante dentro de la sociedad donde se realizan las acciones concretas y estas sean ejecutables.

Para los autores antes mencionados el elemento fáctico vienen representados por los actos concretos que deben existir dentro de la moral, con la intención de fortalecer las normas y reglas de la moralidad, condición que permite desarrollar cambios sociales de un estado. Dentro de una institución deben existir un conjunto de acciones concretas que permitan mejorar, desarrollar y fortalecer el desenvolvimiento de los procesos administrativos y pedagógicos capaces de generar una educación basada en la moral social, como en los principios éticos necesarios para obtener un proceso educativo de calidad.

### **Motivos**

La estructura del acto moral para Escobar (2003) sigue que los lineamientos que presenta el maestro Adolfo Sánchez Vázquez, pueden distinguir los siguientes elementos que integran el acto moral: El sujeto moral es un individuo dotado de conciencia moral. Este sujeto no es un ente abstracto o ideal, sino un ser concreto, ubicado en una determinada circunstancias histórica y social. Por ello también se le llama sujeto real. Motivos o intenciones morales pregunta qué es lo que lleva a actuar o a perseguir un determinado fin, se refiere a las intenciones de los actos morales. Es decir que un mismo acto puede realizarse por diferentes acciones sean, buenos o malos, conscientes o inconscientes. Pero, en todo caso, los motivos inconscientes son desterrados del mundo moral, por lo que el acto moral se centrara solamente en las motivaciones conscientes del sujeto.

Además Escobar (2003) considera que la conciencia es el fin que se persigue se entiende por ello la anticipación ideal de resultado que se pretende alcanzar por el hombre al momento de realizar una acción, da al acto moral el carácter de voluntario. El sujeto moral tiene la capacidad para sopesar los alcances, las consecuencias, las secuelas que pueda traer consigo su condición moral y de esa manera prever con anticipación situaciones indeseables que en muchos casos pueden ser graves. Cabe señalar que este momento del hecho moral es de vital importancia para cualquier sujeto moral, puesto que todavía no se ha realizado efectivamente el acto, pudiendo, así, orientarlo hacia un sentido más positivo.

La decisión otorga al acto moral su carácter autónomo y voluntario, ya que la decisión debe ser expresión de la propia voluntad y responsabilidad del sujeto, no de una voluntad ajena (heteronomía). Se puede definir la decisión como la capacidad que tiene el sujeto para actuar por sí mismo, en concordancia con lo que cree que es la mejor elección o alternativa.

Según Fagothey (1995), una forma de enumerar las circunstancias que enmarcan el acto moral sería a través de preguntas como: ¿Quién?, ¿Dónde?, ¿Cuándo?, ¿Cómo?, ¿A quién?, ¿Con que medios?, ¿Cuan a menudo?, pero no ¿Qué?, o ¿Por qué?, ya que estas interrogantes se refieren al acto mismo y su motivo, nótese que, el sujeto moral, los medios y otros elementos quedan subsumidos en lo que denomina circunstancias del acto



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

moral, algunas circunstancias pueden ser indiferentes al acto moral considerando como tal; en cambio, otros resultados esenciales para calificarlo de acción moral de un individuo.

Es necesario señalar como lo expresan los autores que debe existir un motivo para que los sujetos actúen dentro de la sociedad una razón de ser donde se exponen un conjunto de necesidades que permitan alcanzar una meta pero esto debe estar regido por unas normas morales de lo contrario sería una lucha sin valores entre los individuos. En las escuelas los motivos son la fase fundamental de la motivación pedagógica y moral que tienen los docentes para actuar, todo dirigido con unas normas morales ya establecidas de lo contrario sería un caos social, educativo, empresarial afectando los procesos de coexistencia social.

### **Conciencia**

Para Vélez. (2004) la conciencia moral es distinta a la conciencia psicológica, es la capacidad de juzgar un acto humano propio o ajeno, con relación a una norma moral. La conciencia moral es el juez el acto moral; es inapelable es soberano, no puede ser conculcado porque es autónomo, es el imperativo kantiano que percibe como algo interno que no procede del exterior, obliga a todo ser humano, no promete ningún beneficio distinto a la satisfacción.

Es pertinente expresar que no puede volverse la conciencia moral una mera caja de resonancia de estímulos externos, estos pueden variarla, pero el núcleo primordial de juzgar el bien y el mal no varía. La conciencia, no es absolutamente autónoma ni tampoco enteramente heterónoma, puede deformarse por culpa del individuo o de la sociedad; pueden darse unas estructuras sociales corruptas que deformen la conciencia moral de los ciudadanos. También la conciencia moral puede “opacarse” una persona o una sociedad “desensibilizarse”, es decir, perder la capacidad de percibir los valores morales, donde todos los días se asesina, la comunidad va perdiendo la capacidad de asombro generando una sociedad sin valores que afectan la estructura social destruyendo al individuo desde sus principios ocasionando un deterioro generalizado del hombre.

Además Vélez. (2004) establece que la conciencia moral puede equivocarse; ya que depende de la racionalidad, del juicio; si se equivoca en la percepción o en el planteamiento de los términos, pueden errar en el juicio moral. Cada persona debe tener sensibilidad moral, es decir, capacidad para percibir los valores morales, esta sensibilidad se suele manifestar de tres formas:

Resentimiento, es cuanto se padezca una falta moral. Es un sentimiento que es necesario reprimir porque muestra que existe una sensibilidad a los valores morales, sintiéndose ofendidos cuando son víctimas de una agresión moral las personas generan una condición de resentimiento hacia los hechos ocasionando una conducta muchas veces agresiva debido a lo ocurrido dentro de conciencia.

Indignación, cuando una persona tiene sensibilidad moral y observación que se comete una falta moral, siente indignación. Por el contrario, si se falta a la moral y no hay



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

sensibilidad a los valores morales, no se sienten indignación aun si se cometen crímenes atroces, este elemento es el eje principal que nos permite visualizar la conducta real de un individuo.

En cuanto a la culpa, Cuando alguien comete una falta moral desarrollo el sentimiento del hecho, es el remordimiento que produce el sentirnos culpables, en la educación del niño y adolescente es importante despertar y robustecer la sensibilidad moral como medio de tener una sociedad donde se vivan los valores éticos. La conciencia moral debe ser formada, hay que desarrollarla, de allí la necesidad de enseñar, discutir las normas morales para que las personas las introspecten, esta formación de la conciencia sea una tarea que corresponde no solo a la persona misma sino a la sociedad, principalmente por medio de la familia como núcleo primigenio.

Los teóricos hablan de la conciencia moral como la capacidad que tienen los individuos de poder juzgar las actividades y los hechos de los hombres, sin embargo está sujeta a ciertas deformaciones dependiendo del individuo o la sociedad, muchas veces la conciencia depende de la personalidad, del juicio para darle solución a los problemas de la sociedad. En las instituciones educativas, es necesario que exista dentro de su funcionamiento la conciencia moral, esto permite mayor eficiencia sobre la realidad de los hechos así como la toma de decisiones concretas en función de los procesos administrativos y pedagógicos.

### **Normas Morales**

Según Cortina (2008) son las normas morales las que obligan a todo ser racional con carácter categórico, puesto que la única condición que cabe pensar como implícita en ella sería: si quieres comportarte como un ser verdaderamente racional, pero semejante condición tiene un carácter tan general que ya no sería adecuada para hablar de ellas como imperativo hipotéticos. Mientras que Escobar (2003) considera que son prácticas, no tratan de explicar sino de provocar, de suscitar un comportamiento que se considera adecuado o valioso, los éticos han advertido que se comprende bien qué es una norma si se la compara con el concepto de ley natural.

Sobre la ley natural se han expresado muchas definiciones, todas tienen en común lo siguiente. La legislación es una relación constante entre los hechos. La ciencia se ocupa de las relaciones constantes e invariables entre los hechos, a este tipo de relaciones les llama leyes. La palabra ley (en griego nomos) representa disposición, imperativo. Las normas morales también se han comparado con las llamadas reglas técnicas o reglas de las artes. Coinciden con lo que Kant llamo imperativos hipotéticos, según Kant, todos los imperativos se expresan por un deber ser y muestran la relación de una ordenanza objetiva de la razón o una voluntad que, por su constitución subjetiva, no es determinante necesariamente por tal ley.

Para los autores las normas de la moralidad permiten tener una orientación sobre el comportamiento de los individuos en la sociedad vinculado al proceso operativo de las instituciones, las reglas o normas morales son elementos que se vinculan para ejecutar una acción con la intención de alcanzar una meta, sin embargo las reglas siempre son



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

cambiantes para poder actuar de forma evolutiva sobre la sociedad. Una institución educativa o complejo está sustentado por un conjunto de reglas existentes en la sociedad y las diferentes estructuras de un sistema de gobierno, lo que permite establecer el nivel de desarrollo de una acción al ser aplicada de forma correcta, cuando las reglas de la moral no son utilizadas a nivel general donde se incluye a la escuela como base de transformación del individuo, sustentada en principios de la moral como elementos para fortalecer al ser humano.

### **MARCO METODOLÓGICO**

Al efectuarse el análisis de las implicaciones epistemológicas de esta investigación, referida “Ética Organizacional y Moral del Gerente en Instituciones Educativas” se presenta en torno a ciertas aproximaciones paradigmáticas de la educación de cómo los directivos debieran conducir las instituciones educativas, interpretándose éstos, como marcos de reflexión, que al respecto, siguen la tendencia cuantitativas en cuanto al paradigma positivista.

La orientación positivista, como paradigma, se adoptó en este estudio, debido al logro de los resultados de las citadas variables, se determinaron los niveles en función de los ítems, indicadores y dimensiones, que representará una medida cuantitativa, por medio de procesos estadísticos. Esa medida cuantitativa, se inserta en el positivismo lógico, que encuentra su reflejo más fiel en los procesos producto. En ese contexto de ideas, destacó que la “Ética Organizacional, así como la y Moral del Gerente en Instituciones Educativas”, deben enmarcarse en el paradigmas positivistas debido a las características de la investigación.

Kuhn (1973), citado por Christensen y Overdorf (2000), reportó: “es una corriente de pensamiento cuyos inicios se suelen atribuir a los planteamientos de Auguste Comte, y que no admite como válidos otros conocimientos, sino los que proceden de las ciencias empíricas”. Tan importante es la influencia de Comte que algunos autores hacen coincidir el inicio del positivismo con la publicación de su obra “Curso de Filosofía Positiva”. No obstante, otros autores sugieren que algunos de los conceptos positivistas se remontan al filósofo británico David Hume y al filósofo francés Saint-Simon (Martín, 2006).

Según Hurtado de Barrera (2000: 139), señala que el tipo de investigación está dado por el objetivo general, si está dirigido hacia la configuración de estrategias, actividades y planes concretos por medio de los cuales podrían generarse cambios en el evento o producir uno que no exista. Por todo lo antes expuesto y con base al objetivo general de la presente investigación como lo que es “Ética Organizacional y Moral del Gerente en Instituciones Educativas” de los municipios Escolares de Maracaibo 6, 7, 8, 9. Estado Zulia.

De acuerdo a los objetivos de la investigación y el nivel de profundidad, la misma se puede clasificar como de tipo descriptivo – correlacional, ya que su propósito es analizar la relación de la Ética Organizacional y Moral en la Gerencia Organizacional de las Instituciones Educativas de los Municipios escolares de Maracaibo 6, 7, 8, 9. Estado Zulia.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Considerando los objetivos del presente estudio, el tipo de investigación seleccionado es de tipo descriptivo-correlacional. Es descriptiva, porque según Tamayo y Tamayo (2006), los estudios descriptivos comprenden la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. Asimismo el estudio se considera correlacional, puesto que medio la relación entre la variable Ética Organizacional y Moral del Gerente. Según Hernández, y otros (2006), los estudios correlacionales se fundamentan en medir, los conceptos o variables a los que se refieren, para luego integrar los resultados de las mediciones para determinar cómo se manifiesta la relación en términos reales.

### **RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Los resultados obtenidos para las variables Ética Organizacional y Moral del Gerente. Con respecto a la media aritmética que se obtuvo para la variable ética organizacional los directores manifiestan un 3.93 con una categoría ubicada como una Alta presencia mientras que para los docentes se obtuvo 2, 06 que representa una Baja presencia. Es necesario señalar que para Cortina (2005) considera que la ética organizacional es política que permiten la transferencia de decisiones capitales en materia de empleo, salud, educación y protección del medio ambiente de la esfera pública a la privada basadas en la libertad y la responsabilidad empresarial. Esta es la razón de que en la actualidad, de las doscientas economías del mundo más importantes la mitad no son países sino empresas.

Daft. (2007) señala que la Ética Organizacional es el conjunto de valores, normas, creencias orientadoras y entendimiento compartido por los miembros de una organización, mismo que se enseña a los nuevos miembros. Representa la parte no escrita pero percibida de la organización, todos participan en la cultura, pero por lo general la cultura pasa desapercibida. Sólo cuando las organizaciones intentan implementar nuevas estrategias o programas contrarios a las normas y valores culturales básicos, la empresa se enfrenta cara a cara con el poder de la cultura organizacional.

Para la variable Moral del Gerente se obtuvo que los directores obtuvieron un 3.97 con una Alta presencia de esta estructura mientras que los docentes manifiestan que el 2.05 con una Baja presencia de la variable dentro de la investigación. Esto nos permite Observar la diferencia que existe por parte de los docentes en relación a los directores quienes no utilizan las estrategias imperativas hipotéticas para el funcionamiento de las instituciones educativas.

Asimismo Larrosa y Cardas (2007) señalan que el papel del director debe estar sujeto a un conjunto de modelos y normas morales para darle prioridad a los aspectos gerenciales así como administrativos, mientras que el modelo participativo pondera el liderazgo, la docencia como un plan de acción. Se sistematiza las actividades del director o gerente educativo en torno a las funciones de asesoramientos pedagógicos, coordinación, facilitador del clima escolar, control, difusión de información, gestión.

El investigador plantea la importancia de aplicar la ética organizacional como estructura fundamental de las instituciones para obtener unos resultados en el proceso





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

educativo transmitido por docentes y directivos. Así mismo es necesario transmitir la necesidad que el gerente sea capaz de poseer una conciencia moral de la organización como herramienta intrínseca para garantizar una calidad en el proceso educativo y que esto sea evaluado constantemente para verificar los procesos existentes en la educación y como estos se están cumpliendo para esto es necesaria una evaluación y verificación de los procedimientos institucionales.

### **CONCLUSIONES**

La falta de aplicación de normas, principios y modelos casuísticos de la ética afectando los procesos educativos generando fallas en los procesos académicas, administrativas, afectando el desempeño y funcionamiento de los profesores quienes observan la toma de decisiones erradas por parte de las autoridades de la institución. Además de generar un clima organizacional con mucha presión, con fuertes discrepancia por parte de directores y docentes quienes consideran que se violan sus derechos laborales y académicos afectando el funcionamiento de las instituciones educativas, situación que los directores dicen que no se presentan pero al observar la problemática se consigue la existencia del problema en las institución donde se aplicó la investigación generando un doble discurso por parte del director.

Según los docentes predomina la poca aplicación de los diferentes métodos tanto inductivo como deductivo debido a la forma como se analizan los hechos en función de los procedimientos que ocurren dentro de los complejos educativos, donde se toman decisiones a priori afectando el clima organizacional de las escuelas. También de existir una carencia del manejo filosófico de los principios éticos en las instituciones educativas afectando los procesos que se deben ejecutar constantemente dentro de una organización en especial de carácter académico, pedagógico y administrativo, sin embargo los directores consideran que existen todos los métodos éticos necesarios para un funcionamiento adecuado, es necesario señalar que el investigador observe en la institución una carencia de algún tipo de estrategia metodológica vinculada a los principios moralistas en el funcionamiento de las organizaciones.

La no aplicación de los planes de la moral basados en lo normativo, fáctico, motivos y conciencia de la moral debido a la forma como se manejan los procedimiento y la manipulación que sobre ellos se realizan, siendo elementos de la moral una herramienta necesaria para ejecutar cualquier acción dentro de una institución educativa, Asimismo los directores consideran que se aplican todos los elementos de los planes de la moral dentro de los complejos educativos, pero se observa acciones contrarias a estas respuestas.

Según los docentes no existe la aplicación de los Imperativos Categóricos e hipotético como herramienta necesaria para aplicar cualquier norma moral en especial dentro de las organizaciones educativas, al reflejar una toma de decisiones basada en normas morales por parte de las personas que las aplican, son estas estructuras las acciones que le permite ejecutar una actividad por parte de los directivos y tomar decisiones fundamentales para la práctica de los procesos gerenciales educativos, pero los directores consideran la existencia de estas normas de forma constante generando una contradicción entre los agentes actuantes en las instituciones.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **RECOMENDACIONES**

Sobre la base de las conclusiones a continuación se presentan las recomendaciones que el investigador considere necesarias dada su importancia para mejorar los procesos gerenciales en las instituciones educativas de los municipios escolares 6, 7, 8, 9 del estado Zulia basados sobre la ética organizacional y la moral del gerente como herramienta para el fortalecimiento de la educación en el ámbito pedagógico, administrativo y académico.

A nivel de directores de las instituciones educativas de los municipios escolares Maracaibo 6, 7, 8, 9.

- Aplicar principios, normas generales, reglas de la ética aplicada que permitan el funcionamiento académico, pedagógico y administrativo de forma eficiente, donde se apliquen los procedimientos establecidos por el ministerio del poder popular para la educación, así mismo es necesario ejecutar los procesos sistematizados que sean capaces de fortalecer la acción gerencial de la institución.

- Utilizar los diferentes métodos éticos basados en la deducción e inducción, donde se puedan establecer los hechos educativos en relación a la acción académica, no se pueden tomar decisiones a priori que afectan los procesos pedagógicos, así como las teorías filosóficas sobre el comportamiento del director, el resto del personal docente, obrero y administrativo se fundamenten sobre todo en el ejercicio administrativo y procedimental de la institución.

- Motivar los procesos en función de la aplicación de los planes de la moral donde se destaquen los hechos en relación de lo normativo, que debe ser ejecutados por todos los integrantes de la instituciones educativas, como todo fáctico que permita ejecutar los hechos educativos, así como la aplicación de la conciencia moral, todo esto vinculado a las vicisitudes existentes en el complejo educativo.

- Inducir a la aplicación de normas morales que deben ser acatadas por los entes institucionales con la intención de fortalecer los procedimientos pedagógicos, administrativos y académicos lo que garantiza un desarrollo institucional.

- Realizar talleres para mejorar las relaciones interpersonales o el clima organizacional donde se explique las normas morales, así como las reglas bajo las cuales se desarrollara el proceso gerencial de una institución de carácter educativo, situación que permite fortalecer y mejorar la condición organizacional de la institución educativa.

- No utilizar un doble discurso al momento de aplicar las normas, reglas y principios éticos ya que afectan los procesos dentro de la institución y destruyen la organización.

- La creación de una cátedra a nivel de pre-grado universitario en la carrera de educación relacionada con la ética organizacional y la moral del gerente en las instituciones educativas, donde se permita aplicar las características de la ética y los elementos de la moral para el manejo adecuado de las organizaciones educativas.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- La creación de una cátedra a nivel de post-grado relacionada con la ética organizacional y la moral del gerente en las instituciones educativas del subsistema de educación básica, donde se permite aplicar las características de la ética y los elementos de la moral para el manejo adecuado de las organizaciones educativas.

- La creación de una cátedra para conocer los procedimientos administrativos, resoluciones, normativas legales (Reglamento del ejercicio de la profesión docente, la Ley Orgánica de Educación, la LOPNNA)

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Asamblea Nacional (2009) **Ley Orgánica de Educación**

Asamblea Nacional Constituyente (1999) **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.**

Cortina, A (2005). **Educación en Valores y Responsabilidad cívica.** Editorial El Búho LTDA 2005.

Cortina, A. (2008). **Ética.**, Ediciones Akal.

Daft, R. (2007). **Teoría y Diseño Organizacional.** 9 Edición. Editorial Abril Vega Orozco. México.

David, F. (2003) **Concepto de Administración Estratégica.** Editorial Pearson Educación México 2003.

Escobar, V. (2003). **Ética Introducción a su Problemática y su Historia.** Editorial McGraw Hill, México.

Fagothey, A. (1995). **Ética Teoría y Aplicación.** Editorial McGraw Hill, México.

Francisco, V. (2004). **Filosofía, Ética, Moral y Valores Internacional.** Thomson Editores, México.

Gálvez, de V. (2007) **Supremacía de la Moral sobre el Derecho.** Editorial Libros En Red. España.

Garzón, M. (2005). **Desarrollo Organizacional y el Cambio Planeado.** Centro editorial Universidad del Rosario. Bogotá.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). **Metodología de la Investigación.** Editorial McGraw Hill, México.

Larrosa, C. (2007). **Organización de los Centros Educativos.** Manual del maestro.

López, M. (2005). **Bioética entre la Medicina y la Ética.** Edición Universidad de Salamanca. España.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Maliandi, R. (2006). **Ética Dilemas y Convergencias**. Editorial Biblos, 2006. Ediciones de la UNLa, 2006.

Pardo, A. (2004). **Cuestiones Básicas de Bioética**. Ediciones Rialp S.A. Universidad de Navarra España.

Tamayo y Tamayo, M. (2006). **El Proceso de la Investigación Científica**. México editorial Trillas.

Valdez, S. (2007). **Ética y Valores 2. Un Enfoque Constructivista**. Editorial Mexicana.

Vélez, C. (2004). **Ética Médica**. Fondo Editorial CIB.

Villalobos, A. (2004). **Filosofía 3**. Editorial Española.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### RECURSOS QUE PUEDE APORTAR LA GLOBALIZACIÓN A LA EDUCACIÓN HUMANIZADORA

Jesús Enrique Rad Graterol  
UPEL-IMPM  
[ieradg1@hotmail.com](mailto:ieradg1@hotmail.com)

#### RESUMEN

El presente ensayo tuvo como objetivo aportar algunas alternativas que, a través de una concepción humanizadora de la educación, permita aprovechar los recursos disponibles en la globalización para superar las condiciones actuales de vida de los venezolanos. En el mismo se presenta un estudio de las visiones que tienen algunos autores sobre aspectos relacionados con el tema abordado. Se parte de la influencia que tiene la globalización sobre la vida humana para luego delimitar sus efectos en el ámbito educativo; posteriormente se tratan las dos tendencias actuales de la educación: la pedagogía del saber y la pedagogía humanista del ser o de educación para la vida. Seguidamente, se plantean dos alternativas: seguir utilizando la llamada pedagogía del saber, con estrategias y recursos caducos que ignoren o eviten la realidad presente o, en su defecto, cambiarla por un nuevo paradigma que permita aprovechar los recursos aportados por la globalización, mediante la creación de estrategias formativas acordes con dicha realidad. Al analizar las opciones se ve la necesidad de seleccionar la segunda como la más adecuada, por lo que se presentan dos perspectivas para dar respuesta al nuevo modelo factible: la primera, respaldada por la experiencia vivida por un grupo de docentes investigadores en el trabajo directo con profesores y alumnos en la integración curricular de las TIC y sus años de investigación y estudio en este campo, y la otra, la propuesta por Unesco (2013) relativa a los enfoques estratégicos sobre las TIC en educación en América Latina y El Caribe. Se consiguen aspectos comunes entre las dos propuestas, que satisfacen los requerimientos de la hipótesis del presente ensayo y, por ende, los del objetivo propuesto, para finalizar planteando algunas reflexiones.

**Palabras clave:** globalización, formación educativa, educación humanizadora, paradigma educativo, TIC

#### INTRODUCCIÓN

La globalización se presenta como una especie de "atmósfera" que envuelve al globo terráqueo, cuya influencia no es posible ni ignorar ni evitar. Algunos la consideran beneficiosa y necesaria; otros, por el contrario, piensan que ha provocado un sinnúmero de problemas, copartícipe de gran parte de los males actuales que afecta a la humanidad. El asunto es que no existe la probabilidad de desconocer ni evadir su influencia: llegó para quedarse y afianzarse cada vez más y es, por tanto, vital acostumbrarse a convivir con ella y fundamental obtener el mayor provecho posible de sus valiosos y asequibles recursos.

Aunado a lo anterior, se presenta una crisis por efecto de la civilización industrial –en los ámbitos ecológico, social e individual– a la cual el sistema educativo no ha dado, por



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

múltiples causas, respuestas satisfactorias que conlleven a remediarla. Afortunadamente, se abre una ventana a través de la educación bajo la concepción humanizadora, que constituye una esperanza de solución a la inquietud planteada.

Es viable, entonces, preguntarse si es posible, a través de una concepción humanizadora de la educación, aprovechar los recursos disponibles en el entorno de la globalización para mejorar las condiciones actuales de vida. La respuesta para este ensayo se considera afirmativa, y fundamentar su factibilidad, el propósito del desarrollo del mismo. Por tanto, se establece como su objetivo, aportar algunas alternativas que, a través de una concepción humanizadora de la educación, permita aprovechar los recursos disponibles en la globalización para superar las condiciones actuales de vida de los venezolanos.

Para comenzar, se observa que existen ciertas caracterizaciones de la época actual producto de los adelantos tecnológicos y de la velocidad con la que viaja la información. Langón (2005), quien en sus reflexiones muestra sus inquietudes al respecto ante la gran incertidumbre en que se mueve el conocimiento; la crisis en la que han entrado los saberes entre sí; la rápida accesibilidad a los sucesos que ocurren en lugares y tiempos cualesquiera; la rapidez, la instantaneidad y las simultaneidad en las que se ha convertido el tiempo. Estas consideraciones lo han llevado a plantearse las interrogantes: ¿para qué?, ¿hacia dónde?, ¿y después qué?, las cuales exigen filosofar y bosquejar la búsqueda de respuestas acordes a la realidad en que se vive.

Por otra parte, es indudable que la globalización ha influido notablemente en los procesos educativos, al acentuarse las relaciones sociales existentes entre los distintos países del mundo, enlazados entre sí, a pesar de las grandes distancias que pudieran existir entre ellos y donde los sucesos locales de unos repercuten en los otros y viceversa. Esto lo esboza Rodríguez (2005) quien, además, expresa que la globalización es un fenómeno cultural significado por los diferentes grupos culturales y considera que entre los principales aspectos culturales que ella ha introducido se encuentran: la sociedad de la información, la sociedad del conocimiento, procesos de hibridación cultural, desterritorialización, la sociedad de consumo, la racionalidad pragmática y la crisis de valores.

En relación a los aspectos culturales mencionados, estos están interrelacionados e influyen entre sí. Así, los adelantos tecnológicos de la sociedad de información hacen que esta interactúe con la sociedad del conocimiento, gracias al proceso de realimentación de los sistemas, que originan nuevos avances tanto de conocimiento como de información. Estos adelantos tecnológicos también provocan la hibridación cultural, es decir, complejas transmutaciones de las costumbres y formas culturales que cruzan rápida y fácilmente las fronteras nacionales, con la consecuente desterritorialización que afecta el sentido de arraigo a una localidad, a una nación y la pérdida del sentido de pertenencia.

Por consiguiente, lo anterior conlleva al establecimiento de una sociedad de consumo, pues se hace más ágil y fácil la creación de nuevos productos y servicios que llevan a la población a la concepción de nuevas necesidades para satisfacer el aspecto económico que subyace hoy en día. Se llega así a la racionalidad pragmática "surgida de las



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

prácticas consumistas, en donde las cosas resultan ser desechables,..., en la que todo, incluso los sujetos, se convierte en mercancías y objetos usables primero y desechables casi inmediatamente” (Rodríguez, 2005, p. 4).

Aunado a lo expuesto, la fragmentación originada por las especializaciones en todos los sectores económicos del trabajo y del pensamiento conducen a la crisis de valores al quebrantar el sentido de responsabilidad y solidaridad para los otros y para su comunidad que, según Morín (2002, citado por Rodríguez, 2005), deben existir como fuentes primeras de la ética.

En relación al ámbito educativo actual, Carmona (2007), presenta algunas reflexiones sobre de la situación y el papel de la educación en el contexto de la crisis de la Modernidad. Dice que en la actualidad existen “dos tendencias pedagógicas fundamentales: una declinante, a la que podemos llamar pedagogía del saber y otra emergente que podríamos denominar pedagogía humanista del ser o de educación para la vida” (p. 142). Agrega que la primera, sobrevive de la educación tradicional, la cual se caracteriza por ser intelectualista o cognitivista, con transmisión y acumulación de conocimientos; informativa, memorística y pasivo-reproductiva; autoritaria o autocrática; dogmática; cerrada o acabada, es decir, el maestro suministra conocimientos completos, terminados, que frustran la creatividad del estudiante.

Continúa su exposición expresando que, ante esta concepción tradicional, se presenta la tendencia de la educación humanista o, como término más apropiado, humanizadora, de acuerdo a la significación que le atribuye Freire, al considerarla también como liberadora, remediadora de la deshumanización, producida por la educación tecnocrática. Que esta, también llamada pedagogía del ser, es una educación para la vida, tanto individual como social y cuyo norte es el desarrollo integral de la personalidad, de las potencialidades del hombre y la plenitud humana. “Desde el punto de vista humanista, la educación debiera estar centrada en ayudar a los alumnos para que decidan lo que ellos son y lo que quieren llegar a ser. Por ello, se basa en la idea de que todos los estudiantes son diferentes” (Carmona, 2007, p. 146).

Más adelante la misma autora habla del diálogo y entre sus aspectos más resaltantes considera la conversación como una actividad de una persona con otra, para entenderse entre los dos sobre algo, reversible de apelaciones y respuestas, en búsqueda de una transformación de los interlocutores. Por tanto, sería fundamental incorporar la conversación como actividad formativa.

Como se dijo anteriormente, los aspectos culturales producidos por la globalización, repercuten en el ámbito educativo y, ante este escenario, es menester plantearse dos alternativas: seguir utilizando la llamada pedagogía del saber, con estrategias y recursos de formación del siglo XIX y gran parte del siglo XX, ignorando o evitando la realidad presente o, por el contrario, aprovechar los recursos aportados por la globalización, creando estrategias formativas acordes con dicha realidad. Escoger la primera alternativa resulta inadecuado en la situación que se ha descrito, frente a una población estudiantil que en su mayor proporción es nativa digital, es decir, nació cuando ya existía la tecnología digital.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Para completar la idea, este nuevo estudiante vive en un mundo distinto al de sus antecesores; es interactivo, espontáneo, crítico, inquieto, resuelto, hábil en el uso de la tecnología, ávido de experiencias y sensaciones nuevas; le gusta conseguir la información de manera rápida prefiriendo el universo gráfico al textual y el acceso a la información de manera aleatoria e hipertextual, en vez del lineal, propio de la secuencialidad, del libro y de la era analógica; le encanta hacer varias cosas al mismo tiempo: es multitarea y a veces multimedia.

Por consiguiente, con estas características y otras que se hayan escapado, el rol de este estudiante no puede ser el de un simple espectador ni el de un recipiente de un cúmulo de datos e información proporcionado por el profesor; más bien, él se muestra aburrido ante el sistema tradicional de la mayoría de las instituciones educativas, se le tilda muchas veces de hiperactivo y hasta con síndrome de déficit de atención, llegándose al colmo de suministrarle medicamentos para disminuirle ese supuesto trastorno, en vez de canalizarle sus inquietudes para que él mismo construya un aprendizaje significativo para su vida y para su entorno social.

Por otra parte, al considerar las instituciones educativas frente a la globalización, Repáraz, Mir y García (2001), plantean que la escuela actual presenta dificultades para transmitir la información, pues esta se caracteriza por ser universal, utilitaria, efímera, muy acelerada. Adicionalmente, la adquisición, gestión, actualización y acceso a la información son muy cambiantes; el tema de la globalización y las TIC (tecnologías de la información y comunicación) en la escuela lleva a detenerse en las posibilidades didácticas de Internet como medio de aprendizaje y no como objetivo de aprendizaje. Este planteamiento conduce a hablar de la integración curricular de los medios, de internet o de las TIC en general, que suponga la realización de una adecuada programación didáctica que permita a la escuela seguir transmitiendo el saber adquirido, pero que también deba adaptarse a los cambios sociales.

Además, sus planteamientos están respaldados por la experiencia que han tenido en el trabajo directo con los profesores y alumnos en la integración curricular de las TIC y con sus años de investigación y estudio en este campo. En la exposición de sus ideas dividen su trabajo en dos partes: experiencias relacionadas con el fenómeno de la globalización y la docencia y, experiencias sobre globalización y formación del profesorado.

En relación con sus experiencias de globalización y docencia, ellos manifiestan que el uso de internet posibilita un amplio universo de alternativas, entre ellos el acceso a un banco informativo casi ilimitado, la facilidad para la publicación de contenidos a un bajo costo, quedando esta información a disposición de cualquiera; pero que para que su utilización sea formativa, no es suficiente con permitir y facilitarle a los alumnos el acceso a ella, sino que, además, el profesor debe guiar, seleccionar, enseñar a discriminar y tratar la información. Internet resulta ser un medio sumamente poderoso para la realización de las actividades formativas.

Aunque plantean que existen algunas limitaciones para el uso de internet en el aula, tales como la gran cantidad de sitios web en inglés, la dificultad actual para conectarse a





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

internet desde varios computadores simultáneamente si no se dispone de una conexión de banda ancha, lo cual aún resulta costoso y la pérdida de tiempo por lo sobredimensionada que está la red, con excesiva información de baja calidad; sin embargo, existe la posibilidad de instalar en la institución una intranet (red local o interna) y crear varios sitios web seleccionando, traduciendo y ordenando la información de acuerdo a las necesidades, para luego colocarla en ella.

Por otra parte, con internet existe la posibilidad de la comunicación y con ella el trabajo colaborativo con personas o instituciones muy distantes y diferentes, factor este que puede influir más directamente en la construcción de un mundo global. Al respecto Guitert y Giménez (2000, citado por Repáraz, Mir y García, 2001), afirman que “la resolución de problemas de forma compartida permite adquirir habilidades como: el intercambio de ideas, la negociación de puntos de vista diferentes, la confrontación en posturas opuestas, la resolución de conflictos positivamente, etc.” (p. 115). Según el punto de vista de Repáraz, Mir y García (2001), la escuela debería ser capaz de utilizar la red para promover actitudes que faciliten el hecho de aprender con los demás, aprender de los demás y para los demás.

Además, Repáraz et al. (2001), denota las múltiples posibilidades de utilizar la red para promover el conocimiento directo de otros entornos y contextos sociales, culturas y religiones, el trabajo conjunto entre los niños y el desarrollo de proyectos de interés común, lo que favorece una socialización más divergente que es la que apunta hacia la globalización.

En cuanto a las experiencias de globalización y formación, los referidos autores hablan del informe Delors, el cual “plantea la educación durante toda la vida, la formación permanente, como llave de acceso al siglo XXI apoyada en sus cuatro pilares básicos, a saber: aprender a vivir juntos, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a ser.” (Repáraz et al., 2001, p. 52). El papel fundamental para el logro de este objetivo lo deben asumir las instituciones educativas pensando en incentivar, tanto en sus alumnos como en sus profesores, la necesidad de una formación continua, para lo cual las posibilidades didácticas de la red son infinitas.

En este sentido, la formación on-line puede resultar de gran apoyo a las muchas limitaciones y dificultades que acarrea la formación permanente del profesorado. Son miles las ofertas de cursos a distancia en la red. Las posibilidades de comunicación sincrónica y asincrónica y de acceso a la información son las que han multiplicado la eficacia de este tipo de enseñanza al permitir personalizar el proceso de formación, creándose un entorno virtual de aprendizaje colaborativo que se apoya en herramientas como el correo electrónico, los foros de discusión y las salas de chat, que además de permitir a los alumnos una comunicación fluida entre ellos, viabiliza todo un sistema de tutorización on-line. Cuentan además con unos módulos de contenidos en los que los profesores apoyan la formación y con herramientas de autoevaluación que permiten a los alumnos controlar su proceso de aprendizaje.

Además, para la formación permanente de los docentes se cuenta con los foros de profesores en los cuales se puede establecer contacto entre profesionales de la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

educación con el fin de intercambiar materiales fácilmente, plantear problemas, resolver dudas, compartir opiniones, etc. sobre diferentes temas relacionados con el ámbito de su quehacer educativo.

Por otra parte, las páginas web de interés educativo constituyen una fuente de información valiosa que proporcionan a los docentes herramientas sumamente útiles para preparar sus clases, con información actualizada sobre los temas y datos (texto, imágenes, sonidos, etc.) que tengan que presentar a sus alumnos; adicionalmente, ellas permiten a los profesores documentarse, mediante la consulta a bases de datos, materiales on-line, bibliotecas, revistas educativas, etc.; además, mediante ellas los docentes pueden conocer otras metodologías y recursos didácticos, establecer contacto con otros profesores y sus formas de resolver los problemas y de actuar en el aula.

Para concluir las ideas desarrolladas por estos autores, es fundamental destacar el papel que juega el uso del correo electrónico en el asesoramiento a los estudiantes fuera del espacio y tiempo escolar; también resulta de gran importancia en la intercomunicación entre los profesores, pues permite un intercambio de información fluida entre ellos para la solución de problemas que pudieran presentarse en sus actividades cotidianas.

Al respecto, la Unesco publicó en el año 2013 el libro *Enfoques estratégicos sobre las TIC en educación en América Latina y El Caribe*, en el cual “propone ideas para el diseño de un nuevo paradigma educacional, que ponga en el centro de su quehacer el aprendizaje de cada estudiante, el desarrollo de su máximo potencial, de manera que cada uno pueda hacerse parte y contribuir al desarrollo de sociedades más justas, democráticas e integradas.” (Unesco 2013, p. 7). A continuación se presenta de manera sucinta los aspectos más resaltantes de esta propuesta.

Considera Unesco (2013) que, a través de las TIC (tecnologías de la información y comunicación) es posible desarrollar competencias relacionadas con el aprender a conocer, el aprender a ser, el aprender a hacer y el aprender a vivir juntos. Que las TIC pueden contribuir al desarrollo de propuestas pedagógicas pertinentes, proporcionando múltiples alternativas para responder a las necesidades educativas de todos los estudiantes, considerando las respuestas diversas tanto en los contenidos de las TIC como en sus soportes o dispositivos y siendo una herramienta útil para diversificar la enseñanza y el aprendizaje.

También señala que mediante el uso de tecnologías se puede favorecer una mayor equidad en al menos tres ámbitos: equidad en el acceso, es decir, que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceder a la educación en todos sus niveles, sin distinción de ninguna naturaleza; equidad en los recursos y en la calidad de los procesos educativos y equidad en los resultados del aprendizaje.

En relación a la equidad en el acceso, tal ámbito contempla disponibilidad suficiente a lo largo del país, de manera “que las TIC estén disponibles en los centros educativos de todo el país (computadores, televisores, radios, pero también conectividad a internet, TV cable o TV digital, telefonía, otros). Esto como piso mínimo de equidad.” (Unesco, 2013, pp. 27-28). También contempla accesibilidad física (eliminación de todas las barreras que



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

impidan el acceso), accesibilidad curricular (apoyos o ayudas especiales a determinados estudiantes para acceder al currículum, participar y aprender) y accesibilidad económica (eliminación de costos asociados que puedan limitar el acceso a las TIC).

Con respecto a la equidad en los recursos y en la calidad de los procesos educativos, Unesco (2013), expresa que todos los estudiantes, independientemente de su origen, deben alcanzar resultados de aprendizaje equiparables y que debe existir democratización en el acceso y apropiación del conocimiento y establece como deber de los sistemas educativos que todos los estudiantes desarrollen las competencias que les permitan la participación y actuación en la sociedad y el desarrollo de su proyecto de vida.

Agrega Unesco (2013), que el solo acceso a la tecnología no garantiza automáticamente mejores resultados de aprendizaje, y que será necesario medir, para aprender en qué, cómo y cuándo las TIC representan una ganancia. Para que la inversión en ellas resulte más eficaz y eficiente se deben establecer ciertas condiciones relacionadas con la definición clara y explícita de objetivos de aprendizaje, la implementación gradual para aprender del proceso, la determinación de indicadores de impacto y de proceso para cada programa, contando con los recursos necesarios para darle seguimiento y evaluar sus resultados.

También se consideran tres condiciones para el éxito del nuevo paradigma: a) centralidad de los estudiantes: debe poner en el centro a la persona de cada estudiante, con sus características, intereses, condiciones, expectativas y potencial; b) alineación con los requerimientos de la sociedad del conocimiento: íntimamente conectado con las necesidades de su entorno, habilitando a sus estudiantes para contribuir creativamente en la creación, comunicación y construcción de conocimiento, de manera de apoyar el desarrollo de sociedades inclusivas, participativas y equitativas; c) integralidad e implementación sistémica: con una clara consistencia interna, sin cambios parciales o localizados, sino más bien de un cambio integral; debe ser parte de sistemas educativos abiertos al cambio y comprometidos con el nuevo escenario.

Para Unesco (2013), estas condiciones constituyen el punto de partida para el desarrollo del nuevo paradigma educativo en el que el proceso de construcción se lleva a cabo paso a paso, para desarrollar un proceso de aprendizaje y construcción colaborativa para que, en base a su retroalimentación, se pueda mejorar cada vez más hasta que llegue a convertirse en una política pública.

Añade Unesco (2013) que el nuevo paradigma educativo busca cambiar el tipo de educación de la escuela: de aquella orientada exclusivamente al mejoramiento de resultados académicos de los estudiantes, a otra en donde el centro esté en cada miembro y el quehacer pedagógico sea concebido como acompañamiento y colaboración entre aprendices; que los sistemas de evaluación se entiendan como formas de obtener información relevante para lograr las metas y objetivos planteados para cada uno y no tanto al que responda a contenidos y currículum estructurado; que los docentes sean los primeros promotores de este nuevo paradigma educativo a partir de la implementación de renovadas prácticas educativas.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En cuanto a las TIC y las nuevas prácticas educativas Unesco (2013) las agrupa en base a los siguientes aspectos: personalización, focos en los resultados de aprendizaje, ampliación de los tiempos y espacios para el aprendizaje, nuevas experiencias de aprendizaje, construcción colaborativa de conocimientos y gestión del conocimiento basadas en evidencias. A continuación se hace una descripción breve de estos aspectos:

**Personalización:** Los estudiantes en el centro del proceso de aprendizaje, protagonistas de la búsqueda, la construcción y la comunicación del conocimiento; un nuevo papel de los docentes, más como mediadores, facilitadores y arquitectos de itinerarios formativos para el desarrollo de nuevas experiencias educativas; diferentes formas de aprender y saber, con actividades y ritmos diferenciados de acuerdo a las necesidades de cada estudiante; registro preciso y diferenciado, para cada estudiante y sus docentes, del proceso de aprendizaje de cada uno, a través de las tecnologías.

**Focos en los resultados de aprendizaje:** No se trata de memorizar conocimientos, sino de saber crear, gestionar y comunicar el conocimiento, en colaboración con otros. Mediante las TIC se puede: acceder al conocimiento disponible para comunicarlo más rápida y eficazmente; medir mejor y a menor costo los resultados de aprendizaje; dar oportunidades para la evaluación formativa; apoyar el desarrollo de estrategias diferenciadas a partir de los resultados obtenidos en el proceso.

**Ampliación de los tiempos y espacios para el aprendizaje:** Experiencias educativas disponibles en cualquier momento y lugar para cada estudiante; creación de redes sociales de conocimiento para los estudiantes en conjunto; las TIC facilitan la ubicuidad estar en todas partes al mismo tiempo de las experiencias educativas mediante plataformas disponibles y accesibles desde distintos dispositivos, lugares y momentos.

**Nuevas experiencias de aprendizaje:** Las innovaciones educativas deben facilitar el desarrollo de nuevas experiencias de aprendizaje, mediante la incorporación de nuevas lógicas, nuevas estrategias y nuevos recursos educativos, que promuevan: el desarrollo de planes individuales de aprendizaje, el trabajo colaborativo mediante grupos de trabajo e interés, y el trabajo en el aula y en la escuela. El uso de estrategias de “blended learning” (semipresenciales), aprendizaje basado en proyectos y en ambientes personalizados de aprendizaje, permitirán la incorporación de juegos educativos, de redes sociales, de plataformas en línea, de videos y de otros recursos digitales ampliamente distribuidos, de manera que se facilite el acceso, incluso, a estudiantes de menores recursos

**Construcción colaborativa de conocimientos:** Las innovaciones educativas deben conectar mejor la experiencia de aprendizaje con la vida de la comunidad en la que cada estudiante y escuela están insertos, creando instancias para el aprendizaje permanente y a lo largo de toda la vida, de todos sus miembros. Al respecto, las TIC facilitan las redes de comunicación y permiten mejorar el vínculo de familia, escuela, estudiantes y otros organismos locales, en torno a objetivos comunes.

**Gestión del conocimiento basadas en evidencias:** Los sistemas tecnológicos deberán ser capaces de apoyar enormemente el desarrollo de sistemas educativos más eficientes



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

que registren las acciones y el progreso de cada estudiante y docente, de manera tal, que puedan reconocer patrones y estilos, ritmos y perfiles.

Por tanto, para Unesco (2013) estas seis prácticas innovadoras del aprendizaje constituyen un núcleo básico y concreto para la promoción de cambios que sean visibles en la acción pedagógica; que su implementación depende de docentes debidamente preparados y formados, y que puedan desempeñarse en condiciones de trabajo apropiadas, pero que requiere ante todo, de políticas integrales.

A manera de resumen de lo planteado, al iniciar este ensayo se planteó como interrogante si sería posible aprovechar los recursos disponibles en el entorno de la globalización para mejorar las condiciones actuales de vida siguiendo una concepción educativa de tipo humanizadora y se propuso como propósito del desarrollo del mismo fundamentar su factibilidad y como objetivo aportar algunas alternativas para dar respuesta a dicha interrogante.

Se comenzó apuntando que existen ciertas caracterizaciones de la época actual producto de los adelantos tecnológicos y de la velocidad con la que viaja la información que ha llevado a filósofos, educadores... a reflexionar sobre la búsqueda de alternativas de solución para enfrentar la crisis provocada por los efectos que la globalización ha producido en el ámbito cultural local y el cual no se ha sabido o querido canalizar en pro de encontrar respuestas que beneficien a todos por igual.

Como consecuencia de lo inmediatamente expresado, el sistema educativo no ha escapado de tal influencia y de tal crisis; se presenta en este trabajo la visión que tienen algunos pensadores al respecto y se citan dos tendencias actuales de la educación, la llamada pedagogía del saber, considerada declinante, intelectualista o cognitivista, la sobreviviente de la educación tradicional, y la denominada pedagogía humanista del ser o de educación para la vida, la que emerge del fracaso actual de la anterior, centrada en ayudar a los alumnos a que decidan lo que ellos son y lo que quieren llegar a ser, considerando a cada estudiante como diferente, que incorpore el diálogo y la conversación como una actividad formativa, en la cual se busque una transformación de los interlocutores.

Ante este escenario se plantean dos alternativas: seguir utilizando la llamada pedagogía del saber, con estrategias y recursos de formación del siglo XIX y gran parte del siglo XX, ignorando o evitando la realidad presente o, por el contrario, aprovechar los recursos aportados por la globalización, creando estrategias formativas acordes con dicha realidad. Después de analizar las deficiencias que presenta actualmente la primera opción y compararla con las bondades que brinda la segunda, se presentaron dos planteamientos, uno respaldado en la experiencia vivida por Repáraz et al. (2001), en el trabajo directo con profesores y alumnos en la integración curricular de las TIC y sus años de investigación y estudio en este campo, y la otra la propuesta por Unesco (2013) relativa a los enfoques estratégicos sobre las TIC en educación en América Latina y El Caribe.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Al analizar y comparar los dos enfoques, se consiguen aspectos comunes entre ellos que satisfacen los requerimientos de la hipótesis del presente ensayo. Entre los más resaltantes para la concepción humanizadora de la educación están:

La integración curricular de los medios, de internet o de las TIC en general, que suponga la realización de una adecuada programación didáctica que permita a la escuela seguir transmitiendo el saber adquirido, pero que también deba adaptarse a los cambios sociales.

Las posibilidades didácticas de Internet como medio de aprendizaje y no como objetivo de aprendizaje.

Adecuada programación didáctica que permita a la escuela seguir transmitiendo el saber adquirido, pero que también deba adaptarse a los cambios sociales.

Para que la utilización de internet sea formativa, no es suficiente con permitir y facilitarle a los alumnos el acceso a ella, sino que, además, el profesor debe guiar, seleccionar, enseñar a discriminar y tratar la información. Internet resulta ser un medio sumamente poderoso para la realización de las actividades formativas.

Con internet existe la posibilidad de la comunicación y con ella el trabajo colaborativo con personas o instituciones muy distantes y diferentes, factor este que puede influir más directamente en la construcción de un mundo global.

La resolución de problemas de forma compartida permite adquirir habilidades como: el intercambio de ideas, la negociación de puntos de vista diferentes, la confrontación en posturas opuestas, la resolución de conflictos positivamente, etc.

La escuela debería ser capaz de utilizar la red para promover actitudes que faciliten el hecho de aprender con los demás, aprender de los demás y para los demás.

Existen múltiples posibilidades de utilizar la red para promover el conocimiento directo de otros entornos y contextos sociales, culturas y religiones, el trabajo conjunto entre los niños y el desarrollo de proyectos de interés común, lo que favorece una socialización más divergente que es la que apunta hacia la globalización.

Las instituciones educativas deben incentivar, tanto en sus estudiantes como en sus profesores, la necesidad de una formación continua, para lo cual las posibilidades didácticas de la red son infinitas

Esta educación continua, la de toda la vida, la de formación permanente, debe estar apoyada en sus cuatro pilares básicos, a saber: aprender a vivir juntos, aprender a conocer, aprender a hacer y aprender a ser.

Las posibilidades de comunicación sincrónica y asincrónica y de acceso a la información son las que han multiplicado la eficacia de este tipo de enseñanza al permitir personalizar el proceso de formación, creándose un entorno virtual de aprendizaje



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

colaborativo que se apoya en herramientas como el correo electrónico, los foros de discusión y las salas de chat, que además de permitir a los estudiantes una comunicación fluida entre ellos, viabiliza todo un sistema de tutorización on-line.

Para la formación permanente de los docentes se cuenta con los foros de profesores en los cuales se puede establecer contacto entre profesionales de la educación con el fin de intercambiar materiales fácilmente, plantear problemas, resolver dudas, compartir opiniones, etc. sobre diferentes temas relacionados con el ámbito de su quehacer educativo.

Mediante las páginas web los docentes pueden conocer otras metodologías y recursos didácticos, establecer contacto con otros profesores y sus formas de resolver los problemas y de actuar en el aula.

Es fundamental destacar el papel que juega el uso del correo electrónico en el asesoramiento a los estudiantes fuera del espacio y tiempo escolar; también resulta de gran importancia en la intercomunicación entre los profesores, pues permite un intercambio de información fluida entre ellos para la solución de problemas que pudieran presentarse en sus actividades cotidianas.

A través de las TIC es posible desarrollar competencias relacionadas con el aprender a conocer, el aprender a ser, el aprender a hacer y el aprender a vivir juntos.

Mediante las TIC todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceder a la educación en todos sus niveles, sin distinción de ninguna naturaleza.

Mediante el uso de tecnologías se puede favorecer una mayor equidad en al menos tres ámbitos: equidad en el acceso, equidad en los recursos y en la calidad de los procesos educativos, y equidad en los resultados del aprendizaje.

Tres condiciones para el éxito del nuevo paradigma propuesto por Unesco (2013): centralidad de los estudiantes, alineación con los requerimientos de la sociedad del conocimiento e integralidad e implementación sistémica.

Unesco (2013) agrupa a las TIC y las nuevas prácticas educativas que propone en base a los siguientes aspectos: personalización, focos en los resultados de aprendizaje, ampliación de los tiempos y espacios para el aprendizaje, nuevas experiencias de aprendizaje, construcción colaborativa de conocimientos y gestión del conocimiento basadas en evidencias.

Para concluir, en base a las consideraciones expuestas se constata que, efectivamente si es posible aprovechar los recursos disponibles en la globalización para la superación de las condiciones actuales de vida de los venezolanos, a través de una concepción humanizadora de la educación, siempre que el estado venezolano e instituciones privadas estén dispuestos a invertir en recursos que permitan implantar un nuevo modelo con las condiciones propuestas. A manera de reflexión se plantean las siguientes interrogantes: ¿Estará en capacidad el estado venezolano y tendrá la



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

disposición de proporcionar los recursos necesarios para el logro de esta meta? ¿Tendría esta propuesta buena acogida por parte de los docentes? Lo que sí se podría asegurar es que los estudiantes la recibirían con beneplácito, pues ellos en su mayoría son nativos digitales y amantes de las nuevas tecnologías.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Carmona, María (2007). La educación y la crisis de la modernidad. Hacia una educación humanizadora. **Revista de Artes y Humanidades UNICA**, vol. 8, núm. 19, pp. 134-157, Universidad Católica Cecilio Acosta. Venezuela.
- Langón, Mauricio (2005). **Reflexiones para una educación filosófica en tiempos de globalización**, desde Uruguay. Bernal A., Manuel y Lobosco, Marcelo. Filosofía, Educación y Sociedad Global. Ediciones del Signo. Montevideo.
- Repáraz, Ch. Mir, J. y García, F. (2001). **Globalización: nuevas prácticas educativas**. Universidad de Navarra. Pamplona, España. Extraído de [www.unav.es/educacion/colegios/articulos/Estudios4.pd](http://www.unav.es/educacion/colegios/articulos/Estudios4.pd). 25/04/2014.
- Rodríguez R., Elena G. (2005). **Educación y educadores en el contexto de la globalización**. Extraído de <http://www.rieoei.org/deloslectores/910Rodriguez.PDF>. 25/04/2014.
- Unesco (2013). **Enfoques estratégicos sobre las TIC en educación en América Latina y El Caribe**. Extraído de [http://www.eduteka.org/pdfdir/UNESCO\\_enfoques\\_estrategicos\\_sobre\\_las\\_TIC.pdf](http://www.eduteka.org/pdfdir/UNESCO_enfoques_estrategicos_sobre_las_TIC.pdf) 25/04/2014.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **PILARES DE LA RESILIENCIA: CIMIENTOS DE LA INNOVACIÓN EDUCATIVA**

**Doile Rios Parra**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[doilerios@gmail.com](mailto:doilerios@gmail.com)

**Ramón Casanova**

Universidad Experimental Rafael María Baralt  
[ramoncaf@yahoo.es](mailto:ramoncaf@yahoo.es)

**Geovanni Urdaneta**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[geovanni.urdaneta@urbe.edu](mailto:geovanni.urdaneta@urbe.edu)

#### **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo describir los pilares de la resiliencia como cimientos de la innovación en instituciones educativas. El mismo se sustentó en los postulados teóricos de Sambrano (2010), Melillo, Suárez y Rodríguez (2004). Simpson (2008), Puerta (2007), Müller, M. (2008), entre otros. La investigación se orientó bajo el paradigma positivista, tipificada como descriptiva con un diseño no experimental, transeccional de campo. La población estuvo conformada por 30 docentes de aula del nivel primaria, la cual por su accesibilidad y finitud de tomó en su totalidad. Los datos fueron recolectados por medio de encuestas, utilizándose un cuestionario con 21 reactivos dirigido a los docentes de cada institución dependiente del Ministerio del Poder Popular para la Educación del municipio La Cañada de Urdaneta. La validez de contenido se obtuvo consultando la opinión de cinco expertos en el área de la gerencia educativa, la psicología y en metodología de la investigación; mientras que la confiabilidad fue calculada por medio del coeficiente Alfa de Cronbach, dando una  $r = 0,91$ ; ubicándose en un nivel altamente confiable. El análisis de los resultados se orientó por medio de estadística descriptiva, según baremo previamente establecido. Se concluyó que de manera medianamente eficiente el personal docente acciona los pilares de la resiliencia, lo cual les impide desarrollar capacidades para innovar desde su praxis pedagógica, para seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos desestabilizadores que pudiesen presentarse durante su carrera profesional. Ante estas circunstancias, se deben potenciar acciones positivas en la institución que permita concebir el humor y la creatividad desde una visión integradora con la comunidad educativa que dinamice la resolución de problemas desde la puesta en práctica de competencias resilientes.

**Palabras clave:** Resiliencia, Humor, Creatividad, Introspección, Moralidad.

#### **INTRODUCCIÓN**

La sociedad actual, y el entorno educativo en el que las organizaciones operan es cada día más complejo y trastocado por la incertidumbre. En lo interno, la complejidad refiere a problemas derivados de la rigidez en las estructuras, las diferencias entre subculturas, la trama de poder y la diversidad de fines de los integrantes. En lo externo tiene que ver con la turbulencia y adversidad, los cambiantes escenarios políticos, la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

renovación en la tecnología, así como las nuevas demandas de la población. Factores que se expresan como contingencias o perturbaciones que llevan a la inestabilidad, e incluso cambio no planeado en la organización.

Es decir, pueden concebirse como realidades donde el orden convive con el desorden, la credibilidad con la desconfianza, la disciplina con la creatividad, los rasgos culturales con las adaptaciones que exigen las estrategias competitivas, las líneas de autoridad con los procesos informales de liderazgo, las especificaciones de la tarea con los sentimientos personales. Un ejemplo es la exigencia de mayores resultados con menores recursos. Por su puesto, lo complejo no solo es lo emergente sino la dualidad en los procesos, las presiones contradictorias. Efectos que no siempre son negativos, porque las tensiones adversas son un factor que moviliza las decisiones de renovación autopoiética. Pero también traen divergencias no deseables y un clima de duda o ambigüedad que la dirección debe superar.

Desde esta perspectiva, la resiliencia puede considerarse como una fuerza intrínseca que estimula a la persona para transformar situaciones. De allí, que toda institución educativa debe estar llamada a desarrollar mecanismos adecuados para crear situaciones en las cuales su capital humano asuma la resiliencia como estrategias de vida, es decir, desarrollar en el personal pilares que le permitan surgir ante lo adverso.

Con base en lo expuesto, esto constituye conocerse así mismo, ser independiente, llegar a comprender su naturaleza desde sus relaciones con el otro, así como reconocer sus facultades mentales como factor potenciador de la creatividad, el humor y la moralidad. En efecto, son cimientos que representan las fuerzas que actúan intrínsecamente en las personas, incluso hacen que se comporten de manera tal, que se facilite el logro de metas preestablecidas en la institución educativa.

Por supuesto, un sujeto resiliente debe inventarse, e incluso reinventarse para poder esquivar o enfrentar los embates de dichas situaciones adversas, de allí que el camino necesario es la innovación. Este estaría centrado en su capacidad de metamorfosearse en una institución ágil y flexible capaz de repensarse continuamente, es decir, que una institución educativa resiliente tendrá la oportunidad de desarrollar, si así lo desea, una mayor capacidad de innovación per sé.

Atendiendo a estas consideraciones, una organización innovadora es aquella que está en su capacidad plena de desaprender para aprender nuevos conocimientos, desarrollando tanto valores sociales como cooperativos, pues innovar es un proceso de cambio planificado, gestionado e incluso liderado desde la visión prospectiva y transformadora de sus integrantes.

En el marco de las implicancias mencionadas, la innovación como producto de acciones resilientes reviste su importancia en la ayuda hacia la introducción de mejoras sustanciales dentro de las organizaciones, a fin de impulsar una conducta positiva, adaptativa y orientada hacia el logro del éxito, tomando en cuenta ciertos factores de resiliencia individuales y sociales para salir adelante sin necesidad de recaer o tomar actitudes negativas ante las dificultades que se presenten.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En este sentido, ante la evidencia de desánimo de los docentes frente a situaciones de perturbación o estrés, expresiones de mal humor durante relaciones interpersonales, actitudes de dependencia en procesos educativos, poca participación en encuentros de planeación estratégica institucional, desánimo al momento de enfrentar problemas socioeducativos, actitudes de conformismo, praxis pedagógicas rutinarias y subutilización de herramientas tecnológicas dinamizadoras y aceleradoras del aprendizaje en los estudiantes. Además de inexistencia de las condiciones necesarias que permita desarrollar actitudes y aptitudes en los docentes orientadas a la innovación como mejora continua de la acción educativa.

Tal situación, se ha podido observar en la práctica de las instituciones objeto de estudio, seguida de carencias de compromiso del personal con la institución, sobre todo durante los colectivos de formación permanente e investigación, los cuales son tomados para brindar informaciones o establecer tertulias sin contenido, en vez de aprovechar el espacio para promover la capacidad para relacionarse con los demás, e incluso establecer retos institucionales que permitan premiaciones o incentivos a las mejores prácticas.

De las indagaciones anteriores, se presume un correlato causal que pudiese dar respuesta al fenómeno en cuestión, entre ellas: inexistencia de espacios para estimular la creatividad en la organización educativa, ausencia de metas y retos personales desde la institución, poco reconocimiento del desempeño innovador de la práctica docente, bajos salarios, estructura organizativa vertical y coercitiva; además de apatía de los docentes para asumir cambios por considerar sin relevancia las transformaciones que desde el aula se puedan gestar, sobre todo al considerar un sistema que adolece de la incompetencia de sus gerentes. En virtud de lo antes planteado, surge la necesidad de plantearse como objetivo del presente estudio describir los pilares de la resiliencia como cimientos de la innovación en instituciones educativas.

### **FUNDAMENTACIÓN**

El enfoque de la resiliencia entiende el desarrollo del ser humano dentro de un contexto específico, para comprender el proceso es necesario considerar el entorno físico y social, la etapa evolutiva y la cultura del individuo. Por consiguiente, para Müller (2008) la resiliencia ha sido definida, desde su aplicación a la psicología como la capacidad de una persona o un grupo para desarrollarse bien, para seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos desestabilizadores, de condiciones de vida difíciles y de traumas a veces graves. En otras palabras, es la capacidad humana para enfrentar, sobreponerse y ser fortalecido o transformado por experiencias de adversidad.

Al respecto, Sambrano (2010) plantea que la resiliencia se muestra como la capacidad que tienen las personas para reaccionar satisfactoriamente ante las adversidades. En efecto, implica un conjunto de cualidades que proporcionan una adaptación exitosa y logra una transformación que recupere los riesgos de la adversidad, que enfrente el estrés y las situaciones con la claridad y desde las fortalezas, que le permitan a la persona superar los momentos difíciles, recuperar el flujo hermoso de la vida y salir con nuevas energías y aprendizajes que le favorezcan para ser innovadores exitosos.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Por su parte, Simpson (2008), concibe la resiliencia como la cualidad dinámica que se encuentra latente en el interior de cada ser humano, siempre cambiante, que surge de la creencia en la propia eficacia para enfrentar los cambios y resolver los problemas. De hecho, es importante entender la resiliencia como un proceso de superación de la adversidad, ya que puede ser promovida desde la coparticipación del personal docente adscrito a las instituciones educativas, teniendo en cuenta que la importancia de esta referencia conceptual reside en la posibilidad que una observación analítica de cada uno de los mecanismos subyacentes a los comportamientos resilientes conduce al diseño sistemático de acciones preventivas tanto desde lo individual como desde lo colectivo.

De allí que la promoción de la resiliencia es por tanto, una responsabilidad compartida por los gerentes educativos en contacto con los docentes. Pues, la naturaleza de la resiliencia es dinámica, puede variar en el tiempo y con las circunstancias. Pues, representa el resultado de un equilibrio entre factores protectores, factores de riesgo y personalidad del ser humano; razón por la cual, no es un estado definido y estable, sino que al contrario se muestra como un camino de crecimiento personal y profesional en aras de re-crearse y re-pensarse continuamente como vía garante del éxito.

### **Pilares de la resiliencia**

En la obra de Melillo, Suárez y Rodríguez (2004) se encuentran denominadas las características de las personas resilientes como los pilares de resiliencia, haciendo analogía con los pilares y cimientos de una fuerte y sólida construcción, los cuales sostienen estructuralmente a la persona frente a la adversidad presentada durante su vida. Éstos son:

### **Introspección**

La introspección desde la tesis de Sambrano (2010), se concibe como aquella apreciación que hace una persona de sí misma; está relacionada con el autoconcepto, que se podría definir como el conjunto de imágenes, pensamientos y sentimientos que el individuo tiene sobre sí mismo. Además agrega, que la introspección y la autoevaluación involucran un proceso de reflexión participativa mediante el cual, una persona describe y valora su propia realidad con sentido crítico y objetividad. Esta postura, compartida por Melillo y otros (2004), para quienes la introspección es el arte de preguntarse a sí mismo y darse una respuesta honesta.

Adicionalmente, la Asociación Espiritual Mundial Brahma Kumaris (2009), expone que la práctica de la introspección es clave para recuperar el autodomínio y el autocontrol. Todo comienza con el acto de prestar atención, pues en lugar de precipitarse hacia la situación que se tiene enfrente, se puede dedicar un momento a examinar el propio interior y verificar la reserva de cualidades innatas, puesto que la introspección asegura que, suceda lo que suceda en el exterior, no se perderá el equilibrio ni el auto respeto. Habiendo verificado el estado interno, se puede entonces llevar la atención hacia la situación en sí y observarla con mayor objetividad. Sin este proceso no se podría realmente tomar la iniciativa, ya que el control y la concentración dependen del nivel de la introspección.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Independencia**

La independencia, en palabras de Melillo y otros (2004), la define como la capacidad para fijar los propios límites en relación con una situación problemática, para mantener distancia física y emocional con respecto a las adversidades y a las personas, sin llegar a caer en la incomunicación. Se manifiesta en la claridad mental con respecto a la propia identidad, a las fortalezas y las debilidades propias. Esto implica, necesariamente, la conservación de la propia identidad, los valores, sentimientos y sueños. En efecto, las personas serán autónomas en la medida que decidan cual situación afrontar y con cual persona establecer mayor o menor interrelación, por supuesto, sin caer en el conflicto estéril.

Para Simpson (2008), la independencia es la capacidad de mantener distancia emocional y física, sin caer en el aislamiento; lo que quiere significa, saber fijar límites entre la persona misma y el medio con problemas. En otras palabras, la independencia representa la capacidad de asumir una actitud independiente para apropiarse de la realidad sin apego a ella, para hacer lo que desee con sentido común y para ser de sí lo que se quiere con respeto y autovaloración hacia los pares en espacios comunes.

No obstante, Sambrano (2010) plantea que es la capacidad de optar por aquellas normas y comportamientos que un ser humano estima como válidas, pues es una aptitud esencial de las personas y la base para ser respetadas en las decisiones que toma sobre sí mismas sin perjuicio para otros. Por lo tanto, representa una de las principales vías para ejercer la libertad y desarrollar la capacidad de acción, de manera que un individuo puede hacer lo que desea, siempre y cuando en ello esté comprometido con el bien común.

Además, afirma la autora, que es una competencia que propicia la autodeterminación, la voluntad de realizar las acciones propias para autorrealizarse como ser en el mundo, puesto que cada persona es un centro autónomo de decisión; es un autónomo quien puede vivir en libertad de acuerdo a las elecciones propias y puede reflexionar sobre sus acciones. Es, en términos generales, ser dueños de sí mismos.

Por consiguiente, un resiliente actúa sobre la base de sus propios criterios, es libre y al mismo tiempo puede precisar de las acciones de otras personas para emprender su desarrollo; también, es capaz de mantener relaciones apropiadas que le permitan desplegar sus habilidades personales y las sociales. En este sentido, se puede vivir la autonomía desde una perspectiva que englobe la libertad responsable como una forma para consolidar un ambiente armónico que propicie las relaciones interpersonales.

### **Capacidad de relacionarse**

La capacidad de relacionarse, según los planteamientos de Melillo y otros (2004), se concibe como la habilidad para establecer lazos e intimidad con otra gente, para equilibrar la propia necesidad de efecto con la actitud de brindarse a los otros. Significa entonces, que la capacidad para relacionarse son el aval necesario para conocer el éxito, ya que casi todas las relaciones interpersonales e intrapersonales se accionan a través de ella,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

logrando así un mayor aprendizaje colectivo entre el personal de las instituciones educativas, pues el éxito escolar de ellos va a depender en gran parte de estas habilidades emocionales; es por ello que desarrollar estas competencias se hace casi imprescindible manejarlo a cada momento en las escuelas.

La capacidad de relacionarse según Sambrano (2010), se refiere a las competencias o aptitudes sociales de una persona, a sus comportamientos de cambio con resultados favorables y a la relación de reciprocidad que se establece entre los miembros de una comunidad determinada. Además, muchos actos relativos a la interacción social implican al ser humano como generador de situaciones que lo llevan a plantearse metas grupales y a las pautas de comunicación asociadas a la cultura, a los hábitos y a la idiosincrasia.

Es evidente entonces, que las personas deben plantearse metas en equipos cooperativos heterogéneos (personal directivo, docente, administrativo, obrero, estudiantes, padres y representantes, comunidad organizada) con base en la retroalimentación de cada uno de los involucrados a fin de desarrollar competencias que les permitan enfrentar las situaciones sin caer en el estrés o agotamiento. En efecto, ante los errores o debilidades surgidas se deben generar procesos de reflexión que permitan aprender de la reconstrucción de la experiencia.

Por su parte, Simpson (2008) describe la capacidad de relacionarse como la habilidad para establecer lazos e intimidad con otra gente, para equilibrar la propia necesidad de afecto con la actitud de brindarse a los otros. En otras palabras, es la capacidad para crear vínculos íntimos, fuertes y equitativos con otras personas, con quienes se sabe que se puede contar cuando se necesita apoyo incondicional.

Se trata entonces de la capacidad de expresar con naturalidad, con claridad y al mismo tiempo con respeto, las necesidades, opiniones, expectativas y sobre todo los propios sentimientos, al mismo tiempo que para escuchar, para ponerse en el lugar del otro, para aceptarlo tal y como es, sin quererlo cambiar ni tampoco llegar a depender de él.

### **Iniciativa**

En cuando a la iniciativa como característica de las personas resilientes, Melillo y otros (2004), proponen que representa gusto de exigirse y ponerse a prueba en tareas progresivamente más exigentes. Es decir, que la iniciativa demanda dedicación así como voluntad de superarla, apela a ambicionar el logro y la máxima optimización de ella como indicador de satisfacción personal.

Para Sambrano (2010), simboliza el momento en el cual las personas son capaces de iniciar acciones con creatividad, al enfrentarse una crisis, pueden actuar con proactividad orientada hacia el logro de soluciones. Una persona con iniciativa no se estanca en una situación que le produce angustia, estrés o malestar; ni en otra en la que es maltratada o sometida a acciones desagradable. Salir de una crisis requiere mucha iniciativa creadora, acción organizada y un sistema estructurado de trabajo.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Humor**

En relación al humor, Sambrano (2010) lo asocia al estado de ánimo, a la disposición del espíritu o del modo de ser. Es decir, es un estado del ser relativamente permanente. Además, el humor también se puede entender como el permanente reencuadre que realizan las personas ante situaciones que podrían ser estresantes, pues puede ser una herramienta crítica de alto calibre; se relaciona con la aptitud positiva que a su vez se deriva del autoconcepto y el autoconocimiento. En resumen, asumir una actitud inteligente ante la vida en la que se observa una panorámica, se analiza, se compara y luego se resuelve de manera lúdica.

Por lo tanto, el sentido del humor contribuye a que se permanezca en contacto con la realidad; propicia la aparición de emociones positivas; enseña a aprender de los errores, de los fracasos y de las experiencias vividas. Sin duda, el humor ayuda en el establecimiento de un ambiente relajado y agradable.

Cabe agregar, según la autora, la risa es la distancia más corta entre dos personas, un buen comienzo para la amistad. Afirma que cuando una persona se ríe, saca la telaraña del alma, se integra, unifica lazos con la realidad y pierde el miedo al ridículo, lo que aumenta la autoestima y fortalece el autoconcepto, rompe la formalidad de algunas situaciones opresivas y desestabiliza poses intimidatorias.

En consecuencia, los docentes de instituciones educativas deben conocer las situaciones escolares desde una perspectiva analítica y jocosa, es decir, convertir lo adverso en un ambiente en el cual predomine la lúdica como competencia resiliente; por supuesto, sin caer en el irrespeto hacia el evento o personas que forman parte de él.

Ahora bien, lo antes expresado es convalidado por Simpson (2008), al afirmar que el humor es la posibilidad de encontrar lo cómico en la propia tragedia. Es decir, es definido como el modo de presentar, enjuiciar o comentar la realidad, resaltando el lado cómico, risueño o ridículo de una situación, cosa o persona con base en el respeto. Está muy ligado a la creatividad y permite salirse de la extrema gravedad que proporciona la pesadez en las relaciones y un fardo que se lleva a cuestas en el camino largo de la vida.

A su vez, Melillo y otros (2004) infieren que el humor es la capacidad para encontrar el lado divertido de una tragedia, para ver lo absurdo en los problemas y dolores propios, para reírse de sí mismo; posibilita la superación de tensiones acumuladas. Generalmente es la manifestación que la adversidad ya ha sido superada. No debe confundirse con la ironía o el humor ofensivo. No obstante, se debe prestar cuidado para no caer en la burla o en irrespeto hacia los otros, pues de lo que pudiese representar una solución se convertiría en un problema de mayores consecuencias.

### **Creatividad**

La creatividad, en palabras de Sambrano (2010), la define como un estado de conciencia que permite generar una red de relaciones para identificar, plantear, producir y resolver problemas de manera relevante y original. La creatividad se despliega, se ejercita



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

y se ejerce. Es decir, ser creativo es también ser inteligente; implica tener una autoestima alta y una profunda motivación interna para cambiar las cosas.

También, se puede definir como la capacidad para combinar y relacionar realidades distintas y formar una nueva. Por lo tanto, en líneas generales la creatividad se puede percibir como un proceso, un producto, una característica de personalidad o como una construcción social que realiza el hombre. En relación con esto último, la creatividad representa en las instituciones educativas la oportunidad que debe tener los docentes para transformar las situaciones positivamente a través de procesos intrínsecos propios de la necesidad generada de la adversidad, es decir, aprovechar los problemas para desarrollar ideas creativas.

En cuanto a la opinión de Simpson (2008), en referencia a la creatividad, la concibe como la capacidad de crear orden, belleza y finalidad a partir del caos y el desorden. El acto artístico y creativo que libera al psiquismo y lo restaura en parte. En otras palabras, con el desarrollo de la creatividad los docentes podrán mostrar actitudes resilientes en el momento que reconstruyan la realidad desde propuestas que represente cambio, inventiva y libertad del ser en las instituciones educativas.

Asimismo, para Puerta (2007) es la capacidad para pensar los propios pensamientos generando nuevos conceptos, percepciones, hipótesis, posibilidades y todo aquello que puede aumentar las oportunidades de desenvolverse apropiadamente. Además, tiene sus raíces en la magia del juego, pues cuando el ser humano juega su cerebro funciona con ondas electromagnéticas más amplias, lo que le abre espacio para esa nueva mirada. Incluso, cuando una persona juega, a aquello que le causa dolor, temor o ira, tiene la posibilidad de darle un nuevo giro a los hechos y a sus repuestas dentro de su mente, lo que luego se traduce en nuevas actitudes y conductas frente a su realidad fácil.

### **Moralidad**

De acuerdo con lo establecido por Melillo y otros (2004), la moralidad es la capacidad de comprometerse con valores y de tener consecuencia para extender el deseo personal de bienestar a toda la humanidad. En este sentido, Sambrano (2010), plantea que un valor es una cualidad que tiene significado importante para las personas o sociedades; motivan, orientan las creencias y el estilo de vida, y le dan direccionalidad y propósito. Por consiguiente, insiste que hablar de moralidad sería referir a una serie de principios, normas, y sentimientos profundos que en una sociedad contribuyen a regular el comportamiento de las personas, de acuerdo a lo que se considera bueno, correcto o justo.

### **ORIENTACIONES METODOLÓGICAS**

Esta investigación se tipificó como descriptiva. En este sentido, los datos se describieron tal y como lo suministraron el personal docente de las cinco (05) instituciones educativas dependientes del Ministerio del Poder Popular para la Educación del municipio La Cañada de Urdaneta, estado Zulia; a partir de ellos se realizaron generalizaciones sobre la variable objeto de estudio. Además, se desarrolló bajo un diseño no





## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

experimental, transeccional, de campo. Adicionalmente, la población estuvo conformada por (30) treinta sujetos pertenecientes al personal docente de aula de las instituciones educativas observadas, la cual fue tomada en su totalidad por ser finita y accesible. De lo anteriormente expuesto, este procedimiento es definido por Arias (2006) como censo poblacional, es decir, donde se busca “recabar información acerca de la totalidad de una población” (p.33). En el siguiente cuadro se presenta la población del estudio distribuida por institución.

**Cuadro Nº 1. Sujetos de la Población**

Nº	Institución Educativa	Docentes de Aula
1	Escuela Técnica Zamorana Cacique Mara	6
2	Unidad Educativa Roberto González	6
3	Escuela Bolivariana Los Pozos	6
4	Escuela Básica Dr. Olegario Hernández	6
5	Unidad Educativa Audio Urdaneta	6
Total		30

Fuente: Colectivo de Gestión Municipal La Cañada de Urdaneta (2014)

Por otra parte, para recopilar la información y tener un conocimiento preciso acerca de la variable, en esta investigación se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario dirigido al personal docente. El instrumento compuesto por (21) veintiún reactivos se sometió a un proceso de validación de contenido y de constructo, según el criterio de Hernández, Fernández y Baptista (2010). De allí, que el instrumento en su primera versión, fue interpelado por el juicio de cinco (05) expertos de las áreas: gerencia educativa, psicología y metodología de la investigación, quienes emitieron sus recomendaciones centradas en la redacción.

En cuanto a la confiabilidad, se obtuvo mediante una prueba piloto, distribuida a diez (10) sujetos con las mismas características, fuera del ámbito de la investigación, se utilizó la fórmula del Coeficiente Alfa de Cronbach recomendada por los autores citados, además del apoyo del software estadístico SPSS, resultado para el instrumento de  $r_{tt} \sim 0,91$ . La obtención de estos datos fueron considerados según baremo propuesto por Ruiz (2004), como altamente confiable.

Por último, los resultados tabulados se sometieron a técnicas estadísticas, en este contexto, se utilizó como herramienta de análisis la estadística descriptiva, considerando las medidas de tendencia central arrojadas por la variable. En tal sentido, la estructuración del baremo se realizó de la siguiente manera: se tomó el valor más bajo para ser contrastado con el valor más alto de los instrumentos, los cuales están representados por el uno (1) y el cinco (05), respectivamente. A continuación, se muestra el baremo de interpretación de los resultados en la tabla 1:

**Tabla 1. Baremo de Interpretación de Datos.**

Rango	Cualificación	Alternativa de Respuesta	Valores	Categoría de Análisis
1,00 - 1,80	Valores Negativos	Nunca (N)	1	Deficiente
1,81 - 2,50		Casi Nunca (CN)	2	Poco eficiente
2,51 - 3,30	Valor intermedio	Algunas Veces (AV)	3	Medianamente eficiente
3,31 - 4,10	Valores Positivos	Casi Siempre (CS)	4	Eficiente
4,11 - 5,00		Siempre (S)	5	Muy eficiente

Fuente: Elaboración propia (2014)

## RESULTADOS

Este apartado trata lo concerniente al análisis de los datos y la interpretación de los resultados del presente estudio, referente a los pilares de la resiliencia. Cabe agregar, que los resultados se derivaron del instrumento aplicado a la población; los mismos se tabularon en una tabla, la cual fue analizada en función de cada indicador concentrado en su respectiva dimensión. A continuación, se exhiben los resultados de las encuestas al personal docente de las escuelas objeto de estudio, a quienes se consultó sobre la investigación, obteniéndose las siguientes deducciones:

**Tabla 2. Tratamiento Estadístico: Pilares de la Resiliencia**

Alternativas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Media Aritmética	Interpretación del Baremo
Informantes	PERSONAL DOCENTE						Medianamente eficiente
Indicador	%	%	%	%	%	X	
Introspección	19,05	38,69	18,45	6,55	17,26	2,64	
Independencia	21,43	36,90	18,45	5,95	17,26	2,61	
Capacidad de relacionarse	22,62	27,98	22,02	9,52	17,86	2,72	
Iniciativa	22,62	35,17	11,90	6,55	23,81	2,73	
Humor	22,02	41,67	25,60	8,93	1,79	2,74	
Creatividad	22,02	41,67	25,60	8,93	1,79	2,27	
Moralidad	20,24	42,86	27,38	5,95	3,57	2,30	
Promedio Dimensión	21,43	37,85	21,34	7,48	11,91	2,57	
Desviación Típica	0,20						

Fuente: Elaboración propia (2014).



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En la tabla 2, se exhiben los porcentajes de los pilares de la resiliencia, en la misma se arrojaron los siguientes resultados: para el reactivo Introspección la mayor ponderación se concentró en la alternativa casi nunca con un 38,69%, lo cual indica que casi nunca el personal docente se somete a un proceso de autoevaluación. Asimismo, en cuanto al indicador independencia el 36,90% de la población consideró que casi nunca se fijan límites en relación con una situación problema. Por su parte, el indicador capacidad de relacionarse del mensaje se ubica en la alternativa casi nunca con un 27,98%, de allí que el personal docente casi nunca establece intimidad con sus pares.

No obstante, los hallazgos del indicador iniciativa demuestran en un 35,17% que los sujetos encuestados casi nunca se ponen a prueba en tareas progresivamente más exigentes. Por su parte, el reactivo humor alcanzó su mayor ponderación en la alternativa de respuesta casi nunca con un 41,67%, lo cual indica que el personal docente casi nunca mantiene actitud positiva ante las situaciones diarias propias del contexto escolar. Adicionalmente, la creatividad fue calificada por el personal docente en la opción casi nunca con un valor de 41,67%, implicando que los docentes carecen de una profunda motivación interna para cambiar las cosas emergentes de la realidad educativa. Incluso, un 42,86% opinaron en el indicador moralidad, que el personal docente casi nunca se compromete con valores propios de la institución educativa en aras de generar bienestar a toda la comunidad.

Adicionalmente, se hace necesario acotar que el indicador humor concentra la media aritmética más alta con un  $X=2,74$ ; lo cual representa que el personal docente entrevistado de manera medianamente eficiente desarrolla la capacidad para encontrar el lado divertido de una tragedia. De igual manera, el indicador creatividad obtuvieron la media aritmética más baja con un  $X=2,27$ ; significando de manera poco eficiente los docentes desarrollan la capacidad para combinar realidades distintas con la intención de formar una nueva.

No obstante, el valor promedio más alto en las alternativas de respuesta para los pilares de la resiliencia se ubicó en la opción casi nunca con un 37,85%. Además, ha de destacarse que la desviación típica estándar se encuentra ponderada  $S=0,20$ ; implicando la poca variabilidad de los valores; es decir, que todos los resultados obtenidos se concentran en el 68% de la distribución normal, o dicho de otra manera, se ubican en los cuartiles 25 y 75. Resultado que indican en correspondencia con la media aritmética obtenida de  $X=2,57$ ; que el personal docente de manera medianamente eficiente desarrollan competencias resilientes orientadas al establecimiento de relaciones intrapersonales e interpersonales, así como de actitudes enmarcadas en el abordaje de realidad desde una perspectiva positiva y bajo principios descriptores del bien común en las instituciones educativas del Municipio Escolar La Cañada de Urdaneta, estado Zulia.

En este sentido, los hallazgos develados discrepan con lo expuesto por Sambrano (2010), pues al presentarse debilidades en los pilares (o competencias) se impide la consecución de la resiliencia como la capacidad que tienen las personas para reaccionar satisfactoriamente ante las adversidades. En efecto, implica un conjunto de cualidades que proporcionan una adaptación exitosa y logra una transformación que recupere los riesgos de la adversidad, que enfrente el estrés y las situaciones con la claridad y desde



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

las fortalezas, que le permitan a la persona superar los momentos difíciles, recuperar el flujo hermoso de la vida y salir con nuevas energías y aprendizajes que le favorezcan para ser innovadores exitosos.

Al mismo tiempo, existe distanciamiento del planteamiento de la postura teórica referencial de Simpson (2008), quien concibe la resiliencia en base a sus pilares, como la cualidad dinámica que se encuentra latente en el interior de cada ser humano, siempre cambiante, que surge de la creencia en la propia eficacia para enfrentar los cambios y resolver los problemas.

En definitiva, se corrobora la situación planteada inicialmente, pues las debilidades presentadas impiden entender la resiliencia como un proceso de superación de la adversidad, y que esta puede ser promovida desde la coparticipación del personal docente adscrito a las instituciones educativas, lo cual además impide reconocer la importancia que posee la resiliencia para al abordaje oportuno de las situaciones socioeducativas.

### **CONCLUSIONES**

Sobre la base de las consideraciones anteriores, los resultados obtenidos del estudio sobre los pilares de la resiliencia develan un comportamiento con tendencia negativa, es decir, que de manera medianamente eficiente el personal docente acciona los pilares de la resiliencia, lo cual les impide desarrollar capacidades para innovar desde su praxis pedagógica, para seguir proyectándose en el futuro a pesar de acontecimientos desestabilizadores que pudiesen presentarse durante su carrera profesional.

De igual manera, el desempeño de su profesión se ve aludido ante la inexistencia de espacios que desde el seno institucional puedan impulsar relaciones intrapersonales e interpersonales para el logro de la armonía individual y entre pares. Además, en base a la ausencia de metas, se precisa incentivar al personal docente en la construcción de su proyecto de vida, así como también involucrarlo en procesos de planificación institucional. Esto permitirá, adicionalmente desarrollar actitudes de independencia ante la toma de decisiones.

Por último, ante los modos de actuación contrarios al deber ser, reflejados en los hallazgos presentados, se constató la dominación de la tragedia o adversidad sobre la propia acción educativa, lo cual impide generar nuevas actitudes y conductas transformadoras frente a la realidad, e incluso invalida la aceptación de compromisos para el logro del bien común. Ante estas circunstancias, se deben potenciar acciones positivas en la institución que permita concebir el humor y la creatividad desde una visión integradora con la comunidad educativa que dinamice la resolución de problemas desde la puesta en práctica de competencias resilientes.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Arias, F. (2006). **El proyecto de investigación**. Venezuela: Espíteme.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Asociación Espiritual Mundial Brahma Kumaris (2009). **Reflexiones sobre Introspección**. Documento en línea. Consultado el día 01/05/14. Disponible en la web: [<http://bkwsu.org/media/spain/reflexiones/Introspeccion.pdf>]
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006) **Metodología de la Investigación**. México: Mc Graw Hill.
- Melillo, A; Suárez, E. y Rodríguez, D. (2004). **Resiliencia y subjetividad: los cilos de la vida**. Editorial Paidós. Buenos Aires – Argentina.
- Müller, M. (2008). **Formación docente y psicopedagogía**. (2da ed.) Buenos Aires: Editorial Bonum.
- Puerta, M. (2007). **La resiliencia: la estimulación del niño para enfrentar desafíos**. (2da. Edición) Buenos Aires: Editorial Lumen-Humanitas.
- Ruiz, C. (2004). **Instrumentos de investigación Educativa**. Barquisimeto: CIDG, C.A.
- Sambrano, J. (2010). **Resiliencia: Transformación positiva de la adversidad**, (1era reimpresión). Caracas: Editorial Alfa.
- Simpson, M. (2008). **Resiliencia em el aula, um caminho posible**. (1era Edición). Buenos Aires: Editorial Bonum.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### FORMACIÓN EN VALORES DE LOS ESTUDIANTES

**Velandia Keyla**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[keyvelandia@gmail.com](mailto:keyvelandia@gmail.com)

**Leal, María**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[Mariamilexi@hotmail.com](mailto:Mariamilexi@hotmail.com)

### RESUMEN

La formación en valores es una clara exigencia de la sociedad en los sistemas educativos, esto debido a la presencia de un fenómeno de cambio de valores en todos los estratos sociales. Conforme las comunidades se van haciendo cada vez más multiculturales, es necesario desarrollar formas para que esta diversidad se convierta en una fuente de riqueza en lugar de una fuente de tensión y conflicto. La educación en este sentido es, sin lugar a duda, una de las más significativas vías para tener acceso al conocimiento y desarrollo, es obvio que sin educación, sin cultura, no será posible el análisis, la reflexión aguda y consciente, la interiorización crítica de los valores, la interacción crítica con la realidad, ni el planeamiento y las acciones en sentidos transformadores. Es por ello que, se planteó la necesidad de realizar un artículo cuyo objetivo general fue analizar la formación en valores de los estudiantes de educación primaria. La investigación tuvo la modalidad de estudio descriptivo, el cual abarcó la revisión de las diferentes perspectivas sobre la educación en valores, para ello se apoyó en diversos autores, entre los que se encuentran Aldea, E. (2006). Casals, L. (2002). Enciclopedia de Ciencias Sociales. (2005). Enciclopedia Practica del Docente. (2006). Fernández. L. (2005). La metodología, se encuentra definida como descriptiva de campo, mientras se empleó la observación y el cuestionario para la recolección de la información necesaria. Del análisis realizado se concluyó que la formación en valores debe impartirse durante toda la escolaridad, aspirando que los estudiantes los apliquen y exhiban en los contextos donde se desenvuelven. Debido a la crisis de valores reflejada en los índices de violencia, deserción escolar y baja calidad de vida. Por lo que una educación en valores desde la escuela afianzada en el hogar, ayuda a descubrir las estrategias para fortalecer en los jóvenes su desarrollo y formación de sus capacidades reconociéndolos como ideales.

**Palabras clave:** Formación. Valores. Estudiantes.

### INTRODUCCIÓN

Los valores son los que dan sentido y mérito a la manera de conducirse ante la sociedad, su práctica acerca a las personas a la bondad, justicia, tolerancia honestidad, responsabilidad, agradecimiento, lealtad, amistad, y a la paz entre todos. Son los que orientan el comportamiento, tienen que ver con los efectos que produce la conducta propia en las otras personas, en la sociedad, o en el medio ambiente en general, de allí se infiere su relevancia, en educarse desde el hogar en primer lugar y en segundo lugar en la escuela, para que se proyecten hacia la comunidad.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En este aspecto, se debe tener conciencia que desde la niñez es necesario recibir orientaciones en valores, a fin de disponer de una buena base en el contexto escolar, es decir resaltar que existen herramientas valiosas en los seres humanos para llevar una vida digna, en armonía, razón por la cual se involucran para ello los padres, los maestros, y la comunidad.

Desde los ámbitos de la familia, la escuela se ha preocupado por cultivar los valores en los educandos, a fin de mejorar y propiciar una relación entre el proceso de aprendizaje de las áreas académicas, por consiguiente, una educación en valores genera relaciones de convivencia, de comportamiento ciudadano y hacia la comunidad por la unión, el amor hacia el prójimo y la familia.

Cuando se aplica la práctica constante de los valores se evidencia que se aprende mejor y más rápidamente, porque se recuerdan con más placer, esta es la manera a través de la cual se adquiere el aprendizaje y cómo se evitan situaciones de antivalores presentes entre los aprendientes.

En este orden de ideas, se plantea la elaboración de una investigación que tiene como objetivo general analizar la formación en valores de los estudiantes.

### **Valores**

Cuando se refiere al término de valor, por lo general se hace alusión a los objetos materiales, espirituales, instituciones, profesiones, derechos civiles, que permiten al hombre realizarse de alguna manera, éste es entonces, una propiedad de las cosas o de las personas. Todo lo que es por el simple hecho de existir, vale. A este respecto, Salas (2007) definió los valores como: “Principios que proporcionan pautas para formular metas y propósitos, personales o colectivos que guían el comportamiento personal.” (p. 84). Es pues captado como los principios que, ya que se le identifica con lo bueno, con lo perfecto o con lo valioso. Constituyen características morales que toda persona debe poseer, tales como la humildad, la piedad y el respeto; así como todo lo referente al género humano.

García (2007) expuso: “Se puede valorar de acuerdo con criterios estéticos esquemas sociales, costumbres, principios éticos o, en otros términos, por el costo la utilidad, el bienestar, el placer, el prestigio.” (p. 49). Los valores no existen sin el hombre, que con ellos está en disposición de dar significado a la propia existencia. El centro de los valores es el hombre que existe con los demás en el mundo para realizar su propia existencia. Las cosas adquieren valor en la medida en que se insertan en este proceso de humanización del hombre. Se puede valorar de acuerdo con criterios estéticos, esquemas sociales, costumbres, principios éticos o, en otros términos, por el costo, la utilidad, el bienestar, el placer, el prestigio.

Es precisamente el significado social que se atribuye a los valores uno de los factores que influye para diferenciar los valores tradicionales, aquellos que guiaron a la sociedad en el pasado, generalmente referidos a costumbres culturales o principios religiosos, y los valores modernos, los que comparten las personas de la sociedad actual.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Vásquez (2005) destacó: “La práctica del valor desarrolla la humanidad de la persona, mientras que el contravalor lo despoja de esa cualidad.” (p. 53). Se infiere de este concepto que cuando se practica los valores la persona desarrolla su lado humano, y los anti valores lo hacen carecer de ella. Desde un punto de vista socio-educativo, los valores son considerados referentes, pautas o abstracciones que orientan el comportamiento humano hacia la transformación social y la realización de la persona.

Son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social. Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre. Los valores no tienen existencia real sino están adheridos a los objetos que lo sostienen. El proceso de valoración del ser humano incluye una compleja serie de condiciones intelectuales y afectivas que suponen: la toma de decisiones, la estimación y la actuación. Es importante que los educandos conozcan en primer lugar y comprendan el término de valores para que diferencien del otro valor, en este caso el monetario, para que asuman que son actitudes que deben asumir para la convivencia en todo contexto donde interactúen.

### **Clasificación de los valores**

En alusión a la clasificación de los valores, García (2004) indicó que: “No existe una ordenación deseable o clasificación única de los valores; las jerarquías valorativas son cambiantes, fluctúan de acuerdo a las variaciones del contexto.” (p. 53). Lo importante a resaltar es que la mayoría de las clasificaciones propuestas incluye la categoría de valores éticos y valores morales.

También se puede encontrar el lado contrario, conocido como los anti valores; que de acuerdo con los que expresó García (2004): “Se refirieren a todo aquello que se oponga a los valores algunos ejemplos pueden ser: Amor/odio justicia/injusticia, igualdad/desigualdad, honesto/mentiroso.” (ob.cit). En opinión de la investigadora, los antivaleores son el opuesto de los valores por cuanto no permiten que las personas se conduzcan con decoro y el respeto que merecen las otras. Los valores morales perfeccionan al hombre a sí mismo, en su esencia como persona, por ejemplo: justicia, templanza, fortaleza prudencia, los sociales perfeccionan al hombre en su relación con los demás. Los valores persiguen con fin la formación de hombre y mujeres íntegros llenos de virtudes humanas.

La jerarquía de valores según García (2004) incluye: (a) Lo agradable y lo desagradable, (b) valores vitales, (c) valores espirituales: lo bello y feo, lo justo y lo injusto, valores del conocimiento puro de la verdad, y (d) valores religiosos: lo santo y lo profano. (p. 53). Se infiere que los distintos valores se expresan mediante creencias, intereses, sentimientos, convicciones, actitudes, juicios de valor y acciones la importancia de la jerarquía de valoración deriva de su fuerza orientadora en aras de una moral autónoma del ser humano comprensiva. La clasificación más común discrimina valores lógicos, éticos y estéticos.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Educar en valores**

Todas las personas gozan de igualdad de oportunidades para desarrollar su potencial, por medio de un proceso educativo centrado en valores humanos, morales y espirituales. Los primeros años de vida son determinantes para que la integración a la sociedad sea adecuada a las normas, costumbres valores éticos y morales que esta postula como válidos y prioritarios para su propio progreso económico y cultural. La pedagogía de los valores es hoy, más que nunca, una exigencia ineludible, dado que los valores son metas que guían la acción. El mundo y el conocimiento son construidos socialmente, todas las personas se pueden considerar como participantes activos en este proceso.

Por esta razón y como educadores se debe tener conciencia del rol y de la manera como ayudar al grupo de alumnos a construirse también socialmente. Salas (2007) aseveró: “Frecuentemente se señala que la escuela parece interesarse sólo por la transmisión de conocimientos y la adquisición de habilidades cognitivas, olvidándose de la formación de valores y actitudes que lleven a los estudiantes a desenvolverse de la mejor manera.” (p.99). Se destaca de esta afirmación, que las mayoría de los docentes planifican en sus proyectos de aprendizaje los contenidos académicos y no abren un espacio como contenido del aprendizaje para una educación permanente en valores, la cual debe ser una labor de todo el año escolar, no de un determinado lapso.

Es importante hacer el esfuerzo por la educación integral sobre la base de valores morales de manera natural, como una tarea indispensable en la educación, es fundamental la estima y la formación de la inteligencia como concedora, juzgadora y orientadora de conducta moral dentro de la institución escolar. La educación de los sentimientos es fundamental para la convivencia, la cooperación para vivir en la realidad del bien común y, sobre todo para hacer más fácil la traducción en conducta de la verdad conocida por la inteligencia, la auténtica instrucción, el proceso de enseñanza, tiene como norte difundir y defender los valores morales de la naturaleza humana. Esta tarea es primordial y representa uno de los aspectos más positivos de la educación integral, asunto que todos los maestros conocen por su propia experiencia de vocación: que la educación debe ser integral que no solamente debe educarse la inteligencia y la conducta, sino también el corazón y la conciencia.

Resulta cada vez más difícil que los sistemas educativos no atiendan las exigencias sociales que fundamentalmente demandan de la escuela una formación ética y moral que permita la convivencia armónica, lo que significa libre de conflictos, en las sociedades en las que se vive. Los sistemas educativos están, inevitablemente, fundados en valores. La educación en la formación de valores contribuye en la preparación intrínseca del educando para la toma de decisiones en la resolución de conflictos escolares o personales.

Cabe destacar que, Vera (2007) explicó lo siguiente: “Corresponde al docente promover situaciones de aprendizaje para que puedan utilizar con mayor firmeza los dotes de la tolerancia, voluntad de compartir y el respeto mutuo con miras a la plenitud del fortalecimiento humano.” (p.102). En la búsqueda de un ciudadano integral y así fortalecer



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

el crecimiento emocional y social del individuo a través de experiencias que le permitan transmitir y desarrollar un conjunto de habilidades sociales y valores.

Los docentes deben promocionar estos valores tales como tolerancia, respeto compartir con el fin de ayudarlos con mayor éxito en su desenvolvimiento efectivo en sus distintos ámbitos y fomentar el auto descubrimiento basado en el crecer como persona. Siendo, entonces, consciente de los problemas didácticos y sociales que tiene el grupo en estudio, se justifica llevar a cabo una educación en valores; donde se requiere para empezar un amplio apoyo en materiales y acciones formativas de los actores del quehacer educativo: alumnos profesores, padres y representantes, personal directivo, en fin, de toda la comunidad escolar.

### **Importancia de la educación en valores**

A pesar de que la familia se considera la primera responsable de la enseñanza de valores y normas en la sociedad, el centro escolar y en especial el grupo clase es uno de los núcleos de integración de valores. Este programa permite la integración de normas existentes en la clase y de los grupos presentes en ella para modificar normas no adecuadas, e integrar valores relacionados con el rendimiento académico de respeto personal, y de socialización relacionados con la necesaria convivencia social. El profesor es un elemento activador importante para incidir en la enseñanza y aprendizaje de la importancia de los valores.

El rescate de valores como una solución para hacerle frente y para abrir horizontes positivos en la construcción de proyectos de vidas favorables y así evitar que siga en aumento la presencia de los antivalores entre la población. En cuanto a la relevancia de la educación en valores. Casals (2002) expuso: “La educación en valores tiene relevancia en el sentido que ayuda a las personas a construir sus valores, a capacitar el ser humano de aquellos mecanismos cognitivos y afectivos, que completa armonía, ayuden a convivir con comprensión.” Se infiere que para integrarse como individuos sociales y como personas únicas en el mundo que rodea se trata de trabajar las dimensiones morales de la persona para así potenciar el desarrollo y fomento de su autonomía, racionalidad y uso del diálogo.

Para ello, se debe otorgarles una alternativa de solución con base en el respeto mutuo y la tolerancia que tanta falta hace hoy día entre todos los miembros de la sociedad. Lo importante es no dejar de pensar y reflexionar sobre qué valores se quieren transmitir y reflexionar si son estos los que se transmiten o quizás se transmiten los contrarios. Es decir quizás se quiere que unos niños y niñas sepan escucharse unos a otros y el docente es el primero que no los escucha a ellos.

### **Proceso de enseñanza y aprendizaje de los valores**

Los objetivos fundamentales transversales, propuestos por la reforma educacional realizada en el Currículo Básico Nacional (1997) hace referencia a las finalidades generales de la educación, a los conocimientos, habilidades, actitudes, valores y comportamientos que se espera que los estudiantes desarrollen en el plano personal, intelectual, moral y social. Para cumplir el objetivo es necesario formar personal en



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

educación en valores, es decir, preparar a los docentes con recursos necesarios para atender el desarrollo moral de los educandos.

La educación requiere el compromiso moral de sus actores, los profesores. En este aspecto se destaca lo que indicó Núñez (2006) que: “El sistema educativo, cualquiera sea su realidad está sometido constantemente a múltiples estímulos externos, alejados en muchos casos de lo que espera la educación, formar una persona que sea capaz de dirigir su propia vida.”(p. 25). Es decir que debe estar basado en la internalización de ciertos valores mínimos, como la libertad, justicia, solidaridad, tolerancia, respeto, que le permitan actuar de manera autónoma e insertarse positivamente en la sociedad.

Un modelo de educación en valores permite desarrollar las dimensiones de los educandos, haciendo posible que éstos puedan vivir en sociedades donde existen las opciones de máximos valóricos. Los valores son una realidad personal. No se trata de enseñar un determinado sistema de valores, sino de facilitar procesos personales de valoración. Cada alumno y alumna debe reflexionar y discernir aquellos valores que desea hacer propios, mediante un proceso eminentemente personal.

Se requiere una educación donde el profesorado adquiriera un compromiso social, al mismo tiempo, ético que colabore con los aprendientes para facilitarles la formación de capacidades que intervienen en el juicio y acción moral, facilitando la formación de actitudes, integración aplicación y valoración crítica de las normas que rigen en una sociedad. Un profesorado que cambie su rol de docente instructor y transmisor de conocimientos, por el fomento y la construcción de valores en sus alumnos y alumnas, debe tratar todos los aspectos y dimensiones que conforman al ser humano, de manera integral, por tanto, los valores forman parte de la educación.

### **Evaluación de los valores**

Evaluar es una tarea muy delicada y compleja; al evaluar, se pone en juego un conjunto de actitudes, predisposiciones e inclusive prejuicios que deben ser considerados con el mayor equilibrio posible. Para evaluar valores en la escuela, aseveró la Enciclopedia de Ciencias Sociales (2006) que: “Se requiere de principios consensuados consistentes, procedimientos y espacios específicos de desarrollo, entendiendo que la formación de valores forma parte intrínseca del proceso de enseñanza y aprendizaje.” (p.109). Por lo que no pueden disociarse de los contenidos conceptuales, porque ellos a su vez permiten recoger información relevante para la toma de decisiones.

Por último, la evaluación tiene el deber de juzgar en qué medida están siendo incorporados los valores y actitudes que hemos tratado de promover, por lo que no debe actuar como censor de actitudes y decisiones. En este contexto, el profesor debe desarrollar competencias para recoger y analizar datos, mediante métodos e instrumentos específicos, lo cual lo ayudarán a establecer criterios objetivos. Junto a ello, resulta elemental que este tipo de evaluación sea permanentemente compartido con otros profesores y directivos, lo cual permitirá tener criterios más objetivos, pero sobretodo, facilitará la revisión de las prácticas de todo el centro educativo. La evaluación de valores no separa los tipos de contenidos.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Debe estar presente en todo el proceso. Requiere de la integración de juicios y perspectivas de todo el equipo, también de instrumentos para evaluar actitudes y valores. Evaluar es juzgar en qué medida están siendo incorporados los valores y las actitudes que se han de promover. De igual manera, Aldea (2008) destacó que: “La evaluación ha de ser motivadora y debe generar actitudes de superación y aumento progresivo de autoestima. Debe contribuir a que el educando conozca sus limitaciones y debe ofrecer pautas para superarlas”. La investigadora infiere que la evaluación de los valores debe ser en forma que genere interés en los educandos para que reconozca donde debe superarse y mejorar.

El proceso de evaluación debe tener presente que el desarrollo de las dimensiones de la personalidad moral, como autoconocimiento, autonomía y autorregulación, capacidades de diálogo, capacidad para transformar el entorno, comprensión crítica, empatía y perspectiva social, habilidades sociales y razonamiento moral, requiere considerar la capacidad cognitiva de los alumnos y alumnas que les permitan alcanzar niveles superiores de juicio moral y la adquisición de información sobre temas conflictivos para conocer diversidad de opciones, opiniones y razonamiento. Es más fácil evaluar conductas que rasgos, debido a que en éstas es posible introducir indicadores que hagan más eficaz la evaluación. Es conveniente una combinación de evaluación de desempeño y conductas para contenidos procedimentales y actitudinales de carácter individual y, evaluación de resultado y conductas para contenidos informativos, procedimentales y actitudinales de carácter social y convivencia.

Este es el mejor modelo porque conduce a un marco de referencia común para todos los evaluadores, qué se quiere evaluar y cómo se valora, qué se quiere conseguir en la educación en valores. Teniendo claro el sentido de la evaluación (el para qué), se puede pensar en qué métodos o técnicas usar (el qué o cómo evaluar). Evaluar es juzgar en qué medida están siendo incorporados los valores y las actitudes que se han de promover.

### **Estrategias metodológicas para educar en valores**

La educación es la base fundamental en la formación y desarrollo del hombre como ciudadano capacitado e instruido para desenvolverse en una sociedad, la cual espera que su aporte prevalezca para una comunidad específica, siendo indispensable el conocimiento de las ciencias que se aplican consecuentemente durante el proceso de aprendizaje del individuo, desde que nace y para toda la vida, el desafío de la práctica educativa, es evitar presentar los contenidos descontextualizados, divorciados de la realidad que se vive, para se necesitan aplicar estrategias.

Gary y Soltis citados por López (2006) en lo referente a las estrategias metodológicas para la enseñanza indicaron lo siguiente: “Presentan y analizan distintas formas de concebir tanto la enseñanza como las concepciones básicas acerca de la labor docente, un enfoque de enseñanza consiste en una manera de definir el rol y la tarea del docente”. (p. 796). La investigadora interpreta que las estrategias metodológicas para la enseñanza se presentan en diversidad de formas para que la labor docente se adapte a ellas. Los autores antes mencionados en cuanto a estrategias de enseñanza de los valores,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

propusieron tres enfoques: el enfoque del ejecutivo, el enfoque del terapeuta y el enfoque del liberador.

En el enfoque el ejecutivo se le facilita al docente actuar como un ejecutor, como una persona encargada de producir ciertos aprendizajes y que utiliza para ellos las mejores habilidades y técnicas de las que dispone. El enfoque del terapeuta: A través de este enfoque, se ve al docente como una persona que se preocupa tanto por ayudar a cada uno de sus alumnos en su crecimiento personal como por ver que alcancen un elevado nivel de autoestima, comprensión y aceptación de sí mismo. El enfoque del liberador: A través de este enfoque, se le facilita al docente actuar como un liberador del individuo, que espera ayudar a promover seres humanos morales, racionales e íntegros. Cada uno de los enfoques tiene tanto valores como propósitos que son apropiados en ciertas situaciones de enseñanza en valores y por este motivo, cada docente puede descubrir razones que lo llevarán a adoptar el que mejor se adapte al grupo y contenido del valor a desarrollar.

López (2006) expresó que: “Considerando que la educación en valores ayuda a descubrir y asimilar valores universalmente reconocidos como deseables se debe buscar las estrategias para ayudar a los jóvenes en el desarrollo y formación de sus capacidades.” Se analiza que por medio de la educación se internalizan y prácticas los valores es necesario ubicar estrategias que ayuden a los niños, niñas y adolescentes a formar sus capacidades y aplicar normas de convivencia que les permiten alcanzar su propio proyecto de vida. Ellas orientan su juicio ante situaciones que plantean un conflicto de valores, la formación de actitudes y la aplicación de normas de convivencia que les permitan alcanzar sus metas en el proyecto de vida.

Para la enseñanza de los valores se pueden adaptar el uso de diferentes análisis de actividades diversas donde ellos dramaticen analicen provistas estrategias metodológicas de la educación en valores. Para la enseñanza de los valores se pueden adaptar el uso de diferentes estrategias tales como: análisis de actividades diversas donde ellos dramaticen, analicen, provistas de imágenes ejecutarlas en forma personal y grupal dinámicas de grupo, lluvia de ideas, discusión socializada, y técnicas específicas de la educación en valores, como clarificación de valores, resolución de dilemas morales, diagnóstico de situaciones, comprensión crítica, ejercicios de autoanálisis, construcción conceptual.

### **Familia y la formación de los valores**

Las familias se distinguen de acuerdo a la clase social a la que pertenecen, de allí depende su nivel socioeconómico y educativo; las familias que pertenecen a una clase social determinada, comparten la misma religión, ideas, políticas, igual cultura, es fácil ubicarla dentro de una clase social. Los entretenimientos, vivienda, profesión, son elementos que tienen una tipificación de clase social. Los patrones que modelan la conducta de los hijos, sistema de gratificación y la forma de castigar están determinados básicamente en dos factores: la personalidad de los padres, y la educación en valores que posee cada familia.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En este sentido, Ruiz (2005) señaló lo siguiente: “A través de un sistema disciplinario, los padres sirven de modelo y enseñanza a sus hijos, en cuanto a valores, creencias, opiniones.” (p. 114). Estas actitudes son propias de la clase social a la que pertenecen. La adquisición de normas hábitos opiniones, valores y actitudes varían de una clase social a otra, el vestido la vivienda, la comida, educación, motivación a superarse, trabajo elección de entretenimiento, las relaciones de solidaridad, control económico; es decir, dependen de lo que les proveen los padres, de acuerdo a su poder adquisitivo. El antes mencionado autor indicó: “En las familias de mayores ingresos económicos, que pertenecen a la clase media y alta, existe un mayor control de la educación que reciben sus hijos, más comunicación, se conversa en vez de acudir al castigo corporal.” (p 115). Los niños provenientes de hogares que están afectados económicamente, se encuentran con otras situaciones, la mayoría de las veces no tiene la adecuada orientación familiar en cuanto a educación integral y valores aunque en muchos casos se ve en las más altas esferas también.

Por lo general, son muy numerosos sus miembros, no hay privacidad, la comunicación es escasa, entre adultos y niños, cada uno está inmerso en sus problemas desando a un lado soluciones a ésta así sean de relevancia, como son la educación, adquisición de conocimientos. En cada contexto familiar el medio influye; lo hace de una forma tal que las actitudes, aptitudes, ideales y valores se nutren de todo lo que está alrededor, donde se vive, se adquieren estos rasgos a cualquier edad pero estos cambios de conducta se evidencian o son más fácilmente pronunciados, en los años tempranos, que en la adolescencia o la adultez los miembros de los grupos primarios.

A este aspecto, Ruiz (2005) planteó que: “La primera identificación del niño es normalmente, con sus padres quienes representan el patrón más cercano y más cargado de afectividad.” (p.116). Esta relación que se da entre los padres y las actitudes de los niños hacia determinados patrones, ejemplo educación en valores, la religión simpatía por algún partido, estudios, es muy determinante e influyente. Estas posturas tienen una explicación, particularmente afectiva e imitativa más que razonable o basada en la sustentación de principios. En muchas culturas los niños no hacen lo que los adultos les mandan a hacer, sino por el contrario, lo que les ven hacer a éstos; de allí que sea conveniente practicar lo que se desea desarrollar y no limitarse a las prescripciones verbales.

Es importante sostener que todo aprendizaje humano no es realmente de naturaleza social. No es fácil reconocer esto, porque tendemos a creer que nuestros gustos, hábitos, virtudes o vicios han nacido de nosotros mismos, sin influencia externa de ningún tipo. A medida que se crece, va asemejándose cada vez más al adulto se aprende de sus padres lo que es valorado y aceptado, imitando aquel comportamiento admitido, repite lo que hacen sus hermanos, lo que observa en otros adultos y ve en la televisión; cada niño retiene la forma de comportamiento que es semejante y que repite en aquellas personas que lo rodea.

Por el hecho de ser la gente que rodea a unos niños diferentes de la gente que rodea a otros, estos grupos de niños tienen su manera de actuar diferente. Esto significa que es el grupo de adultos que rodea al niño desde muy pequeño, quienes ejercen la función de patrón en su desarrollo social.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Algunas veces las diferencias son relativamente pequeñas, como las que se pueda observar entre los hijos de distintas familias de una misma clase social en un medio urbano. Las diferencias entre un mundo social y otro implican diferentes formas de pensar y actúan de distintas maneras de abordar un problema, diferentes tendencias en la comunicación y diversos sistemas de valores. El grupo familiar es la primera agrupación que rodea al niño. Desde el nacimiento, el pequeño tiene asegurada su protección familiar, el padre, la madre, tío, abuelo, le asisten muy de cerca, creando así una atmósfera social afectiva que le acompañará por mucho tiempo. Se sabe por experiencia propia cuántas de las conductas, juegos, creencias, gustos, actitudes y hábitos de vida se deben en gran medida a la influencia del grupo familiar, del medio.

Las experiencias ilustran acerca de los distintos tipos de relaciones que se establecen entre padres e hijos; unos aman mucho a sus hijos otros los rechazan; ignoran, algunos los convierten en un factor de recompensas propias, de sí mismo. Es la familia y no la escuela, la que le proporciona la primera experiencia educativa, los hábitos, actitudes y valores, algunos intentos de formación tienen lugar a un nivel consciente, otros ocurren, sin que los padres estén alertas acerca de los efectos que este entrenamiento ejerce sobre el niño, la mayor parte de la orientación que los padres expresamente dan a sus hijos, no sea tan efectiva como la que tiene lugar de una manera inconsciente.

La familia provee alimentos, ropa, juguete, vivienda, salud, educación Y diversión a sus hijos de manera muy responsable, cumple con sus deberes, en igual proporción debe proveer a sus miembros de una educación en valores morales, ciudadanos ambientales, culturales. La manera de actuar que los niños y adolescentes demuestran tiene mucha relación con la de sus progenitores; esto se constituye en factores presentes en el comportamiento que reflejará toda su vida, pero es muy importante destacar que no es justo hacer recaer sobre los padres toda la culpa de los desajustes, en conducta que presenten los miembros de su familia.

Cabe destacar, que hoy día la sociedad, está intervenida de manera muy marcada por el poder que ejercen los grandes medios de comunicación de masa; de manera que no puede atribuírsele toda la responsabilidad al núcleo familiar, aunque sí una buena parte, si no orientan los miembros de su familia en relación a lo que deben observar y si lo ven es asesorados por los padres para distinguir lo adecuado de lo que no se debe hacer.

Existen además factores tales como la disciplina familiar, la influencia de los hermanos y la posición socioeconómica que influye en el desarrollo evolutivo del niño y adolescente, que en un futuro no muy lejano se convertirá en un miembro de la sociedad con una adecuada formación en valores o antivalores varía de la educación y nivel social de los padres.

### **Orientaciones metodológicas**

En la investigación se describen situaciones y eventos de una realidad estudiada, en este caso la adecuación de una formación en valores, de ella se busca especificar sus características, por tal razón se define la investigación de tipo descriptiva.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Según Deobold y Meyer (2006) “El objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas.” Las investigadoras definen el diseño de la investigación como de campo debido al plan de acción que indica la secuencia de los pasos a seguir, permitiendo precisar los detalles de la tarea de investigación y establecer las estrategias a seguir para obtener resultados positivos, además de definir la forma de encontrar las respuestas a las interrogantes que inducen al estudio. Por su parte, la población está conformada por una población de 20 docentes; en cuanto al instrumento de recolección de datos para obtener las informaciones, se realizó la observación del investigador para recolectar las evidencias que fueron beneficiosas para el trabajo y un cuestionario, que está estructurado por 20 preguntas con alternativas sí o no.

Cabe destacar que el cuestionario fue definido por Pérez (2006) lo definió como: “Un instrumento de recolección de datos en formato en papel o digital que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información, contenido de una serie de preguntas.” (p. 75). En otras palabras, el cuestionario como instrumento de investigación social es considerado el más antiguo método de recolección de información en la cual el entrevistador formula interrogantes por escrito al entrevistado o informante clave cuyo fin es conseguir respuestas relacionadas con el problema de investigación.

### **RESULTADOS**

Por estudios recientes, la situación social en el país ha desmejorado en comparación con épocas anteriores. Es por eso que se habla profundamente de la crisis moral, de la generalización de la violencia, de la pérdida de los valores, más que todo en las principales urbes, de la corrupción desenfrenada en todos los niveles y en todos los estratos y en algunos casos se ha perdido hasta el sentido de vivir, producido por el mismo grado de poca calidad de vida y los problemas que se le suman.

Destacó Núñez (2008) que: “Uno de los grandes colaboradores de esa crisis moral es la adicción masiva a la televisión ya que absorbe a las personas de tal manera que los hace vivir en un mundo paralelo o en otro mundo.” (p. 26). La televisión es el fiel aliado de los niños y estos van desarrollando conductas inapropiadas desde temprana edad, que si no se tiene la supervisión de padres para indicarles cuales son adecuadas y cuales deben desechar, posee programas y comerciales que muestran intolerancia frente a las diferencias raciales, religiosas políticas, el aumento paulatino de la delincuencia y de la violencia delictiva, la agresividad, entre otros. Cabe destacar lo que indicó la Enciclopedia de Ciencias Sociales (2006) que: “La inmensa mayoría de estos tipos de violencia se refieren a problemas de convivencia, de relaciones personales y hasta consigo mismo.” (p. 126). Se infiere que lamentablemente, esta problemática se encuentra presente en todas partes del mundo, pero en el contexto venezolano, este tema ha venido proliferando de una manera acelerada en los últimos años.

En este sentido, Rodríguez (2008) se preguntó: “¿Por qué el ser humano tiene tan altos niveles de violencia? ¿Cómo podemos llegar a ser tan crueles? si se supone que los seres humanos son racionales capaces de diferenciar lo bueno y lo malo.” (p. 77). Tal vez,





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

la respuesta está dentro de las mismas personas al ver poco a poco a la sociedad perdiendo esas grandes bases morales como lo son la honestidad, honradez, humildad, el perdón, entre otros; los cuales provocan una pérdida del espíritu humano, dejando a un lado el raciocinio.

De lo antes mencionado las investigadoras expresan que: en Venezuela se hace común el escuchar sobre: a) Los altos índices de deserción y repitencia escolar. b) Niños y jóvenes buhoneros, maromeros y limpiadores de parabrisas de automóviles. c) Los ajustes de cuentas entre bandas delictivas. c) El incremento de los embarazos en adolescentes c) La violencia y el resentimiento como mecanismo de defensa que han dejado cantidad alarmantes de pérdidas humanas. d) Problemas y diferencias entre miembros de familias, comunidades y organizaciones. (p.78). De lo anterior, se reflexiona que de estas situaciones, en las cuales prevalece la pérdida de valores, las generaciones futuras serán las más afectadas.

De tal manera, que a partir de la educación en el hogar, el cultivo de todos los valores éticos y morales necesarios para el progreso de una sociedad libre de violencia, se hace imperante asumir un compromiso, un momento reflexivo de la realidad, y esculpir el ciudadano del mañana.

### **CONSIDERACIONES FINALES**

La educación en valores es una ayuda básica para familia, escuela y la comunidad que fomenta la formación de individuos independientes, que se valoren a sí mismos y por los demás, por encima de todo, sean felices y proyecten felicidad a quienes les rodean para generar una convivencia en familia, escuela y comunidad de calidad.

El rol de la familia y la escuela en la formación de los valores es importante, por una parte se destaca que el grupo familiar es la guía y formadora de hábitos, actitudes y valores, proporciona la primera educación, por la otra esta la escuela con la responsabilidad de orientar, impartir conocimientos, ciencias, cultura y proseguir la educación en valores iniciada en hogar. Hoy en día, más que nunca esto es una exigencia ineludible puesto que los valores son metas que guían la acción y forma de comportarse, además de ofrecerles educación integral.

El desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje en valores dirigida a los estudiantes debe girar en torno a propiciar la enseñanza de valores durante todo el trayecto del año escolar, aspirando que los estudiantes los practiquen y exhiban en los contextos donde se desenvuelven. Una educación en valores desde la escuela, y afianzada en el hogar, ayuda a descubrir y asimilar valores reconocidos como ideales, se debe buscar las estrategias para ayudar a los jóvenes en el desarrollo y formación de sus capacidades.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Aldea, E. (2008). **La Evaluación en Valores**. Documento en Líneas Disponible en <http://oei.es/valores/boletin> (Consultado, 2011, 10, 24).



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Casals, L. (2002). **La Educación en Valores en las Primeras Edades**. <http://www.proyecto-atlantida.org/proyatla/marcot/> (Consultado, 2011, 10, 24).
- Deobold B. V. y Meyer W. (2006). **Manual de técnica de la investigación educacional**. Estrategia de la investigación descriptiva (2006). Disponible en <http://noemagico.blogia.com/2006/091301-la-investigacion-descriptiva.php>. (Consultado: 2012, 10, 21).
- Enciclopedia de Ciencias Sociales. (2005). Barcelona: Océano Grupo Editorial.
- López, D. (2006). **Enciclopedia Practica del Docente**. España: Cultural.
- López, S. (2006). **Enseñar y Aprender**. México: Cadiex internacional.
- Fernández. L. (2005). **Educación en valores**. España: Octaedro.
- García, H. (2004). **Los valores**. Disponible en [http://www.proyectos\\_alonhogar](http://www.proyectos_alonhogar). (Consulta: 2012, 11, 14).
- Ministerio de Educación. (1997). **Currículo Básico de Educación Básica**. Caracas: Autor.
- Ministerio de Educación. (1997). **Reforma Educativa en Educación Básica**. Caracas: Autor.
- Núñez Y. (2008). **Desarrollo de una educación en valores basada en respeto, solidaridad y tolerancia**. Trabajo especial de grado presentado ante la Universidad Experimental de Guayana.
- Rodríguez, A. (2008). **Estrategias Metodológicas Aplicables en el Aula para la Enseñanza de Valores**. Trabajo Especial de Grado no publicado Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Diplomado en Docencia en Educación Superior.
- Ruiz, M. (2005). **La Convivencia en Familia**. España: Lexus
- Salas, E. (2007). **El Aula Punitiva**. Caracas: Santillana.
- Vásquez, E. (2005). **Reflexiones sobre los valores (I)**. Suplemento Cultural de Últimas Noticias, (1.606).
- Vera, U. (2007). **La Tarea de Educar**. México: Trillas.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **LA PLANIFICACIÓN DOCENTE Y LA INVESTIGACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DEL MODELO PEDAGÓGICO CRÍTICO-SOCIAL**

**Félix Colina Ysea**

Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda"

[felixcolina260@hotmail.com](mailto:felixcolina260@hotmail.com)

**Argenis González**

Ministerio para el Poder Popular de la Educación

[argenisjesus1984@gmail.com](mailto:argenisjesus1984@gmail.com)

**Elsa González**

Ministerio para el Poder Popular de la Educación

[elsagy33@hotmail.com](mailto:elsagy33@hotmail.com)

#### **RESUMEN**

La pedagogía crítico-social, concibe al educando como un ente activo, conectado al contexto social, las experiencias vividas y al cuestionamiento perenne de los modelos teóricos, llevándolo a fijar posición crítica ante la realidad del mundo. Por lo tanto el trabajo científico tuvo como propósito Analizar desde el modelo pedagógico crítico y social la planificación docente e investigación como elementos articuladores en el proceso de enseñanza y de aprendizaje. Desde la reflexión teórica siguió los postulados de Flórez (2005), sobre pedagogía crítico-social. Desde la postura epistemológica se rigió por el paradigma interpretativo, bajo la metodología cualitativa, asumiéndose el tipo documental, haciendo uso del método hermenéutico para comprender e interpretar los significados. Para el análisis de la información se recurrió al análisis de contenido sobre la temática abordada. Las conclusiones aseveraron que la dialéctica, las realidades humanas y las estrategias problematizadoras, se convierten en eje medular para fomentar el pensamiento reflexivo, autocrítico, divergente, emancipador, transformacional, tanto del educando como del facilitador, coadyuvando a analizar, interpretar y confrontar, enfoques teóricos con la realidad, contribuyendo a proponer alternativas de solución a las necesidades y problemáticas detectadas. Se recomienda que la investigación y la planificación docente por su carácter reflexivo, sistémico, cíclico, de comprensión del mundo, deba generar en el educando la curiosidad, aprecio y valor de indagar lo desconocido.

**Palabras clave:** Pedagogía Crítico-Social, Planificación Docente, Investigación.

#### **INTRODUCCIÓN**

En el marco de las políticas educativas actuales, la planificación docente y la investigación, representan ejes medulares en la socialización, internalización, divulgación y expansión del saber científico. En la planificación docente, la investigación se convierte en una estrategia problematizadora que dinamiza el proceso de enseñanza y de aprendizaje desde múltiples espacios de conocimiento, atrofiando la noción transmisionista, mecanicista y lineal, que ha regido el acto educativo.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Desde esta perspectiva, el docente debe asumir cambios y transformaciones en su praxis educativa, en el paradigma que lo sustenta, la matriz epistémica de la acción educativa, la concepción del estudiante, las estrategias didácticas de enseñanza y la manera cómo el educando adquiere el conocimiento. Sin embargo, de acuerdo a Martínez (2008), y Flórez (2005), el educador en la docencia universitaria, sigue sumergido en transmitir informaciones, datos y procedimientos exactos como única fuente del saber, acentuando la inercia mental y enfatizando mejor lo repetido.

Por lo tanto, el proceso de planificación docente y de investigación en la docencia universitaria pareciera estar disgregada de la acción educativa como estrategia de enseñanza, prevaleciendo lo monótono, lo rutinario, lo parcelado en cada encuentro del saber, coartando el pensamiento creativo, reflexivo y autocrítico del educando. Además no se ha logrado superar la brecha cognitiva de la enseñanza centrada en abordar contenido, en saber repetir informaciones y reproducirla de manera exacta en instrumentos de evaluación, que ha de desarrollar competencias.

Un elemento esencial para trascender esa cultura transmisionista centrada en el contenido, lo representa la pedagogía socio-crítica, como factor que conlleva al educando a explorar e indagar las múltiples realidades humanas y a cuestionar perennemente los modelos teóricos, el contexto social y las experiencias vividas, como aspecto triádico de comprensión del mundo. El educando, en la pedagogía socio-crítica, asume un rol protagónico, participativo y activo en la construcción del saber. Para eso el docente debe incentivar la capacidad creativa, innovadora e investigativa de sus educandos, por medio de estrategias problematizadoras que originen el pensamiento crítico, reflexivo y emancipador en la socialización, internalización y exteriorización del saber.

De esta forma, el presente estudio tuvo como propósito analizar, desde el modelo pedagógico crítico y social, la planificación docente e investigación como elementos articuladores en el proceso de enseñanza y de aprendizaje. Para ello se hizo una revisión documental, que permitió interpretar y comprender la pedagogía socio-crítica y su relación al proceso educativo.

### **FUNDAMENTACIÓN**

La educación como instrumento de derecho humano y deber social, representa una de las mejores herramientas para que los pueblos avancen a la par de las transformaciones vertiginosas del mundo globalizado, tecnológico y postmoderno. Por lo tanto, la educación debe responder a esos cambios sociales a fin de garantizar al individuo una educación de calidad, en concordancia con las necesidades individuales y sociales del entorno, donde el estudiante sea considerado como una persona activa en su proceso educativo. Para eso, las estrategias educativas deben romper con los esquemas tradicionales de enseñanza, propiciando la socialización, la creación, la innovación, la gestión y producción del saber científico.

La articulación entre la enseñanza, con los métodos pedagógicos, y en especial, con la pedagogía socio-crítica debe ser un elemento neurálgico del proceso, a fin de formar a un individuo, que más allá de obtener informaciones y datos, pueda internalizar y



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

exteriorizar ese saber, para su vida personal y su colectivo, en pro del desarrollo humano integral sostenible de la nación. En consecuencia, la educación es una acción transformadora, y a la vez, pilar clave para que las naciones avancen al ritmo del mundo postmoderno.

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2005; p.71), considera “para que las sociedades del aprendizaje se desarrollen, es necesaria una cultura del aprendizaje que valore al docente tanto como al estudiante y generalice este tipo de relación más allá del marco educativo”. Es decir, una labor educativa que trascienda más allá de los espacios de enseñanza, y, proponga ideas innovadoras, así como también, la participación activa tanto del estudiante como del docente en una sociedad compartida de saberes

Sin embargo, pareciera que en los contextos educativos prevalece una pedagogía transmisionista, centrada en la postura rígida y dogmática del conductismo, donde se limita la producción y creación del conocimiento, puesto que la enseñanza solo se basa en contenido, desvinculado de la investigación y el contexto social desde los ambientes de aprendizaje, coartando la creatividad y el libre pensamiento crítico, reflexivo del educando en la gestión del conocimiento. Por lo tanto, el docente del siglo XXI, sigue una praxis educativa del enfoque tradicionalista afectando la formación académica y profesional del nuevo ciudadano, restringiendo la capacidad productiva e innovadora del educando y enseñándolo a repetir mejor lo repetido. Pérez (1999), sostiene que:

Ciertamente, el conocimiento es un factor productivo por excelencia y la educación es clave para el conocimiento. Pero la actual educación: desconectada del mundo económico y productivo, desadaptada de las realidades que viven los alumnos, incapaz de preparar a las personas para las demandas de una economía exigente, esclerotizada, que se autolegitima a si misma (lo que se aprende en la escuela solo sirve para mantenerse y continuar en el sistema escolar; de allí que la mayor parte de lo aprendido, al no tener ninguna utilidad práctica en la vida, se olvida rápidamente). Es necesario superar, por consiguiente, la actual escuela y esa cultura escolarizada, incapaces, a pesar de su retórica, de formar sujetos reflexivos, emprendedores y autónomos (p. 64).

Lo planteado por el autor citado, deja ver que las escuelas e instituciones educativas, han olvidado su verdadera esencia formadora y transformadora del ser humano, centrándose en la parte cognitiva del saber, en donde lo más importante es la retención y aprehensión de la información, sin conectarla ni asociarla al contexto social del educando, viéndose el aprendizaje como algo inequívoco y al estudiante como ese receptor ansioso por obtener datos e informaciones, para reproducir luego, palabras por palabras de ese aprendizaje. De esta forma, las escuelas e instituciones educativas, se han encargado de enseñar mejor lo repetido, y, han dejado a un lado las potencialidades y habilidades de los estudiantes, como seres pensantes y críticos de su propio proceso de aprendizaje.

Desde esta postura, Martínez (2008), argumenta que en la docencia universitaria:

Los conocimientos que transmitimos y los métodos que utilizamos para la búsqueda de otros nuevos, necesitan hoy más que nunca, una superación de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

la inercia mental, que rige gran parte de nuestro comportamiento, y la creación de un clima permanente de libertad mental, una atmósfera general, integral y global que estimule, promueva y valore el pensamiento divergente, la discrepancia razonada, la oposición lógica y la crítica fundada. (p.240).

A juicio del autor, pareciera que la docencia universitaria sigue atrapada en una postura dogmática de concebir el aprendizaje desde un enfoque transmisionista encargada de perfeccionar cada día más su tecnicismo, centrada en la información. Es menester, una concepción educativa que vislumbre un nuevo paradigma en la enseñanza, en donde tanto facilitador como educando exploren las más mínimas realidades humanas en un ambiente de socialización, aflorando el pensamiento creativo, crítico, reflexivo y emancipador en la construcción del conocimiento.

El Sistema Educativo Bolivariano Venezolano, exige de docentes investigadores, que vinculen la didáctica con la investigación en su planificación, como estrategia transversal que permite fomentar la curiosidad y creatividad en la producción del conocimiento, en donde tanto el docente como el estudiante intercambien roles, socialicen un saber y den respuestas a problemáticas de interés social, colectivo e individual. En este orden de ideas, en el Currículo Nacional Bolivariano (2007), expresa:

Para ello, es indispensable trascender la enseñanza magistral o expositiva, transformándola para la elaboración en colectivo y considerando el contexto histórico y cultural; así como desaprender procesos de construcción de saberes individualistas y fragmentados, lo que implica un cambio de actitud, mentalidad y estructura de pensamiento que haga al nuevo republicano y la nueva republicana seres capaces de hacer frente a la complejidad de este mundo cambiante e intercultural. (p.43).

Las ideas expuestas en el Currículo Nacional Bolivariano, plantea un nuevo modelo pedagógico de enseñanza, centrado en el educando y el aprendizaje individual y colectivo, en la integración de las áreas disciplinarias del aprendizaje, la contextualización de la enseñanza, el contexto social y cultural, la participación activa de todos los actores educativos, como elementos articuladores que permiten la socialización y producción del conocimiento, partiendo de la realidad social del estudiante. Por lo tanto, exige un proceso de renovación y revisión del hecho educativo, donde se integre tanto la planificación docente con la investigación, a fin de formar estudiantes autónomos, críticos y reflexivos a la par de los cambios vertiginosos del mundo postmoderno.

Urge un sistema educativo que fragmente la visión unidireccional del acto educativo, estimulando tanto al estudiante como al docente a explorar desde las realidades vividas ese conocimiento tácito y lo convierta en explícito, propiciando la interacción e intercambio de saberes entre todos los actores educativos, desarrollando así, las capacidades creativas y emprendedoras del estudiantado, y sobre todo, estimulando la creación, innovación y producción del conocimiento. En definitiva, se necesita de un docente que indague con sus estudiantes ese saber científico propio de cada uno de ellos. Por lo tanto el presente estudio tiene como propósito analizar, desde el modelo pedagógico crítico y social, la planificación docente e investigación como elementos articuladores en el proceso de enseñanza y de aprendizaje.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **ORIENTACIONES METODOLÓGICAS**

Un paradigma representa la concepción epistemológica de ver la cosmovisión del mundo, es decir, la matriz epistémica de percibir e interpretar la realidad vivida, los esquemas mentales determinando la visión investigativa para comprender las realidades humanas. Desde este aspecto el paradigma que rigió el proceso fue el interpretativo, bajo la metodología cualitativa, asumiéndose el tipo documental, haciendo uso del método hermenéutico para comprender e interpretar los significados en atención a la pedagogía crítico-social. Para el análisis de la información se recurrió al análisis de contenido sobre la temática abordada, permitiendo develar el análisis de la planificación docente y la investigación desde la perspectiva del modelo pedagógico crítico-social

### **RESULTADOS (APORTES)**

La educación como proceso clave de formación ciudadano y deber social debe estar conectada a las realidades o contexto de los educandos, con la finalidad de propiciar ese contraste entre la teoría y praxis, originando nuevas formas y estilos de pensamientos. En la medida en que el docente fomenta la participación, creatividad, innovación en los ambientes de aprendizaje, relacionado a los intereses de los estudiantes, logra una sinergia que invita al educando a explorar e indagar su entorno social, dándose de manera integrada múltiples perspectivas de obtener un saber.

El modelo pedagógico social tiene su premisa en los autores Makerenko, Freinet y Freire, según Flórez (2005), es concebir un modelo dialógico e interactivo producto de las realidades sociales y la convivencia del ser humano. De allí, que estas premisas permitan la construcción de un nuevo saber producto de esa dialéctica de saberes, vinculado al saber popular y a la visión que tiene el hombre de sí mismo y de los demás.

El contexto social se convierte en un punto medular en la construcción del saber, puesto que Flórez (2005; p.196), sostiene “los escenarios sociales pueden propiciar oportunidades para que los estudiantes trabajen en forma cooperativa y solucionen problemas que no podrían resolver solos”. La pedagogía social y crítica, se convierte en una herramienta significativa para que el estudiante se reconozca como persona, se identifique con un contexto social y de esa dinámica interactiva, propicie un saber colectivo, llevándolo a fijar posición paradigmática de concebir el mundo.

Por lo tanto, el docente en su rol de facilitador debe cultivar desde sus ambientes de aprendizaje el aprecio a los procesos investigativos sociales que lleve al estudiante a sumergirse en las múltiples realidades, a la comprensión del hombre e interpretación de la naturaleza humana, teniendo como eje la dialéctica en la construcción y socialización del saber. Flórez (2005; p.197), expresa que “los retos y problemas a estudiar son tomados de la realidad, no son ficticios ni académicos y la búsqueda de su solución ofrece la motivación intrínseca que requieren los estudiantes”.

De esta forma, los contextos sociales se convierten en un espacio más de aprendizaje vivencial, dialógico e interactivo, que conlleva al estudiante a asumir un compromiso



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

consigo mismo y con los demás, valorando el entorno sociocultural en donde se inserta para indagar proponiendo alternativa de solución a las problemáticas investigadas.

Desde esta perspectiva, la planificación docente se comprende de manera flexible, adaptada a las diferentes dinámicas sociales e integradas a estrategias pedagógicas e investigativas, que se articulan para el análisis, comprensión, reflexión e interpretación de los contextos y conocimiento producido. Es de acotar, que todos estos procesos pedagógicos se deben trabajar de manera integrada, colaborativa y contextualizada a la realidad del estudiante.

En este sentido, Flórez (2005), plantea que tanto los facilitadores como los educandos están:

...invitados y comprometidos a explicar sus opiniones, acuerdos y desacuerdos sobre el tema de la situación estudiada y su peso en la discusión no lo da autoridad alguna, sino la fuerza de los argumentos, la coherencia y utilidad de la propuesta y la capacidad de persuasión, aun en contra de las razones académicas del profesor o del libro del texto. (p.198).

Lo establecido por el autor citado, permite comprender que la pedagogía social y crítica debe estar basada en la dialéctica y el contraste perenne de teorías con la realidad, llevando al estudiante discernir sobre sus esquemas mentales, cuestionado el aprendizaje, su forma de aprender y apropiándose de nuevos saberes. Para lograr esto, el docente debe generar cambio tanto de su praxis docente como de la matriz epistémica que lo rige.

Desde esta postura, la planificación docente debe contextualizar la enseñanza, ofreciéndole al estudiante estrategias problematizadoras, integrada al contexto social y a las experiencias previas del mismo, puesto que según Flórez (2005, p.190), el docente debe propiciar en sus estudiantes el aprendizaje significativo “suscitando dudas e interrogantes respecto a los conocimientos a los conocimientos que ya posee, relacionando el tema con su experiencia y saber anterior”. Para eso, el docente debe valerse de la hermenéutica, como herramienta de saber realizar preguntas que susciten en el estudiante el pensamiento crítico, analítico, reflexivo antes situaciones problemáticas reales de acuerdo a su contexto, originando en él alternativas de solución.

El modelo pedagógico crítico-social de planificación docente trasciende los espacios educativos de enseñanza; la manera de concebir el aprendizaje, puesto que el estudiante asume una postura activa de indagar y descubrir la realidad que lo rodea, y, el docente por medio de sus estrategias problematizadora, recurriendo a la hermenéutica, profundiza un saber en la socialización colectiva e individual del conocimiento.

El proceso de evaluación desde el modelo pedagógico social, se enfoca en valorar el desempeño del estudiante desde su contexto y la manera como internaliza el aprendizaje, debido a la naturaleza de la sinergia dinámica en constante interacción, que conlleva a la evaluación a realizarse por proceso. Flórez (2005, p.194), establece que la evaluación por proceso “dispone de un marco de sentido global para interpretar los avances de cada





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

alumno, cualquiera que sea el nivel de competencia alcanzado”, es decir, el facilitador debe interpretar los avances de los estudiantes como un elemento espiral, en donde se van observando las competencias adquiridas.

Para lograr todo este proceso, el docente como agente de cambio, debe transformar su praxis educativa, su visión de ver la realidad, de ser el único centro de conocimiento e interactuar con los demás, y, fragmentar como lo establece Montero (2002; p. 199), una pedagogía de “acción reducida a rutina, a práctica en su aceptación de repetición de gestos automatizados”, lo que origina la obstrucción en la co-construcción del saber, puesto que el docente sigue apegado a saber repetir mejor lo repetido.

De allí, la importancia que tiene la investigación como elemento articulador en la planificación docente, pues fragmenta la concepción centrada en el contenido, y fomenta, un proceso didáctico cíclico en donde el estudiante aprende de su facilitador y viceversa, además de propiciar la participación, el dialogo constante, la socialización, centrada en un profundo pensamiento reflexivo, crítico y autónomo, por parte de los actores educativos.

Por lo tanto, se trata de una nueva articulación entre la investigación y la planificación docente, en donde se estable un pensamiento crítico y reflexivo sobre la acción pedagógica, se trasciende lo rutinario, los conocimientos parcelados e individualista, y se inicia, según Méndez (2012; p.215-216), la revalorización de la praxis docente “como constructor permanente de la pedagogía, agente de cambio y transformaciones en los espacios socioeducativos en el contexto de Educación Universitaria”. De esta forma, recobra importancia, la investigación como eje de transformación de la pedagogía, de la didáctica y de la función tanto del docente como del estudiante, en una sociedad polivalente del conocimiento.

En este orden de ideas, Martínez (2006; p.246), sostiene que la actitud del facilitador como investigador desde los ambientes de aprendizaje, debe “consistir en una postura exploratoria acerca de la compleja, rica y dinámica vida del aula, alejada, por tanto, de la actitud simple técnico que aplica rutinas preestablecidas a problemas estandarizados”, es decir, el primer procedimiento en la planificación docente desde la investigación, es indagar las múltiples realidades de los estudiantes desde el ambiente de aprendizaje y los contextos sociales, puesto que de esa interacción se comprende la realidad única circundante al educando.

Por lo tanto, el facilitador de la enseñanza debe internalizar los preceptos de la pedagogía social y crítica para desarrollarlo de manera operativa con sus estudiantes transformaciones en pro de formar a un ciudadano en consonancia con los cambios sociales, abierto a cambio y generador de conocimiento.

### **CONCLUSIONES**

La educación como deber social, valor ciudadano y derecho universal e indeclinable, representa uno de los pilares fundamentales en la formación académica, personal, profesional del educando quien la reciba y a la vez, constituye una de las mejores



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

herramientas para que las sociedades se transformen, en pro del beneficio colectivo de cada uno de las personas que la conforman.

En correspondencia al propósito de investigación analizar desde el modelo pedagógico crítico y social la planificación docente e investigación como elementos articuladores en el proceso de enseñanza y de aprendizaje, se concluyó que la dialéctica, las realidades humanas, las estrategias problematizadoras, se convierten en eje medular para fomentar el pensamiento reflexivo, autocrítico, divergente, emancipador, transformacional, tanto del educando como del facilitador, coadyuvando a analizar, interpretar, confrontar, enfoques teóricos con la realidad, contribuyendo a proponer alternativas de solución a las necesidades y problemáticas detectadas.

La concepción que asume la pedagogía crítica-social dentro del proceso de planificación docente es concebida como un factor tríadico de comprender el aprendizaje desde múltiples realidades humanas, articulada a una acción social productiva de formación de los actores educativos, las personas involucradas, los contextos reales, resaltando su carácter reflexivo, colectivo, en el diseño de las actividades.

Desde esta perspectiva, el docente ha de trabajar desde la reflexión, el debate crítico, la mayéutica, la problematización del mundo, el entorno y las realidades humanas, en función al cuestionamiento que haga los educandos tanto de sus modelos mentales como las teorías y las prácticas, consideradas represivas, animando a generar respuestas liberadoras, tanto a nivel individual como colectivo, que propicien cambios en sus actuales condiciones de vida.

Para lograr todos estos fundamentos en la praxis educativa, la investigación debe ser el eje medular que cohesione la dinámica humana, la comprensión del hombre, el cuestionamiento de la estructura epistémica, los contextos sociales, como herramienta liberadora, participativa, crítica, que conlleve tanto a educando como facilitador a empoderarse del saber científico desde su quehacer cotidiana.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Flores, O. (2005). **Pedagogía del Conocimiento**. Segunda edición. Editorial McGraw-Hill-INTERAMERICANA, S.A. Bogotá- Colombia.
- Martínez, M. (2008). **Epistemología y metodología cualitativa en las Ciencias Sociales**. Editorial Trillas. México.
- Martínez, M. (2009). **Ciencias y Arte en la Metodología Cualitativa**. Editorial Trillas. México.
- Méndez, A. (2012). **La Complejidad de los Saberes Haceres Docentes de la Rutina a la Cotidianidad**. Visión del ser que construye el saber y el saber hacer. Primera edición. Ediciones GEMA, C.A. Barquisimeto-Venezuela.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Ministerio del Poder Popular Para la Educación. (2007). **Currículo Nacional Bolivariano. Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano.** Edición: Fundación Centro Nacional para el Mejoramiento de la Enseñanza de Ciencia, CENAMEC. Caracas-Venezuela.

Montero, L. (2002). **La construcción del conocimiento profesional docente.** Edición HomoSapiens. Argentina.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencias y la Cultura. (2005). **Hacia las Sociedades del Conocimiento.** Ediciones UNESCO. Paris-Francia.

Pérez-Esclarín, Antonio. (1999). **Educación en el Tercer Milenio.** Editorial San Pablo. Caracas-Venezuela.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### CONSIDERACIONES SOBRE LA NOCIÓN DE EPISTEME EN CONTEXTOS EMERGENTES

**José Vicente Villalobos Antúnez**  
Universidad del Zulia, Venezuela  
[jvillalobos@gmail.com](mailto:jvillalobos@gmail.com)

#### RESUMEN

La ponencia versa sobre algunos aspectos de importancia respecto a la generación de conocimiento, especialmente en contextos emergentes, considerando el método científico y sus interrelaciones. El objetivo del cual se ocupa es estudiar algunas de las ideas que reconstituyen la noción de “generación de conocimiento”, junto con su vinculación con los cambios de paradigma experimentados por la idea de ciencia y de conocimiento científico. Se trata de un asunto de legitimidad del conocimiento, especialmente a partir de la crítica esgrimida contra el positivismo sufrida, desde otros puntos de vista, a partir del cuestionamiento acerca de la idea de certeza en torno a la verdad científica, sobre todo cuando es expresada por enunciados proposicionales. A partir del método hermenéutico (Villalobos, Márceles y Ayala, 2013), se analizan los elementos puntuales de los cuales consta esta crítica, aunque primero se hace un análisis de los conceptos fundamentales que justifican un conocimiento epistémico. Se concluye que la epistemología y el conocimiento que sustentan, se unifican a partir de las ideas de relación y estructura, de función y significado

**Palabras clave:** Epistemología, Contextos emergentes, Ciencia contemporánea, Conocimiento.

#### INTRODUCCIÓN

Una de las cuestiones que han causado asombro en los tiempos que corren de este siglo, permeado desde temprano por incertidumbres y desconciertos, es la epistemología en tanto saber crítico. Sin embargo, al parecer, se ha tomado de forma recurrente su concepto para justificar cualquier contenido de nuestro pensamiento con aspiraciones de legitimidad lógica. Y es que en la medida que ha avanzado el siglo y nos adentramos en las profundidades de este tiempo que nos abrumba a cada instante, nos percatamos que la humanidad y la sociedad que se constituye en torno a la Modernidad, tienen ambas cada vez más contado su tiempo. Nos referimos a la necesidad de justificar todos nuestros actos en tanto mediados por la razón, esa señora de la filosofía engalanada durante todo el siglo XX con borlas de legalidad científica, tal que nos ha dejado pasados los tiempos de un siglo terminado, cierta estela de devastación y de muerte del sujeto a partir del tránsito de la ciencia por los caminos entabados de la vida, cuestión que es producida sin el sentido de lo humano.

En efecto, se ha demostrado con creces que el giro científico se muestra como si fuera uno de los pocos caminos que le quedan al ser humano de estos tiempos para construir sus sendas de futuro, con la paradoja de causar al mismo tiempo la sensación de desfundamentación ontológica de la vida. Entonces, comienzan a surgir nuevas



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

preguntas sobre el nuevo discurrir y del hacer de la ciencia. De eso trata la presente ponencia; de hilvanar un tejido de conocimientos que justifiquen el valor de la ciencia para el provecho humano. Se pregunta cómo es que puede surgir conocimiento seguro de afirmarse su verdad, cuando en realidad de lo que se trata es de “ver” en cada instante de “nuestro tiempo”, como diría Ortega y Gasset, las luces de un porvenir capaz de sostener a toda la vida subsistente sobre la faz de la tierra, más allá de toda verdad ontológica.

En tal sentido, con la presente ponencia tratamos de justificar el significado que crecientemente se usa con relación al conocimiento generado por la acción y el pensamiento humano, pues la vida de la ciencia es la vida de la emulación de la verdad como si esta fuera dada con sentido y aspiración de su absolutez, cuestión que demostrativamente surge en sentido negativo, si juzgamos a esa señora razón, citada antes, a partir de los procesos sociales restaurados a la sazón de su dominio. Por ello en la primera sección se expone aproximativamente lo que se ha venido entendiendo por “episteme”, esto es, como vocablo primigenio para la justificación de las verdades que sólidamente son esgrimidas por personas consideradas de respeto y con un carácter determinado para ello. En segundo lugar, trataremos de exponer con la filosofía actual, cuáles son los contenidos que forman el entramado ontológico de la episteme, para sostener finalmente que todo conocimiento, y de ello no escapa el actual giro tecnocientífico, está permeado por un sentido de preservación de la vida, de la convivencia y de la perpetuación de todo género de vida sobre la faz de la tierra. A este giro ético del conocimiento, desde un punto de vista epistémico, se le ha denominado “bioética”, especialmente por tratarse de un puente tendido entre la racionalidad teórica que intenta producir teorías en virtud de la complejidad de la realidad, y la racionalidad práctica, entendida como el norte de todo conocimiento en virtud de las acciones que se despliegan en virtud de la ciencia desarrollada. Veamos las ideas en su extensión.

### **Sobre el concepto de “epistemología”**

En uno de los más importantes textos del filósofo venezolano Miguel Martínez Miguélez (2005), se expone un concepto a mi modo de ver de los más pertinentes respecto de la idea de conocimiento en su relación con la episteme. Expresa este pensador que conocer es aprehender un dato en una cierta función, bajo una determinada relación, en tanto significa algo, dentro de una cierta estructura. Si reparamos en este concepto, puede constatarse que el conocimiento está vinculado con ciertas y determinadas estructuras preconceptuales, las cuales son necesarias exponer de entrada frente a la idea que profesa todo sujeto cognoscente sobre el mundo que circunda la vida, la humana en particular, a partir del concepto de ciencia en el presente siglo, ya andado de largas desde finales del siglo pasado. Veamos esto en detalle.

En primer lugar, el conocimiento se trata de una “aprehensión”. Si remontamos la historia del conocimiento, veremos en perspectiva la idea de un conocimiento que, en primer lugar, se adecúa al concepto que ya hemos esgrimido sobre el mundo real observado, y en segundo lugar, vemos la idea del conocimiento humano no como una acción sin más del objeto que se conoce, sino una interacción entre el objeto que se enfrenta al entendimiento y el sujeto que asume la presencia del objeto como parte de su propia subjetividad. Tal como lo expone Manuel Gonzalo Casas (1970), la idea del



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

conocimiento es la idea del “hombre” que captura el mundo cuando al mismo tiempo lo separa de su propio entendimiento. Es la idea, sugiere este autor, de un objeto que se encuentra frente al sujeto que le conoce, pero que no es sino por él que puede conocer, rememorando así la idea de la filosofía de la ilustración alemana, con Emmanuel Kant (2000) como estandarte de la filosofía crítica que surge a partir de este sentido de la antropología del conocimiento; es decir, se trata de un conocimiento que se produce no gracias al objeto aislado, ni al sujeto aislado, sino de una conformación interactiva entre objeto y sujeto, entre “sensibilidad” y “entendimiento”, como diría el Filósofo de Königsberg.

Por ello, la aprehensión del objeto del conocimiento instaura así una nueva manera de ver el mundo que causa tanta impresión en la vida humana, pues desde tiempos de El Estagirita, la idea de una episteme basada en la esencia del mundo, se centra en la adecuación entre el objeto conocido y el sujeto que conoce, yendo así en contravía a lo planteado por el maestro del filósofo griego, pues Platón introduce en el mundo de las ideas la relación entre un conocimiento meramente superficial, llamado “doxa”, y un conocimiento centrado en la idea pura de la explicación causal, llamado “episteme”, pero todo ello basado en el mero recuerdo del alma pura que conoce al mundo previo en su existencia antes de haber sido encarcelada en el cuerpo de donde emerge su remembranza. Aunque es bueno recordar que la idea de causalidad entre estos dos filósofos precursores de la epistemología, viene dada precisamente por la razón: en Aristóteles, esta razón es meramente lógica, mientras que para su ductor, el logos fija su atención en la memoria y el recuerdo del alma del sujeto cognoscente, pues es ésta la que ha visitado el verdadero mundo; por eso es que lo recuerda. Ello constituye un punto interesante para la epistemología contemporánea; sin embargo, en la presente ponencia no es el foco de discusión, razón por la cual lo dejamos para otra oportunidad.

Así pues, en la epistemología clásica, especialmente la de los griegos citados, la aprehensión no es tema de su entramado conceptual, cuestión que si lo es para el actual pensamiento epistemológico, encarnado en nuestro filósofo venezolano citado. Conocer así está dado más por el sentido de captura del mundo en el entendimiento humano a partir de su cosmovisión (serían así los preconceptos), que por la adecuación lógica de una idea de objeto que hace aparecer su presencia a partir de la definición lógica por parte del sujeto cognoscente. De esta manera, la aprehensión no será clave para la epistemología aristotélico-platónica; la clave está en la formación de conceptos universales a partir de definiciones y conceptos, explanados desde la descripción de la realidad a partir de un lenguaje meramente proposicional. Ello significa que toda idea expuesta por el entendimiento humano a partir del logos pos-socrático, lleva sus implicaciones epistémicas en la medida que intenta exponer con rigurosidad y método, la explicación del mundo circundante, cuestión que evidentemente va más allá de una mera apariencia, como bien lo expone Platón.

Por las razones anteriores, puede decirse que la epistemología será entonces la intención consciente de alcanzar un conocimiento que nos acerque a la idea de aquello sobre lo cual pensamos conforme a nuestras propias expectativas de conocimiento; esto es, a partir de la cosmovisión y de la lógica que nuestras expectativas previas del mundo pueden darse de forma continua y recurrente, para así contemplar al mundo tal cual como



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

lo pensamos. Pero para poder entender esta perspectiva de la epistemología, se expone de seguidas una explicación del concepto de conocimiento dado por Miguel Martínez Miguélez antes citado, a partir de las otras categorías que conforman su concepto de conocimiento.

### **Episteme, función y relación**

Ahora bien, en vista de esta perspectiva del conocimiento, según la cual conocer no es ya adecuar el objeto al sujeto y describir de forma lógica su esencia y forma a partir de definiciones y conceptos, sino que implica establecer un enlace en tanto aprehensión por parte del sujeto en su entendimiento de todo el contexto en el que se encuentra el objeto como problema para el conocimiento, es que se viene hablando desde la Epistemología contemporánea de un cambio radical en el proceso de formación del mundo a través de nuestra inteligencia sobre la verdad de las cosas que rodean al ser humano, e incluso de los fenómenos que provoca su interacción con la naturaleza, a partir de lo cual ya no se adecúan sujeto y objeto, sino que ese objeto pasa a formar parte de la idea de cumplir una función en el sujeto que conoce y justamente a partir de las relaciones que provoca y que la configuran como objeto en el mundo.

En efecto, la aprehensión del dato del cual se trate no se produce en el sujeto que interactúa con el contexto donde se encuentra si éste no logra entender la función que cumple en su entramado epistémico, considerado esta vez como fundamento de su organización en tanto conocimiento nuevo. La idea se reconfigura así como que “conocer” es lograr enlazar lo aprehendido desde su función de ensanchamiento del mundo con el entendimiento humano. Y ello es justamente el punto de inflexión más importante en el concepto analizado.

Ciertamente, en la filosofía del Estagirita, empirista por esencia, incluso en la epistemología de Platón, idealista por definición, puede constatarse que de lo que se trata es de alcanzar un conocimiento de la realidad que engarce con lo que previamente se piensa lo que es el objeto de conocimiento, por lo que es suficiente con que se conozca al objeto sin necesidad de conocer nada más; así se conoce por ejemplo la ciudad, bien tratando de recordar el concepto ideal de ciudad en el caso de Platón, caso en el cual es suficiente que el alma recuerde la ciudad ideal, lo cual le llevará al concepto de ciudad verdadera (como mero recuerdo que se adecúa al tiempo presente); o bien, en el caso de Aristóteles, bastando con definir el concepto de ciudad, para así a partir de él inferir lógicamente el concepto de ciudad real, o mejor dicho, de ciudad adecuada al entendimiento por definición; luego, a partir del conocimiento de las ciudades reales y particulares, reconstruir de forma inductiva el conocimiento de la ciudad universal, válida para todos espacio y tiempo.

De este modo, vemos así que ninguno de los dos trata de establecer alguna función en el conocer del objeto; basta con su solo concepto para poder afirmar con cierto grado de certeza la verdad que le acontece: y ciertamente, la verdad está en el objeto. La episteme griega no concibe los fundamentos en los que se configura como tal a partir de la presencia del objeto en el mundo; es una presencia sin más, bien sea en el mundo ideal platónico, o bien sea en el mundo real aristotélico. Mientras que la episteme



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

moderna, o mejor dicho, contemporánea, aquella que se reconfigura a partir de la superación del concepto de adecuación de la verdad, la verdad del objeto viene dada, de acuerdo con la definición citada de conocimiento, por la función que cumple no solo el objeto respecto del sujeto, sino el objeto respecto del contexto dentro del cual se encuentra, en su mundo de interacciones. Incluso, va más allá, pues se trata de establecer el mundo de relaciones en las cuales se entretiene el objeto de conocimiento, cuestión que le hace más bien propio de un entramado de lo real, y no como parte de un mundo escindible sin más.

Por las razones expuestas en los párrafos anteriores, es que podemos plantear sin ambages que el concepto de conocer el mundo a partir de los datos reconstruidos por el sujeto desde la función que cumple el objeto tanto en el conocimiento como en el mundo real contextual en el cual se encuentra, implica establecer una red entre el entendimiento humano, el objeto o idea conocido/conocida o por conocer, y el mundo real dentro del cual se encuentra. El objeto no se encuentra aislado ni puede ser conocido de forma aislada. Forzar un conocimiento de esta naturaleza nos conduciría sin más por los caminos de la falacia de la generalización, de tanta preocupación para Aristóteles.

Según el filósofo de Estagira, a partir del conocimiento de los particulares que podemos articular en nuestro entendimiento, es posible establecer inferencias inductivas según las cuales podrían establecerse las verdades universales, cuestión de lo cual que por demás se duda a partir de las filosofías contemporáneas complejas y sistémicas, pues van en otra vía de argumentación. Incluso, es el mismo racionalismo contemporáneo, encabezado por la filosofía de la ciencia de Karl Popper (1998), más bien de corte crítico, quien afirmará que no es posible conocer a partir de estas inferencias inductivas, pues no hay nada que autorice al sujeto cognoscente a afirmar desde el conocimiento de unos pocos objetos particulares de una misma clase, como lo pretende el empirismo, por definición inductivista, afirmar la verdad de todos los posibles individuos de esa misma clase en tanto verdad universal, cuestión que los define y diferencia de los demás objetos universales. A partir de este concepto de diferenciación y distinción es que el mismo Aristóteles introduce el concepto de clasificación por género y especie, sin llegar a establecer un concepto particular de función ni mucho menos de relación. Y es a partir de este concepto, que Popper afirma que no hay universales; son objetos particulares, de los cuales hoy podemos afirmar con toda seguridad, que establecen articulaciones y relaciones en un proceso continuo de interacciones recurrentes, como lo afirma hoy la física cuántica (Capra, 2004). Es la nueva visión del objeto en contexto.

### **Episteme, significado y estructura**

De los anteriores comentarios, puede afirmarse que el conocer va más allá de una simple adecuación del objeto al entendimiento del sujeto cognoscente, pues en la epistemología clásica, esa adecuación comienza por las posibilidades de nombrar los objetos del conocimiento, especialmente si se trata de objetos fuera del ámbito del sujeto. Ello llevó a establecer un entramado propio para que luego en el correr de los siglos se estableciera con cierta rigurosidad matemática esa diferenciación entre objeto y sujeto de conocimiento. En realidad, fueron los griegos Platón y Aristóteles los pioneros de esta





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

escisión ontológica, pero retomadas desde tiempos más antiguos con Heráclito de Éfeso y Parménides de Elea, de los cuales no nos ocuparemos en esta ponencia.

Ciertamente, la escisión o división del mundo entre objeto y sujeto del conocimiento, llevó a la epistemología clásica a entender su constitución como si de verdad el ser humano no formara parte de él, cuestión que hoy es cuestionada a partir del concepto de conocimiento que venimos analizando. Establecer dos entramados de la realidad como si de verdad estuviesen separadas, fue el papel que jugó la filosofía cartesiana al distinguir de forma muy clara entre objeto conocido y sujeto que conoce, separando con ello al objeto de su estructura multiforme y pluridimensional, y distanciando al sujeto cognoscente de su perspectiva significativa en el proceso de conocimiento.

Lo anterior lleva a pensar que la realidad de la episteme moderna se reconstruye a partir de la clásica griega pero que se articula desde los conceptos de significación aislada del objeto del mundo dentro del cual se encuentra. Así estamos ante una episteme evidentemente separadora y disyuntora de todo cuanto conoce el sujeto. La res extensa de Descartes juega en consecuencia un papel trascendental para afirmar una ciencia desestructuradora del mundo, cuestión que llevó a la reconstrucción de un conocimiento desrelacionado, desestructurado y en consecuencia con significados totalmente desviados de su sentido de descripción de la naturaleza y del mundo social y humano. Tal el caso de las explicaciones dadas por epistemologías emergentes como las de Morino Capra o Martínez Miguélez.

El tema de la significación del objeto es marcado en el contexto del concepto que se analiza, a partir de lo previamente definido, es decir, a partir de su relación con el mundo, y de la función que cumple el dato en el contexto de donde proviene. Así que conocer en este contexto crítico, implica establecer las relaciones de las cuales consta el objeto, su función en su mundo real, sus relaciones con los demás elementos que conforman sus dimensiones ontológicas, pero también asumir la idea de su integración a la idea de sistema complejo dentro del cual se teje su dinámica relacional.

Cada vez más epistemologías surgidas al fragor de las discusiones filosóficas en el contexto planetario, asumen la idea de una realidad que es relacional, de una realidad que se constituye al fragor de la interacción del ser humano con la naturaleza. La ontología del lenguaje, que supone una realización del ser a partir de ser nombrado ese ser, va quedando desarticulada de la crítica filosófica que concibe el mundo integrado en una realidad más bien enmarañada, es decir, entretejida como redes de objetos reales, por cierto, cada vez más entretejidos, y cada vez más pequeños. Hemos ingresado al mundo de lo inconmensurable no por carecer de método para conocerlo, que ya es mucho decir, sino por tratarse cada vez de un mundo más incomprensible a los ojos de los ciencia que pretende explicarlo de forma aislada. Ello le produce a la ciencia una paradoja: tratar de conocer aquello de lo cual no puedo entender su mundo relacional, por aplicar métodos de aislamiento del objeto de estudio.

Por estas razones, los significados se compenetran con las estructuras de forma cada vez más sistémica y más compleja, pues el mundo se comienza a diluir a la vista de las epistemes clásicas. La razón instrumental que emergió desde la modernidad, no es capaz



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

de entender que el mundo no es escindible, si es que pretendemos conocerlo todo lo más que sea posible. Por esta razón, las verdades que van emergiendo, están cada vez más articuladas las unas a las otras cuando se congenia con métodos no diferenciales de la realidad. La razón anamnética no es capaz de recordar todo los entramados de los cuales somos ahora portadores, como la idea de los quanta, por ejemplo. Ni la lógica inferencial es capaz de darnos todas las perspectivas que se necesitan para poder articular todas las variables que van surgiendo a lo largo de estas discusiones sobre la episteme emergente.

### **REFLEXIONES FINALES**

Puede decirse con toda franqueza que el concepto de conocimiento ha sufrido sustanciales cambios durante el período en el cual ha tratado de imperar. Creemos que la idea de conocimiento hoy no es la de adecuación del objeto de conocimiento a la de sujeto de conocimiento. El concepto va más allá debido precisamente a la naturaleza de la naturaleza que se ha revelado como una red de relaciones ontológicas entre los elementos que la constituyen, razón por la cual no puede haber división ni escisión entre la forma de conocerla y la forma como está constituida.

Al parecer, la episteme emergente destaca justamente esta idea de unidad de la realidad; aunque somos conscientes de la necesidad de un conocimiento parcial de la realidad, los métodos de conocimiento no pueden fundamentarse epistémicamente en la separación o disyunción, en la desestructuración o la infuncionalidad del objeto; incluso, creemos que debe hablarse más de objeto y sujeto de conocimiento, pero estos argumentos quedan para otra oportunidad.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Capra, Frijof. (1998). **El punto crucial. Ciencia, sociedad y cultura naciente**. Editorial Troquel, S.A. Buenos Aires, Argentina.
- Gonzalo Casas, Manuel. (1970). **Introducción a la filosofía**. Editorial Gredos. Madrid.
- Kant, Emmanuel. (2000). **Crítica de la razón pura**. 11ava edición. Editorial Universidad de Valencia. Valencia, España.
- Martínez Miguélez, Miguel. (2005). **El paradigma emergente**. Editorial Trillas. México, D.F.
- Popper, Karl R. (1998). **Los dos problemas fundamentales de la epistemología: Basados en manuscritos de los años 1930-1933**. Editorial Tecnos. Madrid.
- Villalobos, José Vicente; Marceles, Víctor y Ayala Teresa. (2013) Epistemología y ciencia: la hermenéutica filosófica como crítica al método científico. **Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social, REDHECS**. 2013



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **EXPERIENCIAS DE ROBÓTICA EDUCATIVA EN NIÑOS Y NIÑAS DE 2DO GRADO DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

**Ricardo Fabelo Rodríguez**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[rfabelo@urbe.edu.ve](mailto:rfabelo@urbe.edu.ve)

**Maribel Medina**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[mdmedina@urbe.edu.ve](mailto:mdmedina@urbe.edu.ve)

**Marcelo Monnot**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[marcelomonnot@yahoo.com](mailto:marcelomonnot@yahoo.com)

#### **RESUMEN**

La robótica es una tecnología multidisciplinaria, ya que hace uso de los recursos que le proporcionan otras ciencias, ya que en el proceso de diseño y construcción de un robot, intervienen muchos campos pertenecientes a otras ramas de la ciencia. La presente investigación es del tipo documental, descriptivo y exploratorio sobre el uso de Robótica Educativa como medio para apoyar a los niños y niñas del 2do grado de educación primaria reforzando sus conocimientos y capacidades de física, matemáticas, lógica, programación, diseño, planeación, entre otras habilidades, mismas que también adquieren como, trabajo en equipo, trabajar sobre proyectos y resolución de problemas. A los niños se les brinda la oportunidad de fortalecer su imaginación y creatividad, aplicándola a modelos tecnológicos apoyados con modelos pedagógicos, mismos que refuerzan el proceso de enseñanza-aprendizaje. Con esta metodología se garantiza mayor aprendizaje en la rama de ciencia y tecnología aplicada a problemas reales. Es una forma de poder entender la realidad, de este modo, se constituye en un método y acción disponible a los sistemas educacionales. Las formas de implementar este método, se caracterizan por ser activas – participativas y cooperativas.

**Palabras clave:** Tecnología, Multidisciplinaria, Robótica, Modelo Pedagógico, Enseñanza Aprendizaje

#### **ANTECEDENTES**

El origen de la idea de robot se remonta a la mitología de la antigua Grecia, según el dios griego Hefesto quien fue el que creó mujeres mecánicas de oro para ayudar en actividades diarias, así como también los alquimistas de la edad media argumentaban tener el poder de crear vida artificial a partir de semen humano en intrincados procesos rayados en el ocultismo, creando así lo que denominaban homúnculos. También en la edad media se fabricaron innumerables autómatas mecánicos para adornar las catedrales de la época, como parte de los relojes y en pequeñas cajas musicales.

En 1897, aparece el primer robot de la historia del cine en la película *Gugusse et l'Automate de Méliès*. Fritz Lang lleva al cine en 1926 la novela *Metrópolis* de su mujer



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Thea von Harbou; donde aparece una auténtica pionera en la temática de la robótica en el cine de ciencia ficción: *María*. La acción transcurre en una ciudad futurista llamada *Metrópolis* en el año 2026 de donde *María* es la protectora de los niños y de los obreros que trabajan como esclavos en el subsuelo, es sustituida por un androide que se encargará de sembrar la discordia entre los esclavos, incitándolos a destruir el mundo subterráneo. Esta película supuso una feroz crítica a la sociedad clasista de la época y hoy en día es considerada una obra maestra y el primer largometraje de ciencia ficción de la historia.

Asimov y sus robots positrónicos han dejado huellas en el cine de ciencia ficción, este investigador escribió una gran cantidad de relatos y novelas, pudiéndose diferenciar dos grandes grupos:

Los relatos cortos de robots positrónicos: El primero de ellos fue *Robbie*, publicada en 1940, al que siguieron muchos más. Uno de especial importancia es el relato “*Las cavernas de acero*” que publicó con tan sólo 22 años en el año 1942 en la revista de ciencia ficción “*Galaxy Science Fiction*” y en la que quedan asentadas las tres leyes de la robótica:

**Primera Ley:** Un robot no puede dañar a un ser humano o, con su inactividad, permitir que un ser humano sufra daño.

**Segunda Ley:** un robot tiene que obedecer las órdenes dadas por los seres humanos, salvo cuando tales órdenes vulneren la primera ley.

**Tercera Ley:** un robot debe proteger su propia existencia, siempre que esta protección no vulnere la Primera o la Segunda Ley.

Posteriormente, en sus últimas novelas, Asimov introdujo la **Ley Cero** que tendría prioridad sobre las tres anteriores y es la siguiente: Un robot no puede perjudicar a la humanidad ni, por omisión, permitir que la humanidad sufra daño, aun cuando ello entre en conflicto con las otras tres leyes.

Además el investigador plantea en tres novelas que en el futuro, la humanidad ha comenzado a colonizar nuevos planetas, donde coloca como protagonista al robot humanoide *Daniel R Olivaw*. Con un fuerte toque policiaco en sus respectivas tramas, estas novelas se ambientan en universos en que los descendientes de los colonos llegados a las estrellas, conocidos como los espaciales, se enfrentan a unos terrestres que viven hacinados en un superpoblado planeta y que, a diferencia de estos, sienten un fuerte rechazo hacia los robots.

Tal como explicó Asimov, la concepción de las leyes de la robótica viene motivada por el deseo de contrarrestar en sus obras lo que él denominó complejo de Frankenstein, es decir, el presunto temor que el hombre podía desarrollar frente a unos robots que hipotéticamente podían revelarse en contra de sus creadores. Para evitar la aparición de robots asesinos en sus relatos, Asimov implantó las tres leyes de la robótica en los mismos circuitos de sus cerebros positrónicos haciendo imposible que un robot pudiera



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

violárlas ya que, sólo con intentarlo, su cerebro quedaría dañado irreversiblemente y el robot moriría. La ley cero, por otro lado, sería producto de reflexiones más filosóficas de robots más avanzados como Daniel R. Olivaw.

### **DEFINICIÓN DE ROBÓTICA**

De acuerdo al Instituto de Robots en América citado por Ruiz Velasco (2007) define al Robot como “Un manipulador reprogramable y multifuncional concebido para transportar materiales, piezas, herramientas o sistemas especializados; con movimientos variados y programados, con la finalidad de ejecutar tareas diversas”. Mientras se puede definir a la Robótica de acuerdo al diccionario de la real academia española, como “Parte de la ingeniería que se ocupa de la aplicación de la informática al diseño y uso de las máquinas que sustituyan a las personas en la realización de diferentes tareas o funciones”. La robótica es una de las disciplinas clásicas que forman parte de la inteligencia artificial. Legendre (1988), citado por Ruiz Velasco (2007), la define como: “Conjunto de métodos y medios derivados de la informática cuyo objeto de estudio concierne la concepción, programación y puesta en práctica de mecanismos automáticos que pueden sustituir al ser humano para efectuar operaciones reguladoras de orden intelectual, motor y sensorial”.

En consecuencia se considera a la robótica como una disciplina que toma conceptos derivados de diversos dominios del conocimiento, entre los que se encuentran la Mecánica, Física, Matemáticas, Cinemática, Geometría, Electrónica, Electricidad e Informática. En la Robótica se distinguen 4 fases:

Fase mecánica: construcción del robot

Fase eléctrica: animación del robot

Fase electrónica: control inicial mediante un procesador

Fase informática: programación desde la computadora. Esta interdisciplinariedad de la Robótica incluye al campo de la educación dando origen a la Robótica Pedagógica.

### **Robótica Educativa**

En el constante avance de las tecnologías y sus efectos para la globalización, ocurren grandes transformaciones sociales, sin embargo, se han superado ciertos paradigmas sociales como los relacionados con la educación y los procesos neurológicos responsables del aprendizaje. En la actualidad es un hecho que la educación debe posibilitarles a los alumnos apropiarse de las nuevas tecnologías, así como también despertar el interés de una mayor profundización en el ámbito científico-tecnológico.

Se hacen necesarias nuevas habilidades y el desarrollo de competencias que permitan al individuo ser capaz de intervenir para la mejora del bien común, así como de su calidad de vida. La educación, por un lado, tiene un compromiso con la transmisión del saber sistematizado y, por el otro, debe conducir a la formación del educando, haciéndolo



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

capaz de vivir y convivir en la sociedad, en relación con el prójimo. No podemos separar la tecnología del hombre, tanto en el sentido de poseer los conocimientos y el saber para producirla, como para saber cómo esa tecnología puede influir e influir en su subjetividad. En el momento en que el alumno atraviesa la experiencia, simulando lo real, descubre la importancia de la práctica en la ejecución en todas sus elaboraciones y construcciones.

El termino de robótica educativa está sustentado como el conjunto de actividades pedagógicas que apoyan al fortalecimiento de áreas específicas del conocimiento desarrollando competencias en el alumno, a través de la concepción, creación, ensamblaje además de su puesta en funcionamiento de robots, en el cual participan personas que poseen un interés por el diseño y la construcción de robots, estas creaciones se presentan primeramente de una forma mental, posteriormente a través de la inventiva de cada uno de los participantes de forma física, los mismos son construidos por una serie de materiales que varían según la creatividad de las personas, estas estructuras son llamadas prototipos o simulaciones, así mismo se puede hacer destacar que el objetivo primordial de la enseñanza de la robótica, es lograr una adaptación de los alumnos a los procesos productivos de la sociedad, donde la tecnología juega un papel predominante basado en el empleo de sistemas mecánicos - electrónicos con el control de computadores.

La robótica educativa, se encuentra fundamentada en el constructivismo, posibilitando el desarrollo de la creatividad, capacidad de abstracción, relaciones intra e interpersonales, habito del trabajo en equipo, permitiéndole al educador realizar acciones que desarrollen la motivación, memoria, lenguaje, atención de los educandos y entre otros aspectos mejorando la práctica pedagógica actual.

En una revisión de las teorías más influyentes en la educación durante el siglo XX, resulta imprescindible considerar el constructivismo, propuesto Piaget. Sus conceptos y modelos psicológicos fueron ampliamente utilizados para fundamentar teorías didácticas - pedagógicas.

Uno de los pensadores más reconocido internacionalmente por sus serias investigaciones en el constructivismo es el matemático Seymour Papert, del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT). A mediados del siglo pasado, observó la dificultad que presentan los niños para operar las computadoras, a causa de que debían utilizar lenguajes de programación que les resultaban ininteligibles. Esta observación lo condujo a tomar dos decisiones importantes: estudiar profundamente con Piaget su teoría sobre el constructivismo, en Ginebra, entre 1958 y 1963, asociándose con Marvin Minsky, gran teórico de la inteligencia artificial, en Boston.

A partir de estas interacciones, Papert creó el lenguaje Logo, con el cual los niños pueden operar las computadoras con mayor facilidad. Pero además, influido por las ideas de Piaget, propuso el "Construccionismo" como una teoría educativa que fundamenta el uso de las tecnologías digitales en educación



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En el Construccinismo, Papert otorga a los alumnos un rol activo en su aprendizaje, colocándolos como diseñadores de sus propios proyectos y constructores de su propio aprendizaje. Se trata de facultar a los estudiantes para que asuman ese papel activo pretendiendo que los estudiantes “construyan su propio conocimiento”. La construcción del conocimiento, según Papert, comprende, a su vez, dos tipos de construcción: la primera tiene lugar en la mente de las personas. La segunda, externa, ocurre de manera especialmente provechosa porque el alumno está conscientemente involucrado en una construcción de tipo más público, es decir, que puede ser mostrada, discutida, examinada, probada o admirada: desde un castillo de arena, una casa de Lego, o un programa de computadora.

En contraste con las teorías antes mencionadas la práctica de la Robótica Educativa trae beneficios adicionales al niño entre los cuales se destacan el desarrollo de:

Inteligencia lógica-matemática aplicando cálculos numéricos y siguiendo patrones lógicos de programación.

Conocimiento espacial apreciando con certeza la imagen y sensibilizándose al color, la línea, la forma, la figura, el espacio y sus interrelaciones.

Capacidad física - kinestésica al hacer trabajos de construcción utilizando el sentido del tacto con percepción de medidas y volúmenes.

Desarrollo de la lingüística ampliando su vocabulario y empleando eficazmente palabras técnicas en la sustentación de sus trabajos.

Habilidad inter personal mediante la socialización en trabajos colaborativos y en equipo.

Estrategias intra personales al reconocer por él mismo sus virtudes y defectos al asignarle un rol determinado dentro de un grupo.

Inteligencia emocional al trabajar en equipo con entusiasmo, empatía, motivación y autoconciencia de su sensibilidad y manejo de sus destrezas.

Capacidad creativa y sus habilidades manuales y de construcción (motricidad fina y gruesa).

### **Habilidad para resolver problemas**

Aprendizaje en forma divertida, despertando así su interés y curiosidad por los principios científicos y tecnológicos que rigen el mundo que les rodea.

Desarrollan y fortalecen su autoestima, liderazgo, tolerancia, respeto, personalidad, responsabilidad, autodescubrimiento, democracia, cooperación, concentración, habilidad mental y su capacidad negociadora, así como también la virtud del orden que les ayuda a ser más organizados para lograr sus objetivos.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Habilidades comunicativas y de investigación**

La problemática que se ha observado en los niveles básicos de la educación se encuentra en el hecho de que a los alumnos se les pide en un primer momento memorizar el contenido del material que cubren los programas escolares en los cuales ellos están inscritos, y en un segundo momento recitarlos con fines de evaluación.

En esta área de la robótica pedagógica se pretende enseñar a los niños los conceptos principalmente de programación y matemáticas, entre otras materias, utilizando para esto herramientas que resulten interesantes para los alumnos y que faciliten el aprendizaje. La aplicación de esta disciplina tiene como objetivo el explotar lo atractivo que resulta para los educandos la idea de "aprender jugando". Esta es el área en la cual los investigadores se han enfocado con mayor frecuencia.

Esta idea genera gran interés en los alumnos y facilita el proceso cognitivo de tipo deductivo, un proceso que requiere que el alumno atienda una serie de explicaciones, retenga los principios enseñados y los aplique en ejercicios prácticos que favorecen todo su proceso de aprendizaje.

### **Robótica Educativa a nivel Latinoamericano**

Haciendo un recorrido por Latinoamérica sobre la implementación de la robótica educativa, iniciamos el análisis con la implementación en Argentina donde distintos centros de estudios, con el proyecto RobotGroup (<http://www.robotgroup.com.ar/>, 2012 ), los cuales se están abriendo al estudio de alumnos en colegios de educación primaria y secundaria. Uno de sus grandes avances es la fabricación de un sistema constructivo de alta tecnología llamado Multiplo. Entre los productos de este sistema fue creado un prototipo de robots, el cual se llama Multiplo N6 el cual posee una placa DuinoBot programable con Arduino. Otro desarrollo en el área es Minibloq, un entorno de programación gráfica de código abierto, compatible con Arduino y con Multiplo. Es interesante que este software puede funcionar tanto bajo Windows como bajo Linux, está siendo probado con éxito en máquinas OLPC XO. Además, en Argentina se desarrolló Physical Etoys, un lenguaje de programación visual basado en Etoys que permite la interacción entre distintos robots de una manera entretenida, fácil y transversal a las materias del curriculum.

La empresa Mis ladrillos, muy conocida en Argentina con sus juegos de ensamble, tiene sus propios desarrollos de robótica educativa. Hay modelos comerciales dentro de la línea Probots Robots. Destacan los modelos R300 y R360 en donde con ladrillos de encaje y piezas especiales se pueden armar modelos de robots. Tiene un "Ladrillo Inteligente" o e-Brick R4, con sensor de luz, sensor infrarrojo y ledes de iluminación que conectado a dos motores se lo puede programar desde la PC mediante un software ProbotLab el cual permite la programación por íconos.

Hay una versión especializada para colegios que es el R8. Se trata ladrillos similares a los R4, un poco más largos, con todos los sensores externos para una mejor combinación en los armados. Tiene sensor de luz, led de alta luminosidad, sensor de tacto, micrófono,





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

led bicolor, sensor infrarrojo, entrada para dos motores y está en desarrollo el sensor de distancia. Se programa con una versión de ProbotLab para este ladrillo.

En Chile, los primeros pasos educativos los dio Rambal Ltda en el año 2000 (<http://www.rambal.com/>, 2012) hasta el día de hoy, impartiendo cursos a distintos establecimientos educacionales permitiendo capacitar a pequeñas empresas PYMES. Cada año hay más equipos de robótica educativa que se organizan compitiendo en distintos torneos, entre ellos el Interescolar de robótica, entre otros. Muchas organizaciones llevan años trabajando en este tema apoyándose en la creación de equipos de robótica en los establecimientos educacionales, una de ellas es Corazón de Chileno, quienes se han encargado de difundir la robótica a lo largo del país ofreciendo talleres a niños en distintas municipalidades. Además, estos jóvenes de distintas edades apoyan variadas competencias como son el CERR de la Compañía de material didáctico, el IER de la Universidad Andrés Bello, entre otras. Otra organización es Hoy en día, Rotatecno se dedica a la capacitación de jóvenes y niños, utilizando metodologías de gestión de talentos a la Investigación a través del desarrollo de proyectos, apoyando a innovadores a llevar a cabo sus proyectos científicos, desarrollando prototipos científicos permitiendo la difusión de la robótica mediante eventos en actividades en colegios o empresas.

Finalmente, se destaca al proyecto educativo EDUSTORM que nace el año 2008 del estudio de cómo llevar la robótica al ambiente educacional (<http://edustorm.blogspot.com/>, 2010), utilizando metodologías Constructivistas. EDUSTORM se ha posicionado en Chile como la única empresa que realiza Talleres de Robótica en colegios basados en un Plan Anual de enseñanza para alumnos de 3.º a 8.º básico, conformando hoy en día al 2014 una Red Educativa de 8 Colegios en Santiago y la Fundación Teletón, donde se imparten estos talleres utilizando Kits: Lego NXT, Lego RCX, Parallax, OLLO Robotis, Pitágoras, Lego Energías Renovables y Circuitos Electrónicos combinados con material reciclable.

En Colombia, el grupo de investigación Inteligencia Artificial en Educación de la Universidad Nacional de Colombia adelanta varios proyectos. A través de la robótica educativa se busca enseñar a los adolescentes que están mirando opciones profesionales, cómo construir robots con múltiples mecanismos para sensar un ambiente de trabajo. Con la ayuda de ejemplos de construcción, se abordan varios principios de la física mecánica, ondulatoria, electrónica y la algoritmia. También comprende la experimentación de diversas teorías de aprendizaje, retando a los actores del proceso educativo al cambio de un paradigma pasivo por otro proactivo.

En el REAL DECRETO 3473/2000, de 29 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 1007/1991, de 14 de junio, por el que se establecen las enseñanzas mínimas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria en el marco de la Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo de España se fijaron los contenidos sobre control automático y robótica en la educación secundaria en España. Las diferentes comunidades autónomas adaptaron estos contenidos en su normativa propia.

Posteriormente, estos contenidos han sido modificados por la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación según el REAL DECRETO 1631/2006, de 29 de diciembre



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

(Boletín Oficial de España, 2001), por el que se establecen las enseñanzas mínimas correspondientes a la Educación Secundaria Obligatoria.

En México hay varios esfuerzos por proponer una cultura de robótica educativa, algunos basados en la importación de kits de desarrollo y algunos basados en la ingeniería nacional. La red nacional de museos de ciencia y tecnología es la encargada de ser la anfitriona de parte de estos esfuerzos, así el Museo Horno 3 de Monterrey, El papalote en la Ciudad de México o Semilla en Chihuahua imparten cursos de este tipo, ya sea con ideas importadas o con ideas nacionales.

En Chihuahua, al norte del país, surge Sual Labs el cual consiste en la integración de materiales de robótica y electrónica (<http://suallabs.com/>, 2014), de desarrollo 100% nacional, en la que se involucran: Guías curriculares, planes generales de cursos y manuales del alumno. Con este tipo de productos se incentivan el conocimiento tecnológico, las capacidades técnicas, el trabajo en equipo y las habilidades de análisis, ayudando a elevar la calidad de la educación en México.

México desde 2008 toma un papel importante en el hemisferio a raíz del surgimiento del recurso didáctico Robo-Ed que basado en lo que se está haciendo en países asiáticos, a partir de kits educativos que involucran partes plásticas, metálicas partes electrónicas además del uso de herramientas, diseñando lograra producir contenidos educativos adecuados a nuestra región, basados en el fortalecimiento del conocimiento desarrollando nuevas competencias. La riqueza del concepto es que se atiende grupos de todas las edades, culturas, vocaciones y perfiles.

En Venezuela, se encuentran experiencias en la Universidad Católica Andrés Bello con el Concurso Interescolar de Robótica Educativa (I.E.R.E.) es un proyecto especial de la Coordinación de Tecnología Educativa, Escuela de Educación UCAB. Este proyecto promueve un espacio de encuentro y acción con las Ciencias además de las Tecnologías desde una perspectiva social. Está enfocado a ofrecer posibilidades de aprendizaje para que los estudiantes de primaria y secundaria, junto a sus docentes, desarrollen proyectos tecnológicos donde diseñen, construyan, programen para posteriormente colocar en funcionamiento objetos tecnológicos con fines específicos.

Durante el desarrollo de estos proyectos, los estudiantes se apropiarán de conocimientos sobre robótica e informática, aplicando los criterios básicos para el análisis de los factores sociales que influyen sobre el cambio científico-tecnológico, para así, identificar las consecuencias sociales - ambientales de dichos cambios. Para ello, la UCAB selecciona un conjunto de Instituciones Educativas, de donde con el auspicio de empresas/instituciones, les asignará en calidad de préstamo, el material didáctico necesario (set de robótica y computadora) para desarrollar los retos del Concurso. De igual manera, entrenará a docentes como a estudiantes en el uso de los equipos, facilitando una asesoría de dos horas semanales durante todo el proyecto.

Los estudiantes, con el apoyo de dos docentes, la asesoría de profesores/estudiantes/egresados-voluntarios de la UCAB y de las instituciones auspiciantes, deberán desarrollar durante 15 semanas, dos compromisos centrales:



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Analizar un problema de su comunidad para dar una propuesta de solución desarrollando tres tareas que se asignan a un robot en una pista de trabajo.

Otra experiencia es la realizada por un grupo de docentes de la Maestría de Ingeniería de Control y Automatización de Procesos de la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín quienes tienen como línea de investigación el desarrollo de la robótica con fines educativos, teniendo como objetivo general el desarrollar un Programa Educativo en Robótica como herramienta de desarrollo del pensamiento lógico en las comunidades, entendiéndose como comunidades a las escuelas públicas, privadas, o espacios comunales con la presencia niños, niñas y adolescentes, dirigido entre los 8 a 18 años.

El proyecto educativo consta de una serie de talleres teórico prácticos que combina la adquisición de conocimientos tecnológicos, electrónicos y de programación, con la utilización de actividades lúdicas, material reciclable, herramientas multimedia, entre otros siendo atractivos adaptándolos según el nivel de conocimiento y edad de los participantes, teniendo como meta final el desarrollo de un proyecto robótico que cumpla una serie de parámetros previamente establecidos al inicio de los talleres, permitiendo con ello el desarrollo de la creatividad e innovación de los participantes.

Para ello, la URBE selecciona un conjunto de comunidades e instituciones educativas, con el auspicio de empresas/instituciones, donde asignará el material didáctico necesario (set básicos de robótica) para desarrollar los proyectos finales.

Desarrollar un Programa Educativo en Robótica como herramienta de recreación y desarrollo del pensamiento lógico en niños y niñas de 2do grado de educación primaria

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

El estudio se enmarca dentro de la formación académica del docente y el alumno en las áreas de innovación tecnológica y de investigación, por cuanto aspira la construcción de una metodología práctica en los distintos niveles de educación primaria y secundaria para la generación de nuevos valores del docente investigador basada en su vocación de servicio.

La investigación se llevó a cabo bajo las orientaciones del paradigma científico postpositivista, el cual engloba un conjunto de corrientes humanísticas-interpretativas centrando su interés en el estudio de los diversos significados de las acciones de los sujetos y el contexto; a este respecto Martínez M. (2010: pág. 8) Plantea, la investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones desde la interacción del individuo dentro de su contexto.

De igual modo, se llevará a cabo aplicando el método de la etnografía educativa, el cual para Martínez M. (2010: pág. 30) tiene como objetivo inmediato crear una imagen realista del grupo estudiado, apoyándose en la convicción de tradiciones, roles, valores y normas del ambiente en que se vive, las cuales se internalizan y generan regularidades que pueden explicar la conducta individual y de grupo en forma adecuada.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Por otra parte, desde el punto de vista espacial y temporal, el estudio se llevó a cabo en la Escuela Nuestra Señora de Chiquinquirá Los Maristas, ubicada en la Parroquia Chiquinquirá del Municipio Maracaibo del Estado Zulia de la República Bolivariana De Venezuela, en un periodo de tiempo desde Enero hasta Junio 2014 dirigido a niños y niñas de 2do grado de educación primaria.

En esta investigación se encuentran como actores intervinientes en el desarrollo del proyecto los siguientes: Alumno, Facilitador, Maestra, Representante Legal, Coordinadora de Primaria y Secundaria y el Director de la Escuela.

**Alumno:** Los alumnos son aquellos que aprenden de otras personas. Etimológicamente, alumno es una palabra que viene del latín *alumnus*, participio pasivo del verbo *alere*, que significa 'alimentar' o 'alimentarse' y también 'sostener', 'mantener', 'promover', 'incrementar', 'fortalecer'. De hecho, al alumno se le puede generalizar como estudiante o también como aprendiz. También es alumno el discípulo respecto de su maestro, de la materia que aprende o de la escuela, colegio o universidad donde estudia. El estudiante es un alumno.

**Facilitador:** Un facilitador es la persona que ayuda a un grupo a entender los objetivos comunes y contribuye a crear un plan para alcanzarlos sin tomar partido, utilizando herramientas que permitan al grupo alcanzar un consenso en los desacuerdos preexistentes o que surjan en el transcurso del mismo.

**Maestro:** Un maestro (del lat. *magister*) es alguien que ha estudiado y se encarga de la educación formal e institucionalizada de los niños de Educación Infantil, Primaria o Especial en escuelas o colegios. Un maestro se ocupará generalmente de la educación básica de los alumnos en edad de escolarización básica obligatoria hasta los 3-16 años. Si estos alumnos tienen algún tipo de necesidad educativa extraordinaria dicha edad puede incrementarse.

**Representante Legal:** La representación legal es la facultad otorgada por la ley a una persona para obrar en nombre de otra, recayendo en ésta los efectos de tales actos. El ejercicio de esa representación puede ser obligatorio para el representante. Es un ejemplo típico de representación legal la representación de los hijos menores por sus padres en virtud de la patria potestad.

**Coordinador:** Un coordinador en una escuela o universidad, generalmente está asignado al área pedagógica o una carrera en particular. Entre sus responsabilidades está el coordinar las actividades de esa área o carrera, recibir oportunamente los avances programáticos de cada profesor subordinado a su autoridad, celebrar juntas para evaluar resultados y monitorear sus actividades, supervisar su constante capacitación y actualización y evaluar su eficacia al término de cada periodo escolar.

**Director:** El Director es el representante de la Administración educativa en el centro y tiene atribuidas las siguientes competencias: a) Garantizar el cumplimiento de las leyes y demás disposiciones vigentes. b) Ejercer la jefatura de todo el personal adscrito al centro y adoptar las resoluciones disciplinarias que correspondan de acuerdo con las normas



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

aplicables. c) Dirigir y coordinar todas las actividades del centro hacia la consecución del proyecto educativo del mismo, de acuerdo con las disposiciones vigentes y sin perjuicio de las competencias atribuidas al Claustro de profesores y al Consejo Escolar del centro. d) Ostentar la representación del centro, sin perjuicio de las atribuciones de las demás autoridades educativas. e) Colaborar con los órganos de la Administración educativa en todo lo relativo al logro de los objetivos educativos del centro, entre otras funciones administrativas y académicas.

Como primer paso en el desarrollo del proyecto se ejecutó el contenido pedagógico y académico del taller, tomando en consideración actividades lúdicas y recreativas que motiven y ayuden a los niños a comprender e investigar en la profundización de los conocimientos aprendidos, así como también trabajando en base a los conocimientos adquiridos en el resto de las materias y cruzando como eje transversal el desarrollo del prototipo en las mismas, llegando a un consenso entre el grupo de investigadores del siguiente contenido:

Teoría y Antecedentes sobre la Robótica

Conceptos básicos de Electrónica

Manejo de posicionamiento de objetos en el espacio

Programación Básica basado en objetos

Proyecto Final

Utilizando los siguientes recursos instruccionales:

Estrategias socializadas: Debate, Taller y Seminario

Exposición del Mediador, Técnicas del aprendizaje significativo.

Ejercicios prácticos individuales y grupales, Discusiones dirigidas, Lecturas comentadas

El proyecto final fue ejecutado por los niños con la asesoría de los facilitadores con la colaboración de cada uno de los representantes desde sus hogares tutelado con una guía didáctica de instrucciones que permitiría el desarrollo de la primera pieza robótica que comprende las siguientes fases:

Fase I: Construcción del Prototipo con material reciclable

Fase II: Incorporación de Componentes Eléctricos

Fase III: Incorporación de Componentes Electrónicos



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Teniendo como proyecto final el desarrollo de un robot seguidor de línea son robots muy sencillos, que cumplen una única misión: seguir una línea marcada en el suelo normalmente de color negro sobre un tablero blanco (normalmente una línea negra sobre un fondo blanco).

Poseen la siguiente estructura básica:

**Sensores:** Un rastreador detecta la línea a seguir por medio de sensores. Hay muchos tipos de sensores que se pueden usar para este fin; sin embargo, por razones de costos y practicidad los más comunes son los sensores infrarrojos (IR), que normalmente constan de un LED infrarrojo y un fototransistor.

**Motores:** El robot se mueve utilizando motores. Dependiendo del tamaño, el peso, la precisión del motor, entre otros factores, éstos pueden ser de varias clases: motores de corriente continua, motores paso a paso o servomotores.

**Ruedas:** Las ruedas del robot son movidas por los motores. Normalmente se usan ruedas de materiales anti-deslizantes para evitar fallas de tracción. Su tamaño es otro factor a tener en cuenta a la hora de armar el robot.

**Fuente de energía:** El robot obtiene la energía que necesita para su funcionamiento de baterías o de una fuente de corriente alterna, siendo esta última menos utilizada debido a que le resta independencia al robot.

**Tarjeta de control:** La toma de decisiones y el control de los motores están generalmente a cargo de un micro controlador. La tarjeta de control contiene dicho elemento, junto a otros componentes electrónicos básicos que requiere el micro controlador para funcionar.

El objetivo general de la investigación fue desarrollar un Programa Educativo en Robótica como herramienta de recreación y desarrollo del pensamiento lógico en niños y niñas de 2do grado de educación primaria

### **CONCLUSIONES**

La robótica educativa promueve aprendizajes que facilitan la integración de conceptos, llevando la teoría a la práctica por medio de la experimentación utilizando sensores, motores, controles y chips, para la construcción de un robot. Logra que el educando se interese por conocer y utilizar varias ciencias, lo que dará como resultado la formación en un futuro, de jóvenes científicos, contribuyendo a la innovación de la tecnología y por ende al desarrollo de su país. Se puede concluir que la Robótica Educativa se ha desarrollado como una perspectiva de acercamiento a la solución de problemas derivados de distintas áreas del conocimiento como las matemáticas, ciencias naturales, experimentales, tecnología, ciencias de la información, comunicación, entre otras. Uno de los factores más interesantes es que la integración de diferentes áreas se da de manera natural. Con todo lo anterior, se puede demostrar que la Robótica pedagógica es factible



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

de emplearse a nivel primaria, siempre y cuando se utilice un lenguaje de programación básico.

La educación, por un lado, tiene un compromiso con la transmisión del saber sistematizado, por el otro, debe conducir a la formación del educando, haciéndolo capaz de vivir y convivir en la sociedad, en relación con el prójimo. No podemos separar la tecnología del hombre, tanto en el sentido de poseer los conocimientos además del saber para producirla, como para saber cómo esa tecnología puede influir e influirá en su subjetividad. En el momento en que el alumno atraviesa la experiencia, simulando lo real, descubre la importancia de la práctica en la ejecución en todas sus construcciones.

La Robótica Educativa, se encuentra fundamentada en el constructivismo, posibilita el desarrollo de la creatividad, la capacidad de abstracción, las relaciones intra e interpersonales, el hábito del trabajo en equipo, permitiéndole al educador realizar acciones que desarrollen la motivación, la memoria, el lenguaje, la atención de los educandos y otros aspectos que contribuyen a la práctica pedagógica actual.

Con esta experiencia educativa se ha enriquecido la formación integral de los facilitadores y de los maestros, trayendo una nueva visión en el empleo de estrategias instruccionales, además permitió motivar enormemente a los alumnos, representantes y la coordinación de la escuela en el estudio de la robótica como instrumento facilitador en el resto de las materias vistas por los niños y niñas de segundo grado así como también despertar la curiosidad de los mismos abriendo nuevos paradigmas investigativos para su continuidad en estudios superiores

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Diccionario de la Real Academia Española. (s/f) **Concepto de Robótica**. Sitio Web: <http://www.wordreference.com/definicion/rob%C3%B3tica>

EduStorm. **Robótica Educativa en Chile**. Sitio Web: <http://edustorm.blogspot.com>

Martinez, Yaiza (2009). **Tendencias Tecnológicas**. Robots Serpientes. Sitio Web: [http://www.tendencias21.net/Desarrollan-una-mano-robotica-impulsada-por-aire-comprimido\\_a3247.html](http://www.tendencias21.net/Desarrollan-una-mano-robotica-impulsada-por-aire-comprimido_a3247.html), 2009

Portal Tecnología News. **Primer Robot Profesor**. Sitio Web: <http://www.tecnologia.solomejor.com/2009/03/saya-primer-profesor-robot.html>

Rambal: Automatización y Robótica. Robótica Educativa en Chile. Sitio Web: <http://www.rambal.com/>

Robot Group (2012). **Robótica Educativa en Argentina**. Sitio Web: <http://www.robotgroup.com.ar/>



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Ruiz Velasco, E. (2007). **Robótica Pedagógica**. Universidad Nacional Autónoma de México. Sitio Web: [http://cecte.ilce.edu.mx/seiem/file.php/12/sesion12/lec\\_rec/robotica\\_pedagogica.doc](http://cecte.ilce.edu.mx/seiem/file.php/12/sesion12/lec_rec/robotica_pedagogica.doc)

Ruiz Velasco, E.; García, J. y Rosas, L. (2008). **Robótica pedagógica virtual para la inteligencia colectiva**. UNAM Portal Virtual Educa. Sitio Web: <http://www.virtualeduca.info/zaragoza08/ponencias/189/Ruiz-VelascoS%E1nchezEnrique%20UNAM-M%E9xico.doc>

SualLabs. (2014) **Robótica Educativa en México**. Sitio Web: <http://suallabs.com/>





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **MALTRATO INFANTIL COMO FENÓMENO SOCIAL QUE AFECTA LA NIÑEZ: UNA VISIÓN DESDE LA PERSPECTIVA HERMENÉUTICA**

**Adriana Castellano**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[adricastellanos@gmail.com](mailto:adricastellanos@gmail.com)

**Ruth Toro**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[ruth.toro@urbe.edu.ve](mailto:ruth.toro@urbe.edu.ve)

#### **RESUMEN**

El presente artículo tuvo como objetivo: analizar el maltrato infantil como fenómeno social que afecta la niñez. Para este artículo se consultaron los autores como Tello, Hernández, Díaz, Faraone, Núñez, entre otros, bajo el paradigma cualitativo, utilizando la tradición del método de la hermenéutica, y la triangulación como técnica entre referentes teóricos y versionantes, haciendo revisión de las mismas que develan las distintas definiciones del maltrato infantil así como de las formas del mismo y las investigadoras como versionantes. Como conclusión se obtuvo que a pesar de que existen diversos tipos de maltrato infantil la sociedad todavía no los determina o no los diferencia como tal, algunos piensan que solo se podrá corregir la conducta de un niño con maltratos o abusos imponiendo así su carácter de padre o cuidador pero están totalmente errados, el niño no es del padre, el niño es de la sociedad que lo hará crecer como persona.

**Palabras clave:** Maltrato infantil, Abuso, Daños, Secuelas Psicológicas, Medicina Legal

#### **INTRODUCCIÓN**

En muchos países se han hecho estudios sobre este fenómeno social que afecta la infancia de niños(as) y su núcleo familiar; sin embargo, la concepción del constructo aún tiene divergencias y distintas acepciones. Esto es posible verificarlo en las distintas fuentes de consulta. En este trabajo se mencionan los más resaltantes y comunes, dando a entender y ayudando al análisis del constructo para así desde lo teórico entender las situaciones que afectan al infante maltratado.

Existe la teoría referencial pero no se tiene el conocimiento de cuántos niños son abusados física y sexualmente en todos los países latinoamericanos. Uno de los propósitos principales de esta investigación es analizar las diversas concepciones de las definiciones del maltrato infantil y sus características para de esta manera, contribuir con el estudiante que se forma en las ciencias del derecho a identificar los diferentes tipos de abuso infantil, el por qué se da este fenómeno social.

Por otro lado, es de gran importancia conocer los límites entre el castigo educativo y el maltrato infantil pues esa línea delgada que los separa comienza cuando al niño se le disciplina. Hay que percatarse, desde un principio, que el niño no es propiedad de la familia, ésta no puede hacer con él lo que quiera, el niño es un ser humano, es parte de la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

sociedad y representa su futuro. Es por esta razón que se realizó el presente estudio a fin de Analizar el maltrato infantil como fenómeno social que afecta la niñez.

### **DEVELANDO LA REALIDAD**

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) el 20% de mujeres y 15% de hombres han manifestado haber sufrido abusos sexuales en su infancia, mientras que un 23% de ambos géneros fueron maltratados físicamente cuando eran niños. Sobre este asunto, Tello (1991) reporta que cada año en Estados Unidos hay de 69.000 a 4.000.000 de niños maltratados, pero un cálculo realista es que aproximadamente 1.600.000 son niños golpeados. Para el caso venezolano según un informe publicado por la Organización Mundial de la Salud en 2014, existe el maltrato infantil, pero solo un 10% son notificados, a pesar de que los diferentes organismos como lo son los Centros comunitarios de aprendizaje (CECODAP) la Fundación oficina Nacional de denuncia del niño maltratado(FONDENIMA) y el Programa de atención de niños, niñas y adolescentes en circunstancias especialmente difíciles (PANACED) y otras en todo el país, buscan y trabajan en contra de este abuso.

### **APROXIMACIONES TEÓRICAS SOBRE EL MALTRATO INFANTIL**

Sobre este particular, es necesario antes de adentrarnos en el tema, hacer una distinción en relación a las edades que enmarcan la infancia y es en el artículo 2 de la Ley orgánica de protección de niños, niñas y adolescentes (LOPNNA) que se establece “Se entiende por niño o niña toda persona con menos de doce años de edad.” De esto se desprende, que la infancia llega hasta los 12 años de edad. Por otro lado, la organización mundial de la salud, en la publicación antes mencionada, define el maltrato infantil como aquellos abusos que son objeto los menores de 18 años. Ahora bien, existen diferentes actos que implican, abusos, desatenciones y carencias que dañan a los infantes y esto es reportado en distintas investigaciones dentro de sus hallazgos.

Estos actos mencionados anteriormente, atentan contra la integridad corporal, su desarrollo afectivo, moral, intelectual y físico en los infantes, los cuales son perpetrados por un individuo con abuso de poder de manera consciente o inconsciente. Según la Organización Mundial de la Salud (2014) el maltrato infantil consiste en todos aquellos abusos y todos los tipos de maltrato físico y psicológicos posibles. Estos abusos se convierten en un problema mundial bastante grave.

**Cuadro 1. Comparación sobre el límite de la edad infantil**

<b>FUENTE</b>	<b>EDAD LIMITE DE LA INFANCIA</b>
Organización Mundial de la Salud (2014)	18 años
LOPNNA	12 años

Fuente: Elaboración Propia



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Es posible detectar en el Cuadro 1 la diferencia en el límite de la edad de la infancia según las fuentes consultadas, lo que permite interpretar que a mayor límite de edad, el número de reportes de abuso infantil es mayor.

En la construcción del andamiaje teórico de este constructo resulta interesante develar que según el autor Comité de Maltrato Infantil Sociedad Chilena de Pediatría (2007) se le puede definir como cualquier acción u omisión no accidental en el trato hacia el menor de parte de sus responsables que le ocasionan daños físicos o psicológicos. Según el autor antes citado, estos abusos pueden ocurrir en su casa, en la escuela o en las comunidades donde él interactúa, sin comprender que pueden afectar el crecimiento y desarrollo de toda su vida. Es interesante destacar que desde la perspectiva del Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) (2009), el maltrato infantil es una enfermedad social que se puede dar en todos los sectores y clases económicas, se produce por factores multicausales, de diversas intensidades y tiempos que afectan el crecimiento armónico y adecuado del niño.

En ese sentido, dicho autor hace mención a que históricamente en la antigua Roma era normal y se consideraba legal que un padre asesinara a su hijo y en otras culturas se permitía el usar a los niños como esclavos, venderlos para trabajos de obras o inclusive como mercancía. Esto quiere decir, que el maltrato infantil siempre ha estado presente, pero es ahora que se comenzó a hablar de formas de prevenirlo y tratarlo como delito. Hoy en día todas estas acciones son ilegales aunque en muchas naciones, todavía las leyes son muy vagas con respecto a esto y los niños son víctimas de distintos hechos sin la protección que debería otorgarle el Estado ya que también son seres humanos y se les debe considerar como tal.

### **Tipos de maltrato infantil**

#### **a) Maltrato Físico**

Es cualquier acción para nada accidental que puede ser causada por diferentes objetos como cinturones, evillas, cigarrillos, la mano o cualquier otra cosa que le cause un daño físico al menor. Se le conoce también como trauma infantil y se refiere a fracturas y diversas lesiones que se suscitan cuando se golpea a un niño con ira. Este tipo de abuso puede ocurrir en tiempos de un estrés extremo así como por efectos de alcohol, de droga, de pobreza, entre otros. (Eduardo Hernández 2012)

#### **b) Maltrato psicológico**

Este abuso ocasiona daños en las áreas afectivo e intelectual del niño, se produce por el abandono infantil, es decir, cuando no se le suministra una alimentación al infante, agua, vestido, vivienda u otras necesidades. El permitir que el niño presencie actos violentos entre los padres, amenazar al pequeño, ignorarlo, insultarlo, no brindarle un ambiente seguro, humillarlo, burlarse, es abusar psicológicamente del mismo.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **c) Abuso Sexual**

Es cualquier clase de contacto sexual con un niño con el fin de tener una gratificación sexual por parte del que está realizando el daño. Se puede dar por exhibición sexual, tocamientos y el acto sexual como tal que sería la violación. El abuso sexual se considera como una exposición deliberada de niños menores a la actividad sexual, aquí el niño es forzado o persuadido por otra persona para realizar el acto y también entran el sexo oral y la pornografía.

### **d) Maltrato por explotación**

Se da porque el adulto se aprovecha indebidamente del menor o de su trabajo para obtener un lucro, un beneficio económico. Se refiere al trabajo que realiza el niño en cualquier sistema de producción económica de un país y que impide su desarrollo como ser humano para mantener económicamente a su grupo familiar. Dentro de la explotación infantil existen varios grupos:

Niños que son obligados a mantener un constante trabajo para que después le quiten todos sus ingresos.

Niños en edades comprendidas entre 12 y 14 años que realicen trabajos altamente peligrosos.

Todos aquellos menores de edad que son víctimas de las peores formas de explotación infantil como lo son el tráfico de drogas y armas, la esclavitud, la prostitución y actividades ilegales que estén obligados a hacer.

### **e) Maltrato por negligencia**

No es necesario golpear un niño para que se considere como maltrato, ya que en esta categoría se omite o se realizan falencias intencionales por parte del adulto con el fin de no proveer las necesidades del menor teniendo los medios y herramientas para hacerlo. La negligencia hace referencia a un patrón continuo de cuidado inadecuado de las personas responsables del menor, mientras que la falencia, hace referencia a las imposibilidades financieras y económicas que pudiesen resultar de un descuido.

### **f) Desamparo**

Es cuando no hay un responsable que pueda atender todas las necesidades de un menor, medicas, sentimentales, físicas, hogareñas, alimenticias, entre otras.

### **g) Maltrato por riesgo**

Es el estado en el cual un menor está en peligro constante, siempre esta posibilitado para sufrir daños físicos, en su integridad personal o en el desarrollo de su vida.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Consecuencias del maltrato infantil**

En todas sus formas, el abuso infantil tiene diversas consecuencias en el menor que le condicionan su desarrollo emocional, social, físico, entre otros. Para Aleni Díaz (2009) Los golpes y maltratos obviamente producen daños físicos, pero más allá de eso, al ser vejado, adicional se envían mensajes psicológicos destructivos para las víctimas, ejerciendo un mayor impacto en áreas críticas del crecimiento infantil. El pánico, el terror, la impotencia, las frustraciones y el carácter impredecible del comportamiento del adulto agresor, dejan marcas o secuelas psicológicas que van manifestando a lo largo del desarrollo de su vida, por ejemplo el tener muy baja autoestima ya que se sienten incapaces, inferiores y por lo tanto tienen comportamientos de timidez y miedo o por el contrario son hiperactivos.

Otras de las secuelas que puede dejar el maltrato infantil son síndromes de ansiedad, angustia y depresión los cuales se manifiestan en trastornos de comportamientos, señala Alicia López (2002) estos infantes desconfían de los contactos físicos sobre todo los que vengan por parte de adultos y desarrollan sentimientos de tristeza y desmotivación. Por último, pueden generar un desorden de identidad en donde el niño llegara a tener una mala impresión de sí mismo, pensando que es el causante del descontrol de sus padres, lo que lo llevará a creerse una persona mala, inadecuada o peligrosa y los casos extremos pueden alterar el desarrollo del sistemas nervioso.

El maltrato infantil es una causa de sufrimiento y daños tanto para el niño como para la misma familia y trae consecuencias a corto y a largo plazo Faraone Alicia (2000), el abuso hace que el infante viva estresado y por lo tanto que tenga trastornos del desarrollo cerebral temprano, cabe resaltar que los adultos que sufrieron malos tratos en su infancia corren el mayor riesgo de poseer problemas conductuales, físicos y mentales, tales como: actos de violencia, depresión, consumo de tabaco, obesidad, embarazos no deseados, y debido a esto se pueden generar diversas enfermedades, por ejemplo, cáncer, problemas del corazón, infecciones de transmisión sexual o hasta pueden llegar a suicidarse.

Más allá de todo lo antes mencionado, produce un impacto adicional en el presupuesto familiar, por hospitalizaciones, citas de psicólogos, medicinas para contrarrestar los problemas mentales y físicos, servicios sociales para los infantes, entre otros, que de alguna manera, ayudan al individuo a que el desarrollo de su vida sea un poco más estable aunque nunca lo será del todo. Según la fundación Amparo ubicada en la República de Argentina, la cual le presta asistencia al menor y a su familia defendiendo sus derechos y protegiéndolos del abuso, los niños que desde la edad escolar son maltratados psicológicamente están entre el grupo de los más propensos a mostrar retrasos en el desarrollo en general y en el de toda su vida, caso contrario con los no maltratados.

### **Factores de riesgo que originan el maltrato infantil**

Para el Comité de Maltrato Infantil Sociedad Chilena de Pediatría (2007) existen diversos factores de riesgo que de alguna manera ayudan a que este maltrato se realice.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

El niño propenso al abuso presenta ciertas características que se mencionaran a continuación:

La edad inferior a 4 años, ya que los niños son muy inquietos o resultan muy difícil de supervisar y no responden de manera correcta a las órdenes verbales pues son muy activos y en ocasiones irritables.

Los niños con impedimentos físicos o mentales porque su desarrollo se tornara más lento y puede tener un impedimento muy grave o muy leve, esto lo determinaran los doctores con las diferentes visitas, medicamentos, dietas y hospitalizaciones, por supuesto esto afecta la interacción entre padre e hijo, ocasionándole al cuidador un alto grado de estrés e irritabilidad.

El hecho de no haber sido deseado o de no cumplir con las expectativas de los padres, por ser de un género diferente al que querían, por el simple motivo de no querer tener al niño pero por obligación dejaron que naciera, porque al infante le guste realizar diversas cosas, juegos que a ellos no, los cuidadores lo rechazan, lo amenazan, lo intimidan y maltratan.

Por otro lado, los padres o cuidadores también presentan rasgos o características por las cuales se sabe que maltratan a su niño, entre esas están:

Las dificultades para establecer vínculos afectivos con sus hijos, estos son de gran valor e importancia para que cada parte puede sentirse tranquilo, pero es el cuidador el que debe dar el primer paso y no dejarle todo al infante.

El hecho de no cuidar al niño

Si en su infancia fue maltratado, puede repetir esas conductas y maltratar a sus hijos.

### **Indicadores de maltrato físico**

Las lesiones en la piel son las más comunes como por ejemplo las contusiones o hematomas inexplicables, raspones, golpes en la cabeza, lesiones en las nalgas o en los genitales, moretones en los cachetes, entre otros. Con respecto a los dientes, los odontólogos admiten que la dentadura de un niño es un rasgo importante para saber si es maltratado, ya que pueden tener dientes partidos, flojos o faltantes, lesiones en la encía o en la lengua injustificable y hasta decoloración dental por hemorragia de la pulpa.

Para tener seguridad en el hecho, se le hace un interrogatorio a los padres, los cuales a pesar de que son los abusadores siempre responden de manera inadecuada cuando se le pregunta que porque no asistió al niño medicamente a tiempo.

Adicionalmente se interroga al niño afectado para tener seguridad de quien realmente lo hizo, normalmente los niños menores de 10 años lo describen debido a su inocencia, pero es realmente difícil que una niña en la adolescencia lo confiese ya que siente miedo del adulto que la maltrata o abusa sexualmente de ella. Se puede reconocer a un niño



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

maltratado porque no sonríe, su mirada es inexpresiva pero denota inseguridad, miedo, en su cuerpo tiene diferentes golpes o heridas nuevas y antiguas, marcas de los nudillos en el cráneo, ojos morados. (Nuñez Mairy2012)

### **Indicadores de abuso sexual**

Como ya se mencionó anteriormente, este abuso es todo contacto sexual existente con un niño por parte de su representante o cuidador para obtener excitación o gratificación por medio del infante, según Hernández (2012) puede ser por desnudos, por tocamientos o inclusive llegar al acto de violación. Debido a estos hechos, se presentan llantos injustificados, cambios bruscos en el comportamiento, ausentismo escolar, el llegar muy temprano a un sitio o retirarse muy tarde, conocimiento sexual bastante extenso y específico para su edad, depresión crónica, retraimiento, dolor o irritación genital, temor al contacto físico e inclusive a cambiarse de ropa para hacer ejercicio.

### **Prevención**

Para prevenirlo se deben tener diferentes programas de ayuda social tanto para los niños como para los adultos, ayudarlos a superar etapas, dar charlas, conversatorios, jornadas de aprendizaje en donde los representantes lleven a sus hijos y se cree un vínculo entre ellos, enseñarle a los padres a realizar esa tarea o por lo menos orientarlos así como incorporar actividades para los niños en los colegios en donde se les explique todo sobre los maltratos y ellos poder tener la información necesaria. (Organización mundial de la salud 2014)

### **RECORRIDO METODOLÓGICO**

El presente estudio se sitúa en el contexto de la epistemología cualitativa, es en esencia hermenéutico-dialéctico, donde se interpretan las teorías y la experiencia documentada en la escuela y en tribunales de menores.

En ese caso se interpretarán y triangularán las opiniones de teorías, versionantes clave, cuyos datos se obtienen a través de un guión de entrevista semi-estructurada en profundidad, focalizada e individual, con respuestas abiertas, las cuales generaron una matriz para interpretar la postura de los informantes y luego extraer categorías de la investigación.

### **RESULTADOS**

A continuación se presentan en una matriz los 3 versionantes que ofrecen información sobre el maltrato infantil. La primera es una experta abogada en el tema que litiga en este tipo de casos. EL segundo es la obra de Hoffmeister (2003) quien expresa la definición y por último una de las investigadoras que a su vez es estudiante de derecho.

Esta información se triangulará para de allí generar resultados.

**Cuadro 2. Información de los versionantes**

Categoría	Noción del Informante Abogada experta en casos de maltrato infantil	Referente Teórico Hoffmeister Willy (2003)	Interpretación de la Investigadora
Injuria física y/o mental y/o abuso sexual y/o trato negligente de todo individuo menor	Todo quien atente la integridad física o mental sea por acción u omisión de sus actos contra niños, niñas o adolescentes	Se entiende por Maltrato Infantil a la injuria física y/o mental y/o abuso sexual y/o trato negligente de todo individuo menor, ocasionado por la persona encargada de su cuidado y custodia, que implique peligro o amenaza para la salud y bienestar físico y mental del niño	El maltrato infantil es todo aquel abuso cometido hacia un menor de edad bien sea por parte de sus padres, cuidadores o de cualquier otra persona en general, el cual puede ir desde humillarlo, golpearlo o inclusive abusar sexualmente de él.
Protocolos de entrevistas a los abusados infantes	Es importante establecer una fase de sensibilización con el objetivo de romper el miedo a través de información efectiva y apoyo de los familiares.	Los protocolos más recientes aconsejan a los entrevistadores llevar a cabo una serie de etapas diferentes, donde cada una cumple un propósito específico. La estructura de una entrevista por etapas minimiza las influencias alusivas y facilita a los menores el ser informativos. Estas metas se consiguen por tres normas principales: (a) los menores reciben información clara sobre el trabajo del entrevistador y las líneas de base para la entrevista, (b) el entrevistador establece un rapport de tal manera que anima al niño a hablar, y (c) el entrevistador consigue información usando los formatos de preguntas menos directivos. Aunque se especifica la serie de etapas, la estructura da al entrevistador flexibilidad para cubrir cualquier tema que el equipo investigador determine relevante, en el orden que parezca más apropiado. Este protocolo describe la estructura general de una entrevista por etapas pero no dicta qué preguntas específicas debe hacer el entrevistador	A los niños menores de 12 años se le es más fácil hablar y dar explicaciones en una entrevista, incluso el señalar a la persona que realizó el acto, pero a una niña en su etapa de adolescencia le cuesta mucho más dar a conocer un abuso sexual que se le haya perpetrado, por temor o amenazas de la persona, por tanto se debe manejar el tema de manera cautelosa y siempre garantizándole protección y confianza.





## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

<p>Información que debe incluirse en la entrevista al menor abusado</p>	<p>Realizar la entrevista con la finalidad de identificar los datos sobre el niño, niña y adolescente como: nombres y apellidos, su dirección, información sobre acontecimientos relevantes en su evolución como niño, niña y adolescente hábitos, deseos, anhelos, entre otros datos de sus padres, situación afectiva, y familiares de crianza. Es importante crear un ambiente afable para lograr que de manera espontánea el niño, niña y adolescente describa con exactitud los hechos con libertad. Además de cumplir como protocolo obligatorio la aceptación a la realización de la entrevista y la información suministrada.</p>	<p>La información que puede incluirse en la pre-entrevista es:          Datos de identificación (Nombre del Menor, edad, sexo, composición familiar...)          Consideraciones evolutivas o culturales relevantes (por ejemplo, retraso evolutivo, deficiencias auditivas o del habla, bilingüismo).          Intereses o aficiones del menor que pudieran usarse para establecer el rapport.          Acuerdos de custodia (Si los hay)          Nombres de los miembros de la familia y de amigos relevantes o cuidadores.          Horarios y condiciones del cuidado del menor, con los nombres que éste aplique a dichas condiciones.          Tratamientos médicos relevantes o enfermedades (por ejemplo, erupción cutánea en los genitales, ayuda en el aseo personal, supositorios o experiencias recientes con termómetros rectales).          Hábitos de la familia o hechos relacionados con los temas alegados (por ejemplo, ducharse o bañarse con el menor, una madre que permite que los niños entren en el baño mientras ella se cambia los tampones, juego físico o hacer cosquillas).          Naturaleza de la alegación y circunstancias que rodean a la misma.          Distintas versiones sobre el hecho que dan lugar a la evaluación.          Posibles motivaciones para falsas alegaciones (por ejemplo, hostilidades en la familia o en el vecindario que den lugar a sospechas de un comportamiento inadecuado).</p>	<p>Todos los datos personales, tanto del niño abusado como el de sus padres o cuidadores, lugar de nacimiento, identificación, actividades que realiza, su colegio, entre otros, son de vital importancia para los entrevistadores ya que ahí pueden determinar que sucedió.</p>
---	---	--	--

Fuente: Elaboración Propia



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

Es preocupante y alarmante cuántos niños son maltratados diariamente por sus progenitores sin entender que están afectando su futuro. Definitivamente el niño se puede acostumbrar a estos maltratos solo por tener un poco de atención, esto conlleva que a medida de su crecimiento, va a hacer diferentes cosas por las cuales sus padres lo maltratan por el simple hecho de querer un poco de atención o afecto. El problema radica en el pasar el tiempo porque, este niño se va convirtiendo en adolescente, en adulto adoptando así una personalidad fría y dura congelando sus emociones e inclusive descartando la posibilidad de tener relaciones interpersonales y duraderas con la sociedad.

Dando una interpretación del tema tratado, cada padre tiene una manera diferente de criar a sus hijos, algunas ciertas otras no tanto, más sin embargo, se debe considerar que el maltrato en ninguno de sus tipos debe practicarse contra los más pequeños para aplicar un castigo o imponerles cierta conducta que considere adecuada, efectivamente necesita disciplina como todos pero existen muchas maneras de hacerlo sin necesidad de llegar a los golpes, a las humillaciones o a los malos tratos, es sano y a la vez correcto que se realicen programas para padres y enseñarles que deben hacer y como para que ellos tomen la decisión adecuada y juntos puedan formar a un buen ser humano.

### CONCLUSIÓN

Al analizar el maltrato infantil como fenómeno social que afecta la niñez el cual es el objetivo del presente estudio, como conclusión se obtuvo que a pesar de que existen diversos tipos de maltrato infantil la sociedad todavía no los determina o no los diferencia como tal, algunos piensan que solo se podrá corregir la conducta de un niño con maltratos, abusos imponiendo así su carácter de padre o cuidador pero están totalmente errados, el niño no es del padre, el niño es de la sociedad que lo hará crecer como persona.

Por otro lado, desde el punto de vista legal, al hacer la revisión de cada caso, es necesario realizar una entrevista al menor para documentar los hechos y poner la denuncia en la instancia correspondiente y a su vez ese protocolo de entrevista debe contener información relevante que debe sustentar el caso.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Comité de Maltrato Infantil Sociedad Chilena de Pediatría (2007). El maltrato infantil desde la bioética: El sistema de salud y su labor asistencial ante el maltrato infantil, ¿Qué hacer? **Revista Chilena de Pediatría** 2007; 78 (Supl 1): 85-95. Fecha de consulta 16 de mayo 2014. <http://www.scielo.cl/pdf/rcp/v78s1/art07.pdf>

Díaz, Aleni. (2004). **Violencia y maltrato infantil y juvenil: realidad y perspectivas.** [Revista electrónica del trabajador judicial.](http://trabajadorjudicial.wordpress.com/violencia-y-maltrato-infantil-y-juvenil-realidad-y-perspectivas/) Lima- Perú. <http://trabajadorjudicial.wordpress.com/violencia-y-maltrato-infantil-y-juvenil-realidad-y-perspectivas/> fecha de consulta: 16 de mayo 2014.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

Faraone, Alicia. (2000). **Maltrato infantil y un estudio de caso**. Ediciones Trilce. Montevideo, Uruguay.

Hernández, Eduardo. (2012) [http://www.psicologia-online.com/infantil/conductas\\_agresivas.shtml](http://www.psicologia-online.com/infantil/conductas_agresivas.shtml) Fecha de consulta: 23 de mayo 2014

Núñez, Mairy. (2012) <http://vlex.com/ve/tags/antecedentes-maltrato-infantil-venezuela-2543758> Fecha de consulta: 13 de abril de 2014

Organización Mundial de la Salud (OMS) 2014. **Nota descriptiva N.º 150** enero de 2014. <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs150/es/> Consultada 18 de mayo de 2014.

Tello, Francisco. (1991) **Medicina forense**. Harla, SA. México.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2009) Maltrato infantil: Una dolorosa realidad puertas adentro. Desafíos. **Boletín de la Infancia y la Adolescencia sobre el avance de los objetivos del milenio**. Número 9. Julio 2009. ISSN 1816-7527. <http://www.unicef.org/lac/Boletin-Desafios9-CEPAL-UNICEF%282%29.pdf> Fecha de consulta: 21 de abril de 2014



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **EL ENSAYO ARGUMENTATIVO, LA ESTRATEGIA ANDRAGÓGICA Y EL DESARROLLO DEL PENSAMIENTO CRÍTICO EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS**

**Carmen Elena Collante Caiafa**

Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia

[carmen\\_collante@yahoo.es](mailto:carmen_collante@yahoo.es)

#### **RESUMEN**

Las organizaciones internacionales han demandado de las instituciones de educación desarrollar la actitud crítica en sus estudiantes debido a las exigencias de la sociedad de hoy que requiere de profesionales competentes para enfrentar los vertiginosos cambios del mundo global. De ahí se han generado políticas educativas para dar respuesta a estos retos. Este trabajo da cuenta de la aproximación teórica del estudio que plantea como un aporte para concretar las metas de educación al ensayo argumentativo como estrategia andragógica para desarrollar el pensamiento crítico en estudiantes de educación terciaria. Este trabajo investigativo fue enmarcado en un paradigma cualitativo con enfoque hermenéutico, cuyos participantes fueron profesores y estudiantes universitarios, cuya información recolectó mediante las técnicas de observaciones de clases, entrevistas a expertos en lenguaje, a grupos focales y encuestas tanto a docentes como estudiantes. La metodología aplicada para el análisis de los resultados fue la triangulación de los datos obtenidos mediada por el análisis de contenido que permitió caracterizar las acciones y actitudes que asumen los estudiantes que recién ingresan a la educación terciaria para desarrollar su pensamiento crítico y describir las prácticas andragógicas empleadas por los docentes en relación al desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes y finalmente hacer un cotejo para ver la incidencia de estas prácticas en relación al desarrollo del pensamiento crítico. Este artículo solo presenta una síntesis conceptual más los resultados esperados y conclusiones previas.

**Palabras clave:** pensamiento crítico, estrategia andragógica, ensayo argumentativo.

#### **INTRODUCCIÓN**

En esta sociedad del conocimiento atiborrada de obstáculos, llena de contrastes y permanentes cambios que las personas deben afrontar día a día, se requiere de ellos, poseer las competencias para asumir todos los retos que surjan. De allí que el sistema educativo de hoy, de todas las latitudes, está preocupado por formar ciudadanos para la sociedad global, de prepararlos para todas esas situaciones del presente y del futuro, como forma de contribuir a la construcción de una sociedad justa y democrática; de modo que desarrollar el pensamiento crítico en los jóvenes se hace necesario.

En Colombia, se han hecho esfuerzos por desarrollar este tipo de pensamiento como políticas de Estado en materia de educación. Es así como se ha normatizado la educación en el país particularmente con la Ley General de Educación, que establece, entre muchos aspectos, la promoción del espíritu o la actitud crítica. Sin embargo, por un lado, los resultados de las pruebas tanto internas como externas revelan que los estudiantes no



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

están siendo tan críticos como se espera, y por otro, los recientes estudios evidencian que los docentes, quienes son los responsables directos de orientar el aprendizaje, no están preparados para concretar este objetivo dado que sus prácticas se centran solo en el conocimiento y no en el razonamiento y la reflexión.

Entonces, las universidades no deben ceder a su pretensión de desarrollar el pensamiento crítico de sus estudiantes que los prepare, como lo dice Betancourt (2010), “para todas esas situaciones del presente y del futuro, colaborando a la construcción de una sociedad justa y democrática” (p. 1).

En este sentido para contribuir al mejoramiento de la educación, se proponen alternativas de estrategias que puedan implementarse, que permitan el desarrollo del pensamiento crítico de acuerdo a los contextos. En este trabajo en particular se plantea como objetivo diseñar estrategias andragógicas que favorezcan el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de educación terciaria a partir de la escritura de ensayos argumentativos, mediante la caracterización del desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes, la descripción de las prácticas andragógicas de los docentes, cotejándolas con el nivel de desarrollo de pensamiento crítico que evidencian sus estudiantes como una forma de contribuir a subsanar la necesidad imperante de preparar ciudadanos críticos.

### **FUNDAMENTACIÓN**

El pensamiento crítico desarrollado por los estudiantes no es un tema novedoso, en el sentido que se han realizado diversos estudios alrededor de esta temática; sin embargo, la observancia e importancia del mismo, en la actualidad, hace necesario no dejarlo a un lado; por el contrario, se requiere de seguir ahondando en el asunto de la potenciación de las destrezas de pensamiento por parte de los aprendices con el fin de encontrar alternativas que ofrezcan estrategias para su crecimiento profesional y personal.

Entre las experiencias significativas en entorno al pensamiento crítico desarrollado por los estudiantes a nivel internacional, particularmente en el contexto angloparlante (Inglaterra, Estados Unidos, Canadá y Australia) llevan ventaja en estos estudios, al punto que, en su mayoría, las pruebas que se utilizan en las investigaciones realizadas en Latinoamérica son procedentes de éstos. Entre las pruebas que miden el pensamiento crítico Calle (2013) referencia: La prueba de Cornell (Ennis y Millman, 1985); La prueba de Watson y Glaser (1980) La prueba CCTST (Facione, 1990) y la prueba CriticalThinkingEssay Test (Ennis y Weir, 1985) y la prueba HCTAES.

En el contexto latinoamericano y del Caribe sobresalen diversas investigaciones que guardan estrecha relación con estudio en cuestión en cuanto al desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes mediante diferentes estrategias pero, el estudio más cercano a los intereses de la presente investigación en cuanto a las categorías de análisis es Estudio longitudinal de predictores y moderadores educacionales del desarrollo de la escritura en estudiantes universitarios, aunque difieren en objetivos y metodología. En este estudio del Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico [FONDECYT] de Chile, por Preiss, San Martín y Flotts (2010), muestran que la escritura argumentativa,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

el pensamiento crítico y la exposición a texto escrito, pueden ser evaluadas masiva y confiablemente. Además, éstas conforman habilidades cognitivas diferenciadas y están relacionadas significativamente con diversas medidas de desempeño académico. Todos los trabajos citados son evidencia del interés que suscita, en docentes investigadores, emplear diferentes estrategias para desarrollar las habilidades cognitivas y metacognitivas de sus estudiantes, las cuales implican su capacidad para leer comprensivamente, escribir coherentemente, argumentar y proponer, al igual que estimular su espíritu crítico e investigativo. Todos relacionados con la intención de la presente investigación.

Entonces, retomando las categorías de estudio, a continuación se exponen las bases teóricas que fundamentan el pensamiento crítico como la primera.

El pensamiento crítico ha sido tema permanente de discusiones e investigaciones, en las que, de alguna manera, los conocedores del tema no logran llegar a un acuerdo sobre su naturaleza, características y bases filosóficas. Sin embargo, en lo que muchos coinciden es que es un acto que involucra las habilidades del pensamiento, la cognición y la metacognición.

Por ejemplo, Para Saiz y Rivas (2008), el pensamiento crítico “es un proceso de búsqueda de conocimiento, a través de las habilidades de razonamiento, solución de problemas y toma de decisiones, que nos permite lograr, con la mayor eficacia, los resultados deseados” (p. 5). En esta definición, los autores especifican la actividad intelectual con una finalidad intrínseca a todo proceso mental, a saber, buscar conocimiento, pero que lo relacionan con unas metas puntuales como la solución de problemas.

El pensamiento crítico podría estar presente en todas las esferas en las que se desenvuelve una persona. Se puede aplicar ante cualquier circunstancia. En ese mismo sentido Paul y Elder (2003) expresan que el pensador crítico “Cuestiona la información, las conclusiones y los puntos de vista. [...]. Busca profundizar con lógica e imparcialidad. Aplica estas destrezas [...] al estudiar así como en su vida personal y profesional”. (Paul y Elder, 2003, p. 2).

Lo anterior confirma lo necesario que se hace para una persona desarrollar y aplicar su pensamiento crítico. Podría afrontar las situaciones que la vida le presente de una forma más consciente y razonada, lo que le acercaría al éxito o, por lo menos, a un lugar de reconocimiento y aceptación de sí mismo y de la sociedad que le rodea.

Para Paul (1993) el pensamiento crítico es “una manera sistemática de formar y moldear nuestro pensamiento. Funciona deliberada y exigentemente. Es un pensamiento disciplinado, comprensivo, bien razonado y está basado en estándares intelectuales” (p. 20). Este autor nos agrega los rasgos de sistematicidad y modelado del pensamiento, con lo que agrega dos aportes sustantivos. Para ser sistemático debe ser organizado, planificado, consciente, y aquí toman gran protagonismo las habilidades cognitivas y las metacognitivas que pueda llegar a desarrollar el individuo. Por otro lado, podemos inferir que nuestro pensamiento puede ser moldeado, es decir, que se puede entrenar a una persona o enseñarle cómo puede llegar a ser un pensador crítico.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Desde otra perspectiva, Dewey (1989) se refiere al pensamiento crítico como pensamiento reflexivo, el cual coincide con el de otros autores citados, en que al desarrollar las habilidades de pensadores críticos, estamos siendo conscientes de lo que hacemos y como lo hacemos. Dewey (1989) lo asocia con pensamiento reflexivo, mientras que Lipman (1991) lo hace con el pensamiento creativo y con el pensamiento complejo, haciendo una relación más generalizada y globalizante.

Retomando algunos planteamientos de Dewey (1989), Santiuste et al. (2001), señalan como acierto el hecho de que pensamiento crítico es pensamiento reflexivo, un pensamiento que se piensa a sí mismo, es decir, metacognitivo, lo que hace posible que se autoevalúe y optimice a sí mismo en el proceso. Es precisamente lo metacognitivo de este pensamiento lo que contribuye para que la persona pueda llegar a conocer su propio sistema cognitivo (conocimientos, estrategias, motivaciones y sentimientos), y que pueda llegar a intervenir para mejorar dicho sistema, mediante la planificación, supervisión y evaluación de su actividad. Además, cuando se habla de pensamiento crítico se debe tener en cuenta tres elementos importantes: el contexto, las estrategias y las motivaciones.

Para Villarini (2001) el pensamiento es la capacidad para procesar información y construir conocimiento, combinando representaciones, operaciones y actitudes mentales en forma automática, sistemática, creativa o crítica para producir creencias y conocimientos, plantear problemas y buscar soluciones, tomar decisiones y comunicarse e interactuar con otros y establecer metas y medios para su logro.

De Sánchez (2002), por su parte, propone una clasificación de las habilidades de pensamiento como elementales y de nivel superior, integrando componentes cognoscitivos, metacognoscitivos, contextuales y psicológicos apoyada en la teoría trídica de la inteligencia de Sternberg. De modo que distingue 5 ejes principales: procesos básicos del pensamiento, solución de problemas y razonamiento verbal, creatividad, procesos ejecutivos y adquisición del conocimiento y discernimiento, automatización e inteligencia práctica.

Ahora bien, las habilidades son rutinas cognitivas existentes y empleadas para facilitar la adquisición y producción del conocimiento (Arguelles y Nagles, 2010). El uso de las habilidades de pensamiento se convierten en destrezas de pensamiento que requieren de unas estrategias que concretan el proceso cognitivo final o de aprendizaje que incluye un desempeño complejo.

Al respecto de Oxford (1990) clasifica a las estrategias de aprendizaje en estrategias directas (memoria, cognitiva, estrategia compensatoria) e indirecta (estrategias metacognitivas, afectivas y sociales), y O'Malley, Chamot, Stewner-Manzanares, Russo, y Küpper (1985) agrupan estas estrategias de aprendizaje en tres subcategorías principales: estratégicas metacognitivas, cognitivas y socioafectivas.

Las estrategias cognitivas (Oxford, 1990) son las estrategias mentales que el aprendiz utiliza para dar sentido a su aprendizaje, mientras que las metacognitivas (O'Malley et al, 1985), expresan la función ejecutiva, las estrategias que requieren la planificación para el



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

aprendizaje, pensando en el proceso de aprendizaje, ya que se lleva a cabo, el control de la producción o la comprensión de uno, y evaluar el aprendizaje después de que se completa la actividad. Entre las principales estrategias metacognitivas, es posible incluir organizadores previos, la atención dirigida, la atención selectiva, la autogestión, la planificación funcional, auto-monitoreo, retraso en la producción, la autoevaluación.

La agrupación de las estrategias sociales y afectivas (Oxford, 1990 y O'Malley et al, 1985), que se relacionan con la actividad de mediación social y transacciones con otras personas. La cooperación y el solicitar aclaración, o pedir ayuda son las principales estrategias socioafectivas.

Este estudio centra su atención en estas tres destrezas metacognitivas, sociales y afectivas dado que en ellas se integran todas las habilidades que un pensador crítico debe desarrollar.

El Ministerio Nacional de Educación de Colombia [MEN] (2009), por su parte, define las estrategias educativas como " las formas de trabajo que tienen una clara intencionalidad de movilizar recursos de los niños (emocionales, sociales, afectivos, cognitivos) para promover el desarrollo de sus competencias" (p.24). Aunque la definición que ofrece el MEN sobre estrategias educativas se refiere al niño, para este estudio esta se asume para el adulto. Además, como comentan Pozo y Monereo (2010):

La educación, desde la etapa infantil hasta la propia universidad, pasando por todos los niveles intermedios, requiere cada vez más de los alumnos y de los profesores no sólo adquirir conocimientos, sino sobre todo las competencias para aprender y seguir aprendiendo a lo largo de la vida (p.35).

Es cierto que hay diversos tipos de estrategias; pero, para el caso de este estudio en particular, se abordarán, primero, las concepciones de estrategias de enseñanza y estrategias de aprendizaje para llegar a definición de estrategias andragógicas.

Díaz y Hernández (2002) establecen que existen tres grandes grupos de estrategias: las de apoyo, las de aprendizaje y las de enseñanza. Las primeras, están enmarcadas en el plano afectivo-motivacional y propician el aprendizaje. Las segundas, comprenden el procedimiento y las habilidades que el aprendiz posee y emplea en forma flexible para aprender y recordar la información, afectando los procesos de adquisición, almacenamiento y utilización de la información y las última, implican el tratamiento en el contenido o estructura de los recursos de con el fin de facilitar el aprendizaje y comprensión de los estudiantes.

Relacionado con esta postura, Monereo (1998) propone que en el proceso de enseñanza y aprendizaje, la labor del docente comprende el guiar, orientar, facilitar y mediar los aprendizajes significativos en sus estudiantes resaltando el 'aprender a aprender' para que aprendan en forma autónoma independientemente de las situaciones de enseñanza. De este modo, el profesor debe adoptar estrategias diversas según las necesidades e intenciones deseadas que le favorezcan los diferentes estilos y ritmos de aprendizaje de sus estudiantes.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En este sentido, si el interés de esta investigación es la población de jóvenes adultos y adultos que cursan el nivel terciario de la educación, entonces las estrategias deben concebirse desde una metodología andragógica. Por ello, seguidamente, se conceptualizará el término andragogía como la segunda categoría del estudio.

La andragogía como campo autónomo del aprendizaje de adultos tiene sus inicios desde los 50 hasta los 70 con los trabajos del investigador alemán Pöggeler y muchos otros estudiosos de la educación, psicólogos, filósofos, sociólogos en diferentes países pero los fundamentos de la andragogía como teoría fueron creados entre los 70 y 80 por Knowles un eminente teórico y practicante de la educación de adultos de Norteamérica. (Zmeyov, 1998). En Latinoamérica, en la década de los 60, Venezuela se incursiona con la andragogía a través de la asistencia técnica que brinda a los países de Suramérica, Centroamérica y del Caribe en asuntos de planificación y organización de las campañas de alfabetización y se realiza el primer congreso interamericano de educación de adultos en la ciudad de Caracas. En Cali, Colombia en el 81 durante la segunda Conferencia Regional de Andragogía se crea el Instituto Internacional de Andragogía [INSTIA].

A continuación se presentan tres definiciones de andragogía según los modelos de Knowles, Holton y Swanson (2005), Adam (1987) y Díaz (2001).

El modelo andragógico de Knowles, Holton y Swanson (2005), está basado en función de la experiencia del aprendiz adulto como recurso importante del aprendizaje y su disposición para la misma; a diferencia del modelo pedagógico enfocado a enseñar al niño cuya responsabilidad del proceso enseñanza aprendizaje es asumida por el docente, dejándole al niño un papel pasivo para atender las decisiones y demás contenidos asignados por él.

Para Adam (1987) la andragogía es definida como: “ciencia y arte de instruir y educar permanentemente al hombre en cualquier período de su desarrollo psicobiológico en función de su vida cultural, ergológica y social” (p.30).

Díaz (2001), por su lado, propone un modelo andragógico, definido como: “...combinación de recursos humanos y materiales con miras a favorecer el aprendizaje del adulto” (p.61); cimentado en el aprendiz-adulto cuyo crecimiento, bienestar y formación educativa permitan establecer las pautas que favorezcan su situación dinámica en el proceso de aprendizaje.

En concordancia, se asume el modelo andragógico propuesto por el Instituto Internacional de Andragogía [INSTIA] (1989), resumiéndolo en tres momentos: planeación (diagnostico, los objetivos y el diseño de las actividades), la orientación de las actividades de aprendizaje (guía de proyectos, trabajos independientes, elaboración de ensayos) y la evaluación (evidencia recopilada y validada por el mismo estudiante sus compañeros, el profesor u otros expertos).

Entonces, en este punto, convergen los anteriores planteamientos y se llega a la concepción de estrategia andragógica como el conjunto de acciones conscientes que planea, implementa y evalúa el docente con el propósito de facilitar la formación y el



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

aprendizaje de sus estudiantes jóvenes, jóvenes adultos y adultos, partiendo de que la andragogía considera las existentes diferencias entre la realidad biológica, psicológica y social entre éstos y los niños (pedagogía).

La tercera categoría del estudio, el ensayo puede definirse como un género discursivo que expone a profundidad y de una manera subjetiva un tema. Para Pérez (1995) el ensayo es un género muy difundido por su versatilidad que se caracteriza por su extensión breve, variedad temática, estilo cuidadoso y ameno. También destaca dentro de este género al ensayo crítico que en sus palabras es un tipo de ensayo en el que “se analiza y se enjuicia una obra o una actividad humana” (p. 88). Para esta investigación es precisamente este tipo de ensayo el que se propone como estrategia para el desarrollo del pensamiento crítico dada sus características discursivas y su uso en el ámbito académico pero que para efectos del estudio se llamará ensayo argumentativo.

Colombi, Pellettieri y Rodríguez (2001) afirman que el ensayo académico tiene el propósito de “exponer ideas con argumentos sólidos y claros [...]”. Pero escribir ensayos de este tipo requiere de un proceso cíclico de conocimiento que se desarrolla paso a paso que en palabras de estas mismas autoras es un “proceso dinámico multidimensional” (P.5). Además, determinan los roles del escritor del lenguaje y los lectores.

El ensayo argumentativo es:

Una disertación sobre un tema cualquiera en la cual se expone argumentando una determinada hipótesis. La disertación admite solamente la exposición metodológica del tema pero alcanza la categoría de ensayo cuando en ella tratamos de refutar ideas de otros, o cuando nos proponemos influir en las convicciones de los demás; para esto necesitamos hechos sustentadores o argumentos (Rojas, 1996, p. 43-44).

En la argumentación discursiva se deben destacar obligatoriamente el punto de vista, los fundamentos y un garante. Aunque existen unos elementos opcionales, el condicionamiento del punto de vista, una concepción y una refutación (Díaz, (2002), p. 63). El ensayo, perteneciente al discurso argumentativo, tradicionalmente se ha estructurado en tres partes: la introducción, el desarrollo y la conclusión.

La introducción es donde se presentan la temática que se va a abordar; el desarrollo donde se elabora la información, basado en algunas fuentes de apoyo; y la conclusión donde se resume la información tratada a lo largo del ensayo que deber ser “un todo articulado que constituye una unidad global de sentido” (Rojas, 1996, p.59).

El ensayo argumentativo, sin importar su extensión, se estructura alrededor de una tesis. La tesis no es más que “la idea central que va a controlar la dirección de todo el ensayo” Díaz, (2002, p. 45). En otras palabras es el punto de vista y/u opinión de quien escribe el ensayo y la cual se caracteriza por ser significativa, clara y específica y a través de la cual se puede evaluar, explicar, predecir o sugerir. Colombi et al. (2001) sugieren que la tesis debe ir incluida en la introducción “para que el (la) lector (a) se orienten en la dirección correcta” (p.129).



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Siguiendo la estructura convencional del ensayo, este inicia con la introducción, la cual cumple dos funciones importantes: una, despertar el interés del lector y dos, presentar la opinión o la postura que se va a adoptar acerca de la temática planteada. Aquí se presenta toda la información que va a desarrollar la temática, mejor aún donde se va a presentar los argumentos que sustentan el punto de vista del ensayista. “Los párrafos de desarrollo constituyen el corazón del ensayo” (Díaz, 2002, p.53). Aunque la eficacia de la argumentación no dependa exclusivamente del número de razones utilizadas, sino más bien de la fuerza discursiva de las mismas, lo cual dependerá de las circunstancias en las que se realiza el ensayo del propósito de quien argumenta; de la adecuación del discurso dependiendo del destinatario; de la importancia del tema y del grado de dificultad para su defensa.

Dentro del desarrollo del ensayo encontramos la fundamentación la cual está conformada por las razones que sustentan o justifican el punto de vista, estos fundamentos pueden basarse en tres aspectos básicos: El conocimiento del mundo del destinatario, Fundamentos basados en la confianza y el respeto que inspira la fuente o en Fundamentos basados en hechos y evidencias.

Los fundamentos o razones deben acompañarse de garantes, que como su nombre lo indican son una garantía que respalda el argumento. Según Díaz (2002) el garante es el principio explícito o implícito que se establece entre el punto de vista y los fundamentos, en otras palabras es un principio que se presume es aceptado por un grupo social, o compartido culturalmente o puede presentarse por analogía. Adicionalmente a estos elementos fundamentos y garantes, quien argumenta puede presentar de modo opcional una concesión o el reconocimiento de una postura adversa a la que defiende y una refutación como la parte del argumento en que se invalida o refuta racionalmente la concesión (Díaz, 2002).

Al respecto, Colombí et al (2001) llaman la atención a la función interpersonal del lenguaje al ofrecer la información y se refieren al nivel de certeza sobre la validez de la información y el nivel de responsabilidad. Al nivel de certeza se refieren a la probabilidad de que la información que se le ofrezca al lector sea posible o probable; y en cuanto al nivel de responsabilidad se refiere al compromiso con que se asume la información que se presenta. Aquí cuenta mucho las citas y referencias.

Este compromiso es de tipo heteroglósico de uso frecuente en los textos académicos, donde hay opciones de inserción y asimilación o atribución. “La inserción es lo que comúnmente llamamos citas directas y la atribución es lo que conocemos como cita indirecta. Estos recursos son claves para reconocer diversidad heteroglósica” (Collante, 2011).

Luego, que se plantea el cuerpo del ensayo donde se ha de desarrollar los argumentos, debe llegarse a una conclusión.

La conclusión la constituyen generalmente los últimos párrafos del escrito y su propósito es recordarle al lector de lo que se quiere convencer; es decir, enfatizar la tesis. También en la conclusión se debe dejar una reflexión en la mente del lector, de allí la



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

necesidad de sintetizar las razones planteadas a lo largo del ensayo que conlleve a una conclusión o una reflexión coherente del tema abordado. La extensión de la conclusión dependerá de la proporción del desarrollo del ensayo.

En suma, Díaz (1989) define el ensayo argumentativo como “conjunto coherente y cohesivo de actos comunicativos codificado por medio de oraciones relacionadas temáticamente los cuales son vehiculizadores de las proposiciones del pensamiento y de la ciencia.

### **ORIENTACIÓN METODOLÓGICA**

El estudio base de este artículo se orientó desde un paradigma de la investigación cualitativa de enfoque hermenéutico dado que se puede facilitar aún más la comprensión de un sujeto y su entorno contextual (Ritchie y Lewis, 2003). Los datos obtenidos fueron tomados de fuentes primarias y se recolectaron a través de observaciones de clases, cuestionarios, entrevistas individuales y grupos focales, los cuales fueron aplicados a la muestra poblacional la cual estuvo constituida por 5 profesores del área de Competencias Comunicativas de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla, Colombia, 40 estudiantes de primer semestre del programa de fisioterapia de la misma universidad y 4 profesores de áreas distintas al área del lenguaje que trabajan con dichos estudiantes. Esta muestra dependió del objeto de estudio por tanto se consideró que lo importante en “la muestra en un estudio cualitativo, es contar con casos que posean y brinden la información requerida” (López, 2004, p.74) y su escogencia fue por conveniencia.

### **RESULTADOS ESPERADOS**

En coherencia con la lógica de los objetivos específicos propuestos para el estudio, primeramente se espera caracterizar el desarrollo del pensamiento crítico en estudiantes de la muestra, mediante las técnicas de recolección aplicadas tanto a docentes como a los mismos estudiantes. Aunque de modo no científico y como resultados previos se sabe que los estudiantes que recién ingresan a la universidad presentan un desarrollo de pensamiento débil, pero con este estudio se pretende confirmar, o refutar científicamente, tal referencia.

Alternadamente, con los mismos instrumentos, se espera describir cuáles son las prácticas andragógicas que emplean los docentes de educación terciaria en relación al desarrollo del pensamiento crítico de sus estudiantes, si lo hacen.

Luego de relacionar el estado actual de desarrollo del pensamiento crítico de los estudiantes universitarios y las estrategias empleadas por sus docentes, se trabajará en una propuesta fundamentada teóricamente en la revisión bibliográfica así como en las categorías que emerjan del estudio. Tal propuesta debe contener estrategias para la elaboración de ensayos argumentativos cuya aplicación conduzca a desarrollar las habilidades cognitivas, metacognitivas y socioafectivas de los jóvenes-adultos que se encuentran en el nivel de educación superior.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

Finalmente, una vez que se hayan alcanzado los objetivos, se podrá presentar a la comunidad académica en general una guía teórico-metodológica que la pretensión de convertirse en una herramienta útil que apoye el trabajo del docente para fomentar y desarrollar pensamiento y autonomía en sus estudiantes.

### CONCLUSIONES

Partiendo de la problemática y con fundamento en las concepciones teóricas de las categorías de análisis: ensayo argumentativo, estrategias andragógicas y pensamiento crítico, este estudio cualitativo espera como conclusión el aprovechamiento de las características discursivas del ensayo argumentativo para que se empleen la producción de estos textos como estrategias andragógicas para fomentar el pensamiento crítico en los estudiantes. Lo que redundará probablemente el desarrollo de ciertas competencias como investigar, construir y también trabajar en equipo.

Este estudio será un aporte especial para hacer efectivo los ideales misionales de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla – Colombia, que abandera el carácter social como rasgo distintivo y que sigue los derroteros del Horizonte Pedagógico Sociocrítico [HPSC] (2013), el cual tiene como propósito hacer del conocimiento un ejercicio crítico, con debate y discusión; en el que tanto docentes como estudiantes intervienen activamente en el proceso en la búsqueda de la transformación social.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adam, F. (1987). **Andragogía ciencia de la educación de adultos**. Caracas: Fondo Editorial de la Federación Interamericana de Educación de Adultos.
- Arguelles, C y Nagles, N. (2010). **Estrategias para promover procesos de aprendizaje autónomo**. Recuperado el 15 de marzo de 2014 desde [http://unipanamericana.edu.co/desercioncero/libro/material\\_descarga/diseno\\_actividades/habilidades\\_de\\_pensamiento.pdf](http://unipanamericana.edu.co/desercioncero/libro/material_descarga/diseno_actividades/habilidades_de_pensamiento.pdf)
- Betancourt, S. (2010). **Evaluación del pensamiento crítico en estudiantes de secundaria de la ciudad de San Juan de Pasto**. Recuperado el 30 de enero de 2014 desde [http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/METAS2021/R0846b\\_Betancourt.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/METAS2021/R0846b_Betancourt.pdf).
- Calle, G. (2013). La evaluación de las habilidades del pensamiento crítico asociadas a la escritura digital. **Revista virtual Universidad Católica del Norte**, 4, 68- 83. Recuperado el 7 de abril de 2014 desde <http://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaUCN/article/viewFile/446/938>
- Cohen, L. and Manion, L. (1994). **Research Methods in Education**. 4th edition. London: Routledge.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Collante, C. (2011). **La heteroglosia en el marco teórico de los trabajos de investigación.** Educación y Humanismo. 13 (13) 95 -108
- Colombi, M. C.; Pellettieri, J. y Rodríguez, M. (2001). **Palabra abierta.** New York: Houghton Mifflin Company.
- De Sánchez, M. (2002). La investigación sobre el desarrollo y la enseñanza de las habilidades de pensamiento. **Revista Electrónica de Investigación Educativa.** Recuperado el 17 de marzo de 2014 desde <http://www.redalyc.org/pdf/155/15504108.pdf>
- Dewey, J. (1989). **Cómo pensamos. Nueva exposición de la relación entre pensamiento reflexivo y proceso educativo.** Barcelona: Paidós.
- Díaz, A. (1989) **Aproximación al texto escrito.** Medellín: Universidad de Antioquia.
- Díaz, A. (2002). **La argumentación escrita.** Medellín: Universidad de Antioquia.
- Díaz, F., y Hernández, G. (2002). **Estrategias docentes para un aprendizaje significativo.** 3º Edición. Mc GRAWHILL. México.
- Díaz, R. (2001). Compromiso de la andragogía para el tercer milenio. **Revista Educación y Ciencias Humanas** .3 (4). Enero - Julio.
- Knowles, M. S., Elwood, F. H. I., & Swanson, R. A. (2005). **The Adult Learner,** Sixth Edition: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development (6.a ed.). San Diego, California: Butterworth-Heinemann.
- Lipman, M. (1991). **Pensamiento complejo y educación.** Madrid: Ediciones de la Torre.
- INSTIA. (1989). **Bases Teóricas de la andragogía.** Publicaciones INSTIA. Caracas, Venezuela.
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. **Punto Cero,** 9 (8), 69 -74
- MEN (2009). **Guía No. 35 Guía operativa para la prestación del servicio de Atención Integral a la Primera Infancia.** Recuperado de: [http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-184841\\_archivo\\_pdf.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-184841_archivo_pdf.pdf)
- Monereo, C. (Coord.), Castelló, M., Clariana, M., Palma, M. y Pérez, M.L. (1998). **Estrategias de enseñanza y aprendizaje. Formación del profesorado y aplicación en la escuela.** Barcelona: Graó.
- O'Malley, J.M., Chamot, A.U., Stewner-Manzanares, Russo, R.P., y Küpper, L. (1985). Learning strategy applications with students of English as a foreign language. **TESOL Quarterly,** 19, 557-584.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Oxford, R. (1990). **Language Learning Strategies: What Every Teacher Should Know**. New York: Newbury House Publishers.
- Paul, R. (1993). **Critical thinking**. Dillon Beach, California: Fundación para el pensamiento crítico.
- Paul, R. y Elder, L. (2003). **La mini-guía para el Pensamiento crítico. Conceptos y herramientas**. Dillon Beach, California: Fundación para el pensamiento crítico.
- Ritchie J., y Lewis J. (eds) (2003). **Qualitative Research Practice: A Guide for Social Science Students and Researchers**. London: Sage.
- Pérez, H. (1995). **Comunicación escrita**. Santa Fé de Bogotá: Magisterio.
- Preiss, D., San Martín, E. y Flotts, M. (2010). **Estudio longitudinal de predictores y moderadores educativos del desarrollo de la escritura en estudiantes universitarios**. Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico [FONDECYT] recuperado el 30 de marzo de 2014 desde <http://www.mideuc.cl/newsletter/tema02.html>
- Rojas, J. (1996). **El ensayo historia y teoría**. Medellín: Fondo Editorial Cooperativo
- Saiz, C. y Rivas, S. (2008). **Evaluación en pensamiento crítico: una propuesta para diferenciar formas de pensar**. Recuperado el 1 de abril de 2014 desde <http://www.pensamiento-critico.com/archivos/evaluarpcergodf.pdf>
- Santiuste, V. (coord.), Ayala, C., Barrigüete, C., García, E., González, J., Rossignoli, J., y Toledo, E. (2001). **El pensamiento crítico en la práctica educativa**. Madrid: Fugaz Ediciones.
- Universidad Simón Bolívar. (2013). **El horizonte pedagógico socio – crítico documento de lectura para los círculos de reflexión**
- Villarini, Á. (2001). **Teoría y pedagogía del pensamiento sistemático y crítico**. Recuperado el 1 de abril de 2014 desde [www.dduDr.com](http://www.dduDr.com)
- Zmeyov, S. (1998). Andragogy: Origins, Developments and Trends. **International Review of Education**, 44, (1) 103 -108.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### CAMBIO PLANIFICADO PARA LA EFECTIVIDAD DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS

**Nathaly Suárez**

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín, URBE - Venezuela  
[nathalyse7@gmail.com](mailto:nathalyse7@gmail.com)

**Yajaira Blanquiz**

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín, URBE - Venezuela  
[yajairablanquiz\\_1@hotmail.com](mailto:yajairablanquiz_1@hotmail.com)

#### RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar el cambio planificado que ha de estar presente para la efectividad de la cultura organizacional de Institución Educativa Eduardo Mathías Lossada del municipio San Francisco Teóricamente sustentada en las teorías de: Pinto (2012), Garzón (2005), Cummings 2007) Chiavenato (2007), Perozo (2003) entre otros. La metodología empleada fue de tipo documental, obtenido bajo el diseño bibliográfico, pues se basó en el análisis de la variable cambio planeado para la efectividad de la cultura organizacional. La propuesta se realizó con base en una revisión documental sometida a análisis de discrepancia entre el deber ser y la realidad indagada, aplicando aspectos de las teoría y las observaciones empíricas sobre el cambio planificado para la efectividad de la cultura organizacional en instituciones. Como instrumento de manejo de cambio, adaptándolas a las características del objeto de estudio. Se combinaron elementos de ambos enfoques con el fin de contribuir a la comprensión, de la manera como la alta gerencia debe concluir los procesos de cambios y efectividad de esta propuesta. Los resultados obtenidos develan que el sistema educativo, como parte del sistema escolar del Liceo Eduardo Mathías Lossada, no está exento de este impacto ya que no cuentan con un verdadero proyecto educativo, situación que implica un gran obstáculo para la promoción y concreción de un cambio organizacional, debido a la falta de interés, apatía, falta de pertenencia que muestran algunos docentes en el desarrollo de su desempeño, dicha situación afecta el desarrollo organizacional y cambio planificado de la misma, es de vital importancia que el clima organizacional esté acorde a las necesidades de todos los miembros de la institución educativa lo que permitirá mejorar su calidad ajustándose a las transformaciones e innovaciones educativas del mundo actual para desarrollar y mejorar su cultura organizacional.

**Palabras clave:** Cambio planeado, Cultura Organizacional, Efectividad,

#### INTRODUCCIÓN

Las grandes transformaciones que caracterizan al mundo actual responden, en gran medida, al avance que ha experimentado el desarrollo de nuevos conocimientos científicos y tecnológicos y a su rápida aplicación en los diversos ámbitos de la sociedad. Por esta razón, hoy en día las organizaciones educativas deberían adaptarse a las condiciones relevantes de este mundo cambiante, para esto, es necesario que las mismas





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

estén abiertas a un continuo aprendizaje con el propósito de lograr un desarrollo organizacional que permita el progreso de la empresa.

Actualmente, Rivera (S/F), refleja que muchas innovaciones en las instituciones educativas, bien sean públicas o privadas, se han visto frustradas como consecuencia de un mal liderazgo, afectando así su cultura organizacional, por cuanto se hace necesario que la organización educativa fomente equipos de alto desempeño, promueva un ambiente de humor y armonía en el trabajo y se motive a impulsar cambios futuros. Se estaría hablando entonces de un proceso de modificación de la estructura humana y tecnológica en la empresa educativa para solucionar los problemas que esta pueda tener.

Con respecto a esto, en la organización Eduardo Mathías Lossada, una institución que está ubicada entre la avenida 39 y 40 del Municipio San Francisco del Estado Zulia, se presentan ciertas debilidades en la Comunicación Gerencial y esta forma parte de la cultura de una organización, debido a esto, se encuentra diferentes comportamientos de los equipos de trabajo que conlleva a realizar diversas tareas, pero con punto de vista diferentes ya que no hay unificación de criterio, en tal sentido Chiavenato (2009) hace mención a los siguientes Modelos de Comportamiento Organizacional que se encuentra en este Plantel Educativo, estos son autocrático, de custodia, de apoyo y colegial. En este sentido se da como resultado la dependencia de los empleados respecto a la organización, en lugar de depender de su jefe, los empleados dependen de las organizaciones, así mismo el PEIC y los proyectos de aprendizaje, reflejan sus beneficios pero también tienen algunas limitaciones, las cuales se mencionan a continuación:

Algunos docentes no desean mejorar su participación y colaboración para participar en dicho proyectos, los mejores trabajos no concuerdan con los pagos que se reciben. Al mejorar los empleos de los docentes ahora pensarán que lo que reciben de paga no va de acuerdo a los nuevos deberes, o los nuevos procedimientos de trabajo, por lo que desearán obtener un mejor sueldo.

Además de esto, existen frecuentemente conflictos laborales, las actividades escolares pareciera que no se ajustan a las necesidades de los actores del proceso de enseñanza aprendizaje, ni a los nuevos modelos pedagógicos, al parecer no se lleva a cabo un proceso de planificación efectivo, una mala comunicación entre el docente y la gerente, resistencia al uso de las tic en su planificaciones, es decir, no se planifica considerando los objetivos y prioridades del plantel, sino que por lo general se improvisa, actuando de acuerdo a lo vigente y no a lo importante.

En ese mismo orden, el sentido de pertenencia parece ser muy bajo debido a la resistencia al cambio de los directivos y docentes porque en algunos de los casos, se rehúsan a participar, a responsabilizarse de las actividades realizadas por ellos mismos, como es de observar, la adaptación a los cambios por parte de los docentes está relacionada con la gestión practicada por entes encargados de la gerencia. A esto se puede agregar el hecho, que en toda institución, la comunicación debe manifestar los procesos y procedimientos que ella se da. Al respecto, los directivos deben desempeñar su rol gerencial, lo cual amerita asumir con equidad los cambios, aceptarlos teniendo una mirada hacia el presente y futuro, buscando beneficios a la organización, dejando atrás lo



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

tradicional y autoritario Chiavenato (2009). En tal sentido, existe un gran desconocimiento por parte de ellos en aprender continuamente y tomar decisiones pertinentes, encaminándolos al logro de los objetivos, la resolución de conflictos y a una comunicación asertiva en todo el entorno educativo, los mismos, imponen normas, sin dejar a los demás opinar, o sin valorar lo que afecta la relación o los intereses de todos.

A tal efecto, ellos son vistos como la autoridad, no como el líder o guía de la institución educativa al éxito. Por ello, los posibles cambios organizacionales que se puedan dar en la institución para que se adapte a las nuevas situaciones exigidas por el ambiente escolar, dependen en gran medida de los conocimientos que de alguna manera la gerencia a través de la gestión desarrollada, comunica desde los niveles de educación media general a lo largo y ancho de la organización.

De seguir presentándose esa situación, las instituciones se verán afectadas en todos los aspectos académicos, administrativos e institucional porque los gerentes se resisten al cambio, siguen imponiendo normativa autoritaria, pero sin considerar que existen diversas alternativas para mejorar en cuanto a integrar los grupos de trabajo mediante la colaboración, participación, reflexión crítica, ampliando así la visión hacia el éxito organizacional.

De todo lo expuesto, se afirma que se necesita de un líder transformacional con visión de cambio, asertivo, motivador, comunicador, negociador de las ideas e intereses de todo de la institución educativa, buscando siempre las mejores soluciones a los problemas, manejando estas situaciones de una manera democrática para fortalecer los valores particulares de cada uno, gerenciando adecuadamente desde el punto de vista organizacional, administrativo, social y tecnológico. En concordancia con lo anterior, Perozo (2003) y Pinto (2012) plantean que el objetivo de toda empresa educativa es mirar hacia el éxito y para lograrlo se debe implementar un cambio organizacional, que consiste en incrementar la efectividad de la misma, en este caso, el directivo debe comunicar con claridad la dirección del cambio, su urgencia y necesidad; también concientizará a sus subordinados de que las actividades que realicen deberán hacerlas con el mejor esfuerzo posible, es decir, el cambio organizacional necesita del esfuerzo de todos los miembros que conforman la institución para alcanzar los propósitos deseados.

### **Cambio Planeado**

Todas las Organizaciones Educativas con miras al éxito, deberían ser capaces de adaptarse a los cambios del mundo moderno que le permitan ajustarse a sus necesidades, así como también mejorar y desarrollar competencias, aptitudes eficaces que posibiliten y coadyuven a la solución de las dificultades que se pueden presentar en el cambio planificado. Este proceso es conocido como desarrollo organizacional, que debe ser la fortaleza de la organización asegurando así la supervivencia y el desarrollo mutuo de la empresa y de sus empleados.

En ese sentido, Cummings (2007, p. 44), afirma, “el desarrollo organizacional se apoya en desarrollar y cambiar la empresa.” Por lo tanto, el desarrollo organizacional, es una respuesta al cambio de la cultura de las instituciones educativas para adaptarse a las



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

innovaciones del mundo actual. Por otro lado, French y Bel citado por Chiavenato (2007, p.327) definen el Desarrollo Organizacional (D.O), como “el esfuerzo a largo plazo apoyado por la alta dirección, con el propósito de mejorar el proceso de resolución de problemas de renovación organizacional”. Particularmente por medio de un diagnóstico eficaz y colaborativo y de la administración de la cultura organizacional con énfasis especial en los equipos formales de trabajo, en los equipos temporales y en la cultura intergrupal con la asistencia de un consultor, facilitador y la utilización de la teoría y la tecnología de las ciencias conductistas incluyendo acción e investigación.

Por su parte Robbins citado por Perozo (2003) el Desarrollo Organizacional “es un proceso planeado de cambio dentro de la cultura de una organización mediante el empleo de la tecnología y la teoría de la ciencia del comportamiento”. Ciertamente, el Desarrollo Organizacional es un proceso eficaz empleado para cambiar la cultura organizacional de las organizaciones, enfatizado en la resolución de problemas de la misma para el cumplimiento de sus fines deseados

Este proceso de Desarrollo Organizacional supone:

Proceso de solución de problemas

Procesos de renovación

Administración participativa

Desarrollo y fortalecimiento (Empowerment)

Todos estos elementos que supone el Desarrollo Organizacional van a permitir que las instituciones educativas puedan transformar su cultura organizacional. El proceso de cambio del Desarrollo Organizacional se apoya en el proceso de cambio planificado de Kurt Lewin. Chiavenato (2007, p.322) plantea que “cambio implica ruptura, transformación, perturbación e interacción”, es decir es la capacidad de las organizaciones educativas de adaptarse a las innovaciones del mundo moderno. Cambiar es involucrarse con una gran diversidad de factores técnicos y de comportamiento, requiere de decisión y métodos para promover un aprendizaje, exige esfuerzo y coordinación.

Existen diversos modelos de cambio, que pueden adaptarse a esta temática, sin embargo, el propuesto para desarrollar la presente investigación es el Modelo de Cambio Planificado presentado por Kurt Lewin (1936), (Modificación de las fuerzas que mantienen un comportamiento estable). Define el cambio “como una modificación de las fuerzas que mantienen el comportamiento de un sistema estable”,

Para el autor ; dicho comportamiento es producto de dos fuerzas: las que ayudan a que se efectúe el cambio denominadas fuerzas impulsoras y las que resisten a que el cambio se produzca llamada fuerzas restrictivas que desean que las situaciones no cambien y se mantengan como están.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Cuando ambas fuerzas están en equilibrio los niveles actuales de comportamiento se mantienen y se logra un equilibrio cuasi estacionario, para modificar ese estado se puede incrementar las fuerzas que propician el cambio o disminuir las fuerzas que lo impiden o combinar ambas tácticas. Con respecto a esto, el autor propuso un modelo denominado Modelo de Cambio Planificado, según el todo comportamiento o situación es resultado de un equilibrio entre las fuerzas que impulsan el cambio y las fuerzas restrictivas que se resisten al cambio.

El cambio surge de la necesidad de romper el equilibrio existente para transformarlo en otro mucho más provechoso, donde las fuerzas deben romper con el equilibrio interactuando con otras fuerzas que tratan de oponerse estableciendo una resistencia, El cambio implica un conjunto de tareas para tratar de minimizar esta interacción de fuerzas . Estas tareas son las siguientes:

Hacer participar democráticamente a los miembros de la organización en el proceso de planificación, porque el cambio debe ser planificado cuidadosamente, contar con el personal adecuado, e ir informándoles de posibles cambios. Por esto, el proceso de cambio es de desarrollo de transición y de transformación, es aquí donde se produce una configuración de toda la organización, se debe tener en cuenta que la naturaleza cambiante de la fuerza de trabajo se ajusta a un ambiente multicultural, también se debe adaptarse a la tecnologías de información (TICS), considerar las políticas económicas, defenderse tanto de sus competidores tradicionales y organizacionales que ofrecen propuestas innovadores, en cuanto a las tendencias sociales se debe adaptar a esta nueva tendencia para mantenerse y evolucionar, se debe visualizar el cambio organizacional en un contexto global.

Etapas para un exitoso cambio planificado: descongelamiento, la finalidad de esta etapa es crear la motivación que se requiere para el cambio. Se estimula a los individuos a sustituir conductas y actitudes habituales por aquellas que la dirección desea que adopten. Cambio o movimiento, consiste en desplazarse hacia un nuevo estado o nivel dentro de la organización con respeto a patrones de comportamiento y hábitos, lo cual significa desarrollar nuevos valores, hábitos, conductas o actitudes.

Recongelamiento, en este paso se estabiliza a la organización en un nuevo estado de equilibrio, en el cual frecuentemente necesita apoyo de mecanismo como la cultura, las normas, políticas y la estructura organizacional. Según Chiavenato (2007, p.324) el cambio ocurre cuando las fuerzas impulsoras o favorables son mayores que las restrictivas o impeditivas. Perozo (2003) plantea que para que el proceso de cambio planificado se lleve a cabo es necesario efectuar los siguientes elementos:

Diagnosticar: comprensión de la necesidad o problema con detalle para que sea posible establecer una claridad.

Identificar la resistencia: los individuos pueden no estar necesariamente a favor de un determinado curso de acción. Como seres humanos se tiene la propensión a aprender de la experiencia y adaptar su comportamiento por eso se tiene en duda el fenómeno de la resistencia natural al cambio.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

**Asignación de responsabilidad:** esta etapa tiene por objeto fomentar la dedicación al cambio planificado. Esto significa nombrar individuos que realicen el cambio, dar a la gente papeles de liderazgo para manejar el proceso de cambio.

**Desarrollo y ejecución de estrategias:** Tiene que ver con la ejecución del cambio planificado, es importante entender que eso no quiere decir necesariamente que se hayan tomado todas las decisiones. Quienes toman las decisiones a nivel superior de las organizaciones pueden creer que ellos saben mejor y tienen derecho a determinar que debe cambiar. En este sentido conviene desarrollar estrategias para lograr el apoyo en los procesos de cambio.

**Supervisión:** lo que se quiere es la fijación de metas, escala de tiempo para lograrlas, establecimiento y aplicación de los medios para evaluar el progreso.

En síntesis, el Desarrollo Organizacional y Cambio Planificado son vitales para las organizaciones educativas porque permitirá mejorar su calidad e índole ajustándose a las transformaciones e innovaciones del mundo actual para desarrollar y mejorar su cultura organizacional.

El cambio es un proceso de innovación que estimula el logro de oportunidades, beneficios personales, además de la creatividad y participación de otros. No obstante el cambio es desconocido, algunas veces puede llegar a causar, amenaza, temor al ego, que genera un comportamiento ofensivo por parte de las personas involucradas en él, lo que desencadena una resistencia que puede contrarrestar el proceso innovador. Es un proceso que debe prepararse cuidadosamente para evitar cualquier problema que se pueda presentar, se deben analizar los factores que pueden afectar el personal interno, tanto en el presente como en el futuro.

### **REFLEXIONES FINALES**

En el proceso de cambio planeado de una organización educativa los gerentes deben ejercer un buen liderazgo, motivar a su equipo de trabajo y lo más importante ser ejemplo de responsabilidad, actitud y compromiso para el bienestar de toda la comunidad educativa. Se hace necesario que las organizaciones educativas actuales implementen estrategias innovadoras que le permitan obtener una renovada cultura organizacional.

Las empresas en general deberían como requisito trabajar continuamente en desarrollar un cambio planificado a través del uso de la tecnología para lograr el éxito. El cambio planificado es de vital importancia para el desarrollo, progreso y mantenimiento de las empresas y optima cultura organizacional.

Algunas organizaciones realizan inversiones tan gigantescas en equipos tecnológicos, que no pueden hacer cambios sustanciales mientras estos no se sustituyan. Cuando las condiciones tecnológicas problemáticas se combinan con actitudes negativas del empleado en lo concerniente al mejoramiento de las condiciones de trabajo, éste, se hace inapropiado mientras no se transforme el ambiente para hacerlo más favorable.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

El sistema educativo, como parte del sistema escolar, el Liceo Eduardo Mathías Lossada, no está exento de este impacto. Por otra parte, no existe un verdadero proyecto, situación que implica un gran obstáculo para la promoción y concreción de un proyecto educativo, debido a la falta de interés, apatía, falta de pertenencia que tienen algunos docentes de la institución.

A la Gerencia promover entre el personal docente y administrativo la comunicación organizacional y gestión gerencial en nuestra instrucción. Establecer jornadas de Sensibilización sobre los asuntos propios de comunicación organizacional y la gestión gerencial, de tal manera que éstos se conviertan en un elemento que dirija la actuación profesional de los docentes en pro de afianzar el desarrollo de sus habilidades profesionales. Realizar estudios de investigaciones y de diagnósticos que le permitan difundir desde el sistema de educación, las tecnologías para el mejoramiento del docente.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Chiavenato, I. (2007) **Introducción a la teoría general de la administración**. Edit. Mc Graw Hill. Séptima Edición. México
- Cummings, T. (2007) **Desarrollo organizacional y cambio**. Edit. .Internacional Thomson. Octava Edición. México.
- Garzón, M. (2005) **Desarrollo organizacional y cambio planeado**. Edit. Centro, Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010) **Metodología de la Investigación**. Edit. Mac Graw Hill. Quinta Edición. México, D.F.
- Pinto, M. (2012) **Desarrollo organizacional**. Edit. Red tercer milenio S.C. Tlalnepantla, México.
- Perozo, G. (2003) **Cambio y desarrollo organizacional**. Trabajo de Maestría en Educación Abierta y a Distancia Universidad Nacional Abierta. Venezuela.
- Rivera, G. (S/F) **Cultura organizacional: nueva tendencia de la gerencia de recursos hacia la competitividad**. Universidad Nacional Abierta, Dirección de Investigaciones y Postgrado. Venezuela.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **AUTORIDAD Y RELACIONES DE PODER EN LA EDUCACIÓN MEMORÍSTICA Y REPETITIVA FRENTE A LA EDUCACIÓN CRÍTICA, REFLEXIVA Y ARGUMENTATIVA**

**Luis Arturo Escobar Caro**

Universidad Popular del Cesar, Colombia

[luisarturoescobar@hotmail.com](mailto:luisarturoescobar@hotmail.com)

[luisescobar@unicesar.edu.co](mailto:luisescobar@unicesar.edu.co)

**Fabio Fidel Fuentes Medina**

Universidad Popular del Cesar, Colombia

**Reinaldo Enrique Ruiz Suarez**

Universidad Popular del Cesar, Colombia

#### **RESUMEN**

En el presente escrito se presentó un análisis sobre las relaciones establecidas entre los sujetos intervinientes en los procesos de enseñanza y aprendizaje, desde la visión diferencial de las relaciones de poder y de autoridad que se establecen en los modelos educativos memorísticos y repetitivos contrastado con lo propuesto en el modelo crítico reflexivo y argumentativo. Se buscó mostrar los fundamentos cognoscitivos subyacentes en los procesos de enseñanza y aprendizaje para cada uno de estos modelos, la necesidad de establecer una tipología de relación que en cada caso conduce a sustentar la eficiencia de cada modelo frente a su objeto final que es la enseñanza y el aprendizaje. Se presentó una contrastación entre estos modelos para establecer no la relevancia de uno sobre el otro, sino, la claridad en el tipo de relación que sustenta su práctica y la eficiencia del modelo en un proceso concreto de enseñanza y aprendizaje.

**Palabras clave:** autoridad, poder, memorístico, argumentativo, relaciones

#### **INTRODUCCIÓN**

El enfrentamiento entre los modelos educativos memorístico y repetitivo y el crítico, reflexivo y argumentativo, lleva mucho tiempo, la necesidad de sustentar sus bondades del uno frente al otro ha dado grandes frutos; puesto que ha permitido a muchos autores sustentar investigaciones que pretenden mostrar las bondades y preponderancias del uno frente al otro.

Existen elementos incuestionables por ejemplo: la función cognoscitiva de la memoria, la repetición como tal no es un proceso de aprendizaje obsoleto, que no hay reflexión si no hay memoria, que los argumentos son producto de una compilación de información en la memoria, etc. Si nos vamos a lo profundo de los procesos de aprendizaje encontramos diferentes sustentaciones que no permiten culminar este enfrentamiento.

Este enfrentamiento de orden dialéctico se ha de ver siempre cuando se intenta implantar o posicionar algún modelo educativo y es importante anotar que en múltiples ocasiones se ha acusado a uno de estos modelos de ser el medio mediante el cual se ha



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

llegado a los niveles de indefensión académica de las nuevas generaciones, las cuales para algunos no tienen futuro de no recomponer su rumbo.

Morín propone un cambio paradigmático en la forma como se implementan los procesos educativos, puesto que la realidad de la cosmovisión humana enmarcada en el universo de los sistemas y la complejidad exige perspectivas nuevas que atiendan los problemas reales de la actualidad, en medio de una sociedad cambiante y con paradigmas cambiantes por sí mismos.

Entendiendo esta necesidad y visualizando no un enfrentamiento entre lo propuesto por el modelo memorístico y repetitivo ante el crítico, reflexivo y argumentativo, sino la necesidad de presentar una perspectiva en la cual se visualice de manera concreta los tipos de relaciones, ya sean de poder o autoridad subyacentes en los modelos citados que se conviertan en un punto de partida para el mejoramiento en los procesos de enseñanza y aprendizaje donde cada modelo educativo sea pertinente.

### **FUNDAMENTACIÓN Y ORIENTACIONES METODOLÓGICAS**

La práctica docente está enmarcada en un juego de rol debidamente jerarquizado, cada modelo educativo e incluso cada acto en particular amerita que se establezca o mantenga una relación necesaria ya sea de autoridad o de poder; pero en cada modelo por el objeto funcional se encuentra más marcada un tipo de relación, esto debido a la intención misma del

El presente trabajo, a modo de ensayo, se orienta en la búsqueda de establecer claridades sobre las relaciones que subyacen el acto educativo, se busca contrastar el rol de cada uno de los sujetos intervinientes en el acto educativo en pos de establecer un acercamiento a la relevancia del tipo de relaciones establecidas particularmente.

#### **Educación y relaciones de poder**

Existe una diferencia marcada en los roles de los sujetos que intervienen en un cualquier acto educativo, en los que se ven claramente establecidas unas relaciones de poder y jerarquía que posibilitan de una forma u otra la aplicabilidad del modelo dentro de un contexto y una comunidad determinada.

Estas relaciones ya sean de poder, jerarquía o autoridad son diferentes para cada uno de los modelos educativos e incluso para los diferentes momentos en la praxis, ahora bien es posible afirmar que en la educación memorística y repetitiva prima las relaciones de poder mientras que en la educación crítica, reflexiva y argumentativa sus procesos se dinamizan a través de relaciones de autoridad.

Partiendo de definiciones de autoridad, encontramos que esta concepción está ligada con el nivel de influencia que tiene una persona sobre un colectivo, El poder y las relaciones de poder se basan en la dominación y el control como estrategias que buscan un objetivo en común, el silencio y la obediencia del dominado, como lo propone Foucault.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Ahora bien María Carmona, sostienen que la pedagogía mantiene y sustenta un modelo de jerarquía basada en técnicas de control ejercida sobre el sujeto-objetivo del proceso, lo cual implica que en cada modelo educativo las relaciones de poder y autoridad están implícitas, y la implementación, de cada uno de ellos, se sustenta en el sostenimiento de estas jerarquías por quien las implementa.

Lo establecido por Berstein, B. (Díaz 2010) establece que el sujeto pedagógico se ubica en medio de relaciones de poder y ligadas con la estructura de las relaciones sociales que enmarcan el discurso pedagógico, es decir las relaciones de poder que generan el discurso pedagógico determinan la pertinencia y el significado mismo de la acción pedagógica.

Contemplando las particularidad subyacente al modelo educativo moderno debemos observar que el sujeto que imparte la educación adquiere, por así decirlo, un investidura que, por si misma, le brinda calidades de experto, (Milovich 2010) el maestro goza de una audiencia dada por descontado, pero depende de poder lograr una sinergia entre el modelo de enseñanza y sus condiciones docentes para que este condición pueda mantenerse.

Distintos autores establecen que en la práctica pedagógica se observan de manera clara y por decirlo explícita las relaciones de poder. El trabajo pedagógico tiene una especificidad y fines concretos, supone una relación entre sujetos con experiencias distintas y jerarquías demarcadas; el docente tiene recursos casi ilimitados para ejercer poder pero la regulación de esta misma permite el logro del fin educativo.

Poder o autoridad la diferenciación entre los modelos memorístico, repetitivo y en el crítico, reflexivo y argumentativo.

Hasta ahora podemos afirmar, en cualquier discurso pedagógico subyacen relaciones de poder y por ende existe principios de autoridad conexos o implícitos a este, teniendo en cuenta los enfoques metodológicos que priman en la implementación de alguna acción pedagógica es posible diferenciar donde se priorizan las relaciones de poder y donde las relaciones de autoridad.

La educación memorística fundamenta su acción pedagógica en contenidos mínimos que deben ser introyectados a través de métodos debidamente articulados; vía repetición grabándolos en las mentes de los estudiantes de la educación básica primaria y para la secundaria se busca crear y construir sobre esta base de contenidos ciertas habilidades intelectuales que permitan que tanto maestros como padres de familia perciban positivamente la manifiesta erudición de los estudiantes como prueba de la eficiencia y la eficacia del proceso;

Apreciemos las particularidades del proceso, existe un sujeto educativo (estudiante), muchas veces contemplado como "tabula rasa", el cual es el objeto de la acción pedagógica, existe otro sujeto (docente) el cual ejecuta, controla y evalúa el proceso; que aplica un método de orden determinista el cual permite bajo la implementación de ciertos estándares establecer quién gana y quien pierde, quien es promovido y quien no, quien es más competente.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Claramente se establece que el estudiante es llamado a obedecer y cumplir las “tareas” manifestándose claramente una relación que implica poder, es claro el docente no necesita ser el autoridad ni ejercer influencia alguna sobre el estudiante, este debe rendirse a la disciplina, al orden establecido y alcanzar un nivel tal que le permita entrar a ser parte de la sociedad de bien y mantener el modelo de sociedad/estado en el cual se encuentra.

El modelo crítico, reflexivo y argumentativo, se constituye en una propuesta educativa que busca que del estudiante emerjan esas competencias de criticidad, reflexión y argumento, no como simples habilidades en lo intelectual sino que puedan trascender a todos los ámbitos de la vida, en este modelo el estudiante no es sujeto pasivo, a pesar de seguir siendo el objeto de la acción pedagógica, también se convierte en actor dentro del proceso pedagógico mismo.

El docente deja su estatus frío de juez y entra a ser actor de dinamización, de recontextualización y redireccionamiento, puesto que el objeto de este modelo educativo es constituir al educando en un interlocutor válido en el área disciplinar que le atañe, con la competencia de trascender inter y trasdisciplinariamente a otras áreas y ámbitos de la vida misma.

Es claro desde esta perspectiva que la relación de poder se desdibuja ante la relación de autoridad, para lograr la formación en este modelo educativo el docente debe alcanzar el reconocimiento por parte de los estudiantes de los estudiantes y conducirlos a alcanzar una formación tal que puedan ser pares en lo que el objeto educativo tiene como tal, es decir debe influir y ser referente debe ser reconocido como autoridad, no quiere decir que no exista relación de poder y que esta deba desaparecer, pero la relación se sustenta en un poder dado por el reconocimiento y no por la fuerza o el castigo y premio.

### **CONCLUSIONES Y APORTES**

Teniendo estos antecedentes podemos afirmar que en la educación memorística y repetitiva las relaciones inherentes al proceso educativo se mantienen y sustentan a través de relaciones de poder, que podían de manera simplista expresarlas como premio y castigo; mientras que en el modelo crítico, reflexivo y argumentativo existen relaciones de poder pero estas nacen del reconocimiento como autoridad y de la autodisciplina que el sujeto/objeto de la acción pedagógica establece para alcanzar la connotación de interlocutor válido con su docentes, es decir alcanzar a ser un par en la disciplina que le atañe.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Carmona Granero, María, (2007) La educación y la crisis de la modernidad. Hacia una educación humanizadora, **Revista artes y humanidades**, año 8 No 9, 2007, Universidad Católica Cecilio Acosta, Venezuela

Gomez Londoño, Luz, Yepes Toro, **Autoridad, efectividad y Escuela**. Universidad de Antioquia , Universidad san Buenaventura,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Díaz V. Mario, **Introducción al estudio de Berstein;**  
[http://www.infoamerica.org/documentos\\_pdf/berstein08.pdf](http://www.infoamerica.org/documentos_pdf/berstein08.pdf).

MILOVICH, Mariana, (20011) **Construcción de la Autoridad Docente,**  
dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/bitstream/.../Construccion\_Milovich.pdf... (2011)



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### LIDIANDO CON EL ACOSO ESCOLAR: ESTUDIO EXPLORATORIO Y CUALITATIVO DEL FENÓMENO BULLYING

Luis Parra Herrera

[luisparrah1986@hotmail.com](mailto:luisparrah1986@hotmail.com)

Giannantonio Raspa

Universidad Privada Dr. Rafael Bellosillo Chacín, URBE - Venezuela

[graspa@urbe.edu.ve](mailto:graspa@urbe.edu.ve)

#### RESUMEN

El presente artículo corresponde a un proyecto de investigación de carácter exploratorio fenomenológico con el fin de explicar el dinamismo real del acoso escolar a partir de las cogniciones que tengan tanto el estudiante como sus familiares y profesores de la víctima que padece esta situación. El objetivo principal consiste en comprender como es el fenómeno en sí, para poder establecer un conjunto de estrategias educacionales para su disminución o posible erradicación. Desde el punto de vista metodológico está basado en el paradigma postpositivista a través de un enfoque fenomenológico, a partir de la selección intencional de un alumno de Educación Media General que producto de la observación directa fue escogido como informante clave. Otra técnica de recolección de datos fue la entrevista semiestructurada y el programa ATLAS.TI para el análisis e interpretación de los resultados. Los análisis concluyentes producto de un exhaustivo análisis constituyen un aporte para el desarrollo de futuros programas de prevención, manejo e intervención profesional de esta forma de violencia lo que permitirá la optimización y armonía dentro del proceso educativo venezolano y latinoamericano todo esto partiendo del rol de orientador que debe poseer todo docente y sobretodo el gerente educativo, en síntesis generar competencias y acciones que favorezcan el desarrollo psicológico de los discentes.

**Palabras clave:** Acoso escolar, convivencia, víctima, cualitativo.

#### INTRODUCCIÓN

La convivencia escolar en los últimos años ha estado involucrada a un conjunto de acciones violentas que traen como consecuencia daños psicológicos, físicos y hasta extremos como la muerte. Partiendo de esto, la armonía en la escolaridad es uno de los elementos de mayor importancia dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, debido a que los niños, niñas y adolescentes pasan en promedio de cinco a seis horas diarias en la escuela, es por ello, que el centro educativo debe ser un sitio armónico, atractivo, que sea un segundo hogar y no una pesadilla para algunos estudiantes.

La escuela no sólo tiene como objetivo fundamental lo académico o la adquisición de conocimientos, sino que es lógica e imprescindible la tranquilidad o motivación que el ambiente escolar proporcione para favorecer los procesos que involucra el hecho educativo. En este sentido Giraldo y Mera (2000), establecen que el clima o ambiente escolar, contribuye a la socialización, a la autodeterminación y a la obtención de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

responsabilidad por parte del estudiante, favoreciendo así la convivencia en el colegio y el desarrollo de la personalidad.

Es por ello, importante la adecuada convivencia dentro del recinto escolar debido a que como se mencionó anteriormente, parte de la formación integral de los individuos ocurre dentro de los centros educativos, es por ello importante que sea la escuela sea el pilar fundamental para establecer los cimientos, desarrollo y fortalecimiento de las relaciones interpersonales aupadas desde el hogar, y que genere ciudadanos con calidad humana y repletos de valores y virtudes para el correcto desarrollo de la sociedad. En resumen la escuela no sólo debe desarrollarnos cognoscitivamente sino que proporcione un ambiente social, psicológico y cultural armónico y porque no “feliz”.

Sin embargo, es notorio que en los últimos años los centros educativos del mundo han sido objeto de acciones agresivas y violentas en sus diferentes manifestaciones y que ya es algo común y “normal” lo que desvirtúa la naturaleza y razón de ser de la misma, afectando la convivencia escolar y los objetivos que la educación se plantea, haciendo más arduo y laborioso el quehacer docente.

Es por ello, que a principal preocupación de la sociedad actual es la de los altos índices de intolerabilidad y violencia que vivimos, ya sea ejercida de manera grupal o individual, donde el fin no puede justificar los medios y la violencia no es la solución para la resolución de conflictos. La violencia escolar es algo antiquísimo es cierto, pero lo que no podemos permitir es que esta sea el pan nuestro de cada día y se no escape de las manos, es nuestra obligación evitar que se siga propagando y establecer estrategias que permitan su disminución.

En concordancia con lo planteado, los hogares en América Latina no escapan de esta cruda realidad, y es que precisamente los padres son los primeros responsables en la promoción de habilidades de socialización y convivencia, por lo que no se debe dejar recaer esta responsabilidad de manera exclusiva en las instituciones educativas. En consonancia con esto Savater (1997), señala: “ahora que la familia no cubre plenamente su papel socializador, la escuela no solo debe efectuar su tarea específica que es enseñar, sino que comienza a ser objeto de nuevas demandas sociales” que podría resultar tardía de promover.

Es por ello, que los fenómenos de violencia entre niños y adolescentes deben ser una preocupación en la actualidad, lo que requiere concentrar la atención en pro de mejorar esta situación, debido a las nefastas consecuencias y sobre todo los efectos perjudiciales a nivel académico y el desempeño psicosocial de los discentes. Partiendo de esto Avilés (2001), menciona que las principales consecuencias en lo concerniente al comportamiento agresivo que tienen sobre las personas que los padecen y sobre los victimarios, son graves y dejan secuelas para toda la vida.

Cuando la violencia escolar toma características repetitivas, sistemáticas y con la intención de hacer daño constante estamos presenciando acoso escolar, un tipo de violencia que afecta las relaciones interpersonales de los estudiantes en los institutos, un fenómeno conocido en habla inglesa como Bullying. Al respecto, Ortega y Mora-Merchan



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

(1997), refieren que la expresión bullying, es empleada para denominar los procesos de intimidación y victimización entre “pares iguales” sólo por ser compañeros de aula o compartir intereses en común. Estos agresores muchas veces seleccionan a sus víctimas por considerarlos diferentes, y son sometidos constantemente a humillaciones y ataques que pueden ir de lo psicológico, verbal y físico.

De acuerdo a lo expresado en líneas anteriores la investigación parte de un trabajo de investigación que busca establecer el origen de conductas que vayan en beneficio de la víctima y permita superar esta situación, propuesta que partiría de la incorporación de una conducta resiliente. Es por ello, que la investigación centra su norte y establece como objetivo el Comprender la dinámica real del Bullying y la Conducta Resiliente en los alumnos de Educación Media General de la institución objeto de estudio.

Resulta imperativo aclarar en ese sentido, que la investigación es de tipo exploratorio y cualitativo, con un diseño fenomenológico-etnográfico que permita establecer las cogniciones y experiencias del estudiante seleccionado a través del proceso de observación participativa, donde el nombre de la institución se mantiene en anonimato por razones de índole económico.

### **PLANTEAMIENTO**

La contemporaneidad de las acciones violentas y su propagación producto de la masificación de las comunicaciones y la globalización es una de las principales preocupaciones de los científicos sociales y de la sociedad en general, sobre todo en la modalidad de Bullying, debido a que es evidente y notorio que éste interfiere con el sano desarrollo psicosocial de los alumnos.

Es por ello que resulta de gran utilidad la identificación oportuna y la caracterización específica dentro de las realidades de cada institución. Es por ello, que la propuesta de la investigación es la incorporación de una Conducta Resiliente como medida efectiva para su posible disminución y erradicación de la situación planteada como problemática, para así poder dar inicio a un programa de intervención.

Es preciso destacar que la problemática del Bullying en las organizaciones educativas, sólo podrá ser subsanada en la medida que los gerentes aporten estrategias reamente eficientes y eficaces a partir del conocimiento que se tenga del mismo y en la forma en que éste se presenta para poder determinar las consecuencias para los afectados. Partiendo de esto se realizará una sensibilización más realista con los participantes permitiendo que a partir de sus experiencias salgan de esta adversidad y sean capaces de tomar un papel más activo en la prevención e intervención en el ámbito escolar específico, asimismo el reconocimiento de las características de cada población, comprometiendo a los distintos actores como los son los docentes, los padres y obviamente los alumnos.

En síntesis, lo expuesto con anterioridad plantea el necesario estudio científico dentro del contexto de la institución con el fin de comprender y fundamentar la incorporación de la Conducta Resiliente para salir del fenómeno del Bullying, promoviendo los cambios y



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

transformaciones estructurales en la generación de estrategias para la continua capacitación y adiestramiento del personal docente que conlleven a la optimización y la verdadera calidad educativa.

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

Para el estudio de la categoría en cuestión, se tomaron en cuenta las definiciones de varios autores con el propósito de conocer las connotaciones que se han fijado sobre la misma; considerando por supuesto la particularidad de la misma a través de su complejidad conceptual. En tal sentido, resulta pertinente revisar los diversos análisis que han hecho varios investigadores sobre el tema, lo cual permite comparar y discernir entre diferentes propuestas lo que robustecen la científicidad de este estudio.

Considerando que la violencia escolar entre los estudiantes no es un problema novedoso dentro de las organizaciones educativas, y que se conoce su existencia desde hace mucho tiempo, es en los últimos años cuando se está reconociendo su importancia. Resulta por ello, imprescindible según DeBarbieux (2003), realizar el abordaje científico del fenómeno específico de la violencia escolar que afecta a escuelas en todo el mundo dado que la misma no entiende de fronteras ni físicas ni políticas.

Haciendo un poco de historia, Olweus (1993), indica que durante varios años, valiosos esfuerzos se circunscribieron en Escandinavia. Sin embargo, a finales de los decenios de los 80 y de los 90 la violencia escolar y el maltrato a estudiantes, atrajo la atención de diferentes países como Japón, Gran Bretaña, Holanda, Canadá, Estados Unidos y España.

De acuerdo a distintos estudios abordados se enfatiza que en los últimos 10 años ha habido un desarrollo impresionante en este campo, tanto en términos de investigación como de intervención y políticas nacionales (Smith, Morita, Junger.Tas, Olweus, Catalano & Slee, 1999; Juvonen & Graham, 2001; Espelage & Swearer, 2004; Smith, Pepler & Rigby, 2004).

Asimismo, de acuerdo a Benites y Jusiticia, (2006), en los Estados Unidos, se incrementaron de manera sustancial distintas investigaciones y hechos sobre este problema y que han sido impulsados por algunos hechos muy publicitados acontecidos en algunas escuelas y en los que, en parte, el problema víctima/acosador estaba relacionado con los estudiantes implicados.

En virtud del panorama presentado se hace necesaria la conceptualización del fenómeno a estudiar. Para tal efecto, Ortega (2005) establece al Bullying como una palabra inglesa que ha sido aceptada mundialmente para referirse al acoso entre iguales (compañeros); es definido como una forma ilegítima de confrontación de intereses o necesidades en la que uno de los protagonistas —persona, grupo, institución— adopta un rol dominante y obliga por la fuerza a que otro se ubique en un rol de sumisión, causándole con ello un daño que puede ser físico, psicológico, social o moral.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En síntesis, se trata de un espécimen de violencia entre iguales, el cual se podría llamar también intimidación, acoso, maltrato, hostigamiento o victimización entre iguales. Partiendo de los supuestos anteriores se refiere al deseo consciente y deliberado de maltratar a una persona y colocarla en tensión. Esta intimidación según Hayden y Blaya (2002), muchas veces es vista como un abuso de poder sistemático y puede manifestarse de forma: verbal, física, psicológica, relacional, material, sexual, y el más reciente cyberbullying (envío o publicación de material dañino, a través de Tecnologías de la Información y Comunicación Tic).

Vinculado a la concepción anterior, William Voors (2000), nos señala que ahora se dan el mismo tipo de acoso escolar que existía cuando él era un niño, esto hace cuarenta años, las únicas diferencias son que hoy, el bullying es más intenso, las matrices sexuales intervienen más pronto y el fenómeno en general ofrece más peligro debido a una creciente brutalidad social e insensibilización ante la violencia.

Es por ello, que dentro del conjunto de explicaciones que se pueden generar sobre el acoso se detalla que éste se produce cuando uno o varios de los protagonistas se complacen en un abuso de poder que perjudica, humilla y ocasiona traumas a la víctima de forma reiterada y sistemáticamente, nos explica que los actos negativos contra él o ella son repetitivos y con previa intención y alevosía, ya que el abuso se frecuenta regularmente, siempre por la misma razón, lo que por cierto, va erosionando la autoestima del niño.

Una de las condiciones que debe existir es la de generar un desequilibrio entre el niño que instiga el acoso y el blanco del mismo, es decir debe ser más fuerte física, verbal o socialmente para que el blanco o víctima se sienta arrollado, incapaz de replicar el ataque. Y por último según Voors (2000), aunque el blanco del acoso intente voltear o replicar el ataque el instigador puede y retomará la burla aún con más intensidad lo que provocará que el blanco se sienta aún más humillado.

Las ideas y reflexiones expresadas se corresponden con lo señalado por Feijoo, (2007), tomado de Mejías (2012), quien expresa que el Bullying, es un fenómeno que se traduce en un poderoso sentimiento de disgusto hacia cualquiera que se considera inferior y que no merece respeto y que se hace tangible en eventos o situaciones de indefensión de las cuales son víctimas los niños, niñas y jóvenes estudiantes, quienes son amenazados y los agredidos dentro de un grupo de compañeros.

### **ORIENTACIONES METODOLÓGICAS**

La investigación representa un estudio cualitativo, de tipo descriptivo-narrativo, que busca la explicación a través de las vivencias sobre las razones que hacen que un grupo de adolescentes víctimas del Bullying puedan a través de la Resiliencia afrontar esta adversidad y superarla a través de estrategias educacionales producto de la socialización de conocimientos de expertos y de la propia víctima. El estudio es de carácter exploratorio habiendo seleccionado los informantes claves a través de la observación directa y de forma intencional. Contando con la aceptación de los participantes se procedió a la investigación desde una metodología pos positivista.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Se utilizó un diseño narrativo, cuyo objetivo fue identificar y clasificar las distintas acciones violentas consideradas como Bullying y que fueron consideradas como relevantes para su posterior categorización y triangulación como procesos que permiten la validación y cientificidad de dicho proyecto. Para ello, se seleccionaron como informantes clave: un adolescente víctima del Bullying, sus padres, un profesor, un psicólogo y un abogado. Estos informantes a través de sus experiencias ofrecerán sus conocimientos enriqueciendo la propuesta planteada.

En relación a los instrumentos se utilizaron los siguientes: (a) Formato de Observación, a fin de pautar y registrar conductas consideradas como violentas y repetidas a ciertos estudiantes, (b) Cinco guiones de entrevistas (estamentos), cuyo objetivo fue determinar las cogniciones del fenómeno de los distintos informantes y (c) Programa de Análisis cualitativo asistido por computadora (ATLAS.TI), software diseñado para la interpretación de datos de forma sistematizada.

### **RESULTADOS Y HALLAZGOS**

La evaluación a los alumnos y la selección del informante clave trajo como consecuencia un conjunto de consideraciones dentro de la organización educativa donde se ejecutó la investigación, sin embargo dichos hallazgos aún se encuentran en proceso de recolección y posterior análisis. Es por ello que se decidió enviar las siguientes tablas perteneciente a la investigación central denominada, Del Acoso Escolar a la Incorporación de una Conducta Resiliente realizada por el Autor en la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, A continuación se presentan:

## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

**Tabla 1: Construcción de categorías y subcategorías apriorísticas**

	Problema de investigación	Preguntas de Investigación	Propósitos Generales	Propósitos Específicos	Categorías	Subcategorías		
Orientación Educativa	El estudio de las relaciones interpersonales entre estudiantes de educación media general en Venezuela y la violencia escolar motivada a su considerado incremento en lo que respecta a las elevadas cifras registradas, asimismo la posibilidad de incorporar estrategias educativas relacionadas a la Resiliencia.	¿Cómo es la dinámica real del Bullying y la Conducta Resiliente en la institución objeto de estudio?	Analizar la dinámica real del Bullying a partir de la percepción de las víctimas, profesores y familiares.	Comprender la dinámica real del Bullying y la Conducta Resiliente en los alumnos	Violencia Escolar	Concepciones teóricas		
		¿Cuál es la concepción que tienen los discentes sobre el fenómeno Bullying y las Conductas Resilientes en la institución objeto de estudio?	Promover estrategias para la incorporación de la Resiliencia.	Fundamentar la concepción de los docentes sobre el fenómeno Bullying y la posible incorporación de una Conducta Resiliente en los alumnos	Bullying	Concepciones teóricas		
								Características
								Clasificación
¿Cuáles estrategias erradicarán o disminuirán el fenómeno Bullying y optimizarán la incorporación de una Conducta Resiliente como factor potenciador de conductas positivas?		Generar estrategias para la evaluación del Bullying y la optimización e incorporación de la Conducta Resiliente como factor potencial de actuaciones positivas en los alumnos	Resiliencia	Concepciones teóricas				
			Pilares de la Resiliencia	Concepciones teóricas	Características			
					Autoestima consistente			
					Independencia			
					Capacidad para relacionarse			
					Iniciativa			
				Factores promotores	Relación de apoyo, estrategias de convivencia, temperamento, metas			



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

**Tabla 2: Matriz por Temas/Entrevista N° 1. Adolescente, 16 años, Víctima del fenómeno**

EN Línea	UNIDAD DISCURSIVA	ÍNDICES	SUBCATEGORÍAS	CATEGORÍAS	TEMA
1/7	Si, así es, es así, ya ha pasado en varias ocasiones, es algo con lo que uno aprende a lidiar, es algo que uno se da cuenta que no le va agrandar a todo el mundo...	Se muestra la resignación del alumno al establecer que si es víctima del fenómeno y que ha aprendido a tolerarlo	Características del proceso	Bullying	Del acoso escolar a la incorporación de la Resiliencia
1/42	Si... Esteeee lo hacen de forma repetitiva e intencional, en realidad no me preguntes porqué cosa sin embargo suele suceder cuando los grupos escolares son grandes como el nuestro, cuando ven a alguien diferente o eh con una posición distinta, o por una forma de pensar diferente a lo de las demás, a veces suelen atacarlo por el simplemente de ser diferente.	Reconoce que el fenómeno es sistemático e intencional y que ha ocurrido en múltiples ocasiones, se justifica al decir que es por ser diferente.	Reconocimiento del fenómeno		
1/66	No, no, eso no es algo que me afecte, porque cuando uno es pequeño eso se entiende ya que en realidad no le cuadra en la mente porque a él, sin embargo mientras uno va creciendo se va dando cuenta de muchas cosas y eh este la verdad es que aprendes a lidiar con eso y la verdad es ha sido hasta beneficioso en cierto sentido, porque incluso te lleva a tener hasta más paciencia de lo normal, lo que incluso te puede ayudar con muchas cosas , yo en mi experiencia personal , bueno por lo menos en mi experiencia personal , yo he llegado a pensar lo siguiente, si tu no le prestas atención a ese tipo de detalles no solo vas a tener más paciencia sino que te vas a sentir más tranquilo contigo mismo y tener más paciencia, sino que también es posible que llegue el día que esas personas dejen de molestarte...	En este planteamiento se demuestra que ha adquirido la Resiliencia a través de la experiencias vividas, a la vez reconoce que al principio en la edad infantil era más susceptible a las burlas y maltratos por parte de sus compañeros.	Autoestima consistente  Iniciativa	Resiliencia	



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **CONCLUSIONES**

Entre los principales hallazgos se pudo constatar las dificultades que presentan los alumnos que son sometidos a este proceso de humillación, intimidación y aislamiento denominado Bullying, asimismo se puede establecer que esta adversidad trae como consecuencia que los alumnos pudieran adquirir una Conducta Resiliente como mecanismo de superación, cuando se decidió colocarle el nombre a esta ponencia lidiando con el Acoso Escolar, la razón es que realmente se admite el fenómeno pero según el informante permite la obtención de aprendizajes, habilidades y virtudes que conlleva a la transformación de conflictos.

Asimismo el estudio permitió obtener una visión mucho más realista del fenómeno Bullying, y establecer las principales características de la problemática educativa contemporánea, lo que permitirá establecer estrategias educacionales proporcionadas por la valiosa información recopilada desde la perspectiva de las propias víctimas de este maltrato.

Por último podemos considerar conforme a la lógica y los resultados que los escenarios más propicios para el Acoso escolar resultan aquellos donde por lo general no hay supervisión adulta, como los pasillos y alrededores, aunque existen otros lugares como las aulas y el mismo patio de recreo que no dejan de tener importancia.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Avilés, J.M (2006) **Bullying, Intimidación y maltrato entre alumnado STEE-EILAS**
- Benites y Justicia (2006) **El maltrato entre iguales, descripción y análisis del fenómeno Bullying**. Madrid, España.
- Cerezo, (2001) **La Violencia en las aulas; Análisis y propuestas de intervención**.
- Cobo y Tello (2008) Las manifestaciones del Bullying en adolescentes. **Revista de psicología** (Nueva época), 8(17), 19-33 (2011)
- Díaz, M (2007), **Factores Resilientes asociados al rendimiento académico en estudiantes pertenecientes a la Universidad de Sucre** (Colombia)
- De Barbieux (2003), **Maltrato por abuso de poder entre escolares**, Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Feijoo, P (2007); **Aprendizaje basado en problemas para la formación del futuro**. España, Madrid.
- Giraldo y Mera (2000) **Clima social escolar: percepción del estudiante**, Bogotá, Colombia



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Olweus, D (1991) **Bully/victim problems among school children: Basic facts effects of a school based intervention program.** In D. Pepler Y K. Rubin (Eds) *The development and Treatment of Childhood Agression* (pp 441-448). Hillsdale, NJ Eribaum.
- Olweus, D (1993) **Victimization by peers: Antecedents and long- term outcomes.** IN **K Pepler Y K. Rubin** (Eds) *social withdrawal, inhibition and shyness* (pp 315-341) Hillsdale, NJ Eribaum.
- Olweus, D (1994) Annotation: *Bullying at school, basic facts and effects of school based intervention program.* **Journal of child Psychology and Psychiatry**, 35 (1171-1190)
- Olweus, D (1997) *Aggression and peer acceptance in adolescent boys; Two shortterm longitudinal studies of rating.* **Child development**, 48, (1301-1313)
- Ortega, R y Del Rey, R (2003) **La violencia escolar; estrategias de prevención.** Barcelona- España.
- Voors, W (2000) **The parent´s book about Bullying;** Changing the course of child´s life.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### ASPECTOS ÉTICOS EN LA SUPERVISIÓN EDUCATIVA

**Marianne Casanova**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[casanovamarianne@gmail.com](mailto:casanovamarianne@gmail.com)

**Eliana Brito**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[elibr03@gmail.com](mailto:elibr03@gmail.com)

**Maoly Moreno**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[lismao.moreno@gmail.com](mailto:lismao.moreno@gmail.com)

### RESUMEN

La siguiente investigación tuvo como objetivo indagar acerca de cuáles son los aspectos éticos que son más relevantes en el ejercicio de la supervisión educativa. La metodología empleada es cuantitativa, descriptiva, no experimental. Se utilizó una encuesta conformada por preguntas abiertas a 35 docentes de tres instituciones educativas para explorar sobre el tema. La información suministrada fue analizada a través de las teorías propuestas por Jonas (1994), Bauman (2009), House (2001), Pérez (2007), Robbins y Coulter (2007), Barquero (2003), entre otros. Los resultados obtenidos plantean que los supervisores incumplen moderadamente con los aspectos éticos de su función, dejando una clara evidencia de la necesidad de promover un clima de confianza y seguridad para los supervisados en aras del mejoramiento de la gestión educativa y a su vez su óptimo desempeño.

**Palabras clave:** ética, supervisor, moral, desempeño.

### INTRODUCCIÓN

Cada profesión u oficio tiene normativas y consideraciones éticas a atender para su correcto desarrollo. Sin embargo, aquellas profesiones que se ejercen manteniendo un contacto directo con el recurso humano de una organización, requieren mayor estudio y apego a la ética. Más aún, aquellos roles destinados a evaluar el desempeño de otra persona, ya que se valora positiva o negativamente el esfuerzo que esta realiza, pudiendo hacer sentir al evaluado en tela de juicio.

Jonas (1994 p.2), señala que “nunca hubo tanto poder aunado a tan poca guía para usarlo” y es que hoy en día constatamos en todo el mundo, como a través de la educación y la tecnología, cada persona se empodera. El poder en sí no es dañino, pero la ausencia de parámetros para usarlos puede, no solo perjudicarnos a nosotros mismos, sino también influir negativamente en los demás. Por tal razón la moral y la ética constituyen pilares que han de sostener el desenvolvimiento de cada individuo, y más aún, de aquellos que con su trabajo determinen el futuro de otras personas, como es el caso de quienes se dedican a evaluar.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Un supervisor educativo se maneja entre la confidencialidad, la equidad y la justicia, tres aspectos que requieren de ética. Además, recibe los intereses de los evaluados y de quienes dirigen las instituciones, también de aquellos que rigen desde los estratos más altos, el sistema educativo, debiendo ser imparcial pero no indiferente. La relevancia de su trabajo dependerá de que el resultado sea veraz, confiable y correcto.

Los valores, la cultura y la moral sustentan la ética de cada persona y de una sociedad, el propósito de este estudio es identificar los aspectos éticos que respaldan la labor del supervisor docente, cuál es el ideal y la realidad, así como las recomendaciones para garantizar su éxito.

El objetivo de esta investigación fue identificar los códigos éticos que deben estar presentes en la supervisión educativa, su estado actual y las posibles mejoras para garantizar el éxito en este rol.

### **FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA**

Los supervisores de las instituciones educativas son modelos a seguir tanto de palabras como en las actuaciones, tomando en cuenta que es mucho más relevante el hecho de sus acciones que lo que estos dicen. Puesto que en el caso de que los supervisores traten de manera preferencial a alguien de su personal o adquiera recursos de las instituciones de manera inadecuada, de esta manera participan que son conductas aceptables para las demás personas que integran su gestión.

El comportamiento inadecuado, la falta de seriedad así como de la ética predominan hoy en día en todos los aspectos de la sociedad, pues esta situación se puede observar tanto a nivel personal como profesional extendiéndose a todas las áreas que comprenden la colectividad mundial. Es oportuno decir entonces, que con este tipo de conductas las organizaciones educativas presentan dificultades para mantener la normativa ética en sus empleados, puesto que existe una influencia de comportamientos inmorales por parte de los supervisores que a su vez incide de manera directa en el personal.

Por el contrario, cuando el supervisor actúa de manera apegada a principios y normativas y las hace cumplir se fija un precedente ante el personal para hacer las cosas correctamente valorando el compromiso, la responsabilidad y la honestidad como bases para el buen desempeño de las actividades que rigen la labor cotidiana de la organización ofreciendo estándares de calidad en las mismas.

Ahora bien, existen algunas acciones inmorales que pueden presentarse en las organizaciones y que son descritos por Robbins y Coulter (2007), entre ellos se encuentran:

Tomar caminos fáciles en el control de la calidad.

Esconder incidentes.

Abusar o mentir para pedir permisos por enfermedad.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Mentir o engañar.

Presionar en forma inapropiada a los demás.

Falsificar cifras o informes.

Mentir o engañar a los supervisores en asuntos serios.

Retener información importante.

Maltratar o robar pertenencias de la empresa.

Llevarse el mérito por el trabajo del otro.

Infringir leyes de propiedad intelectual, derecho de autor o programas (software).

Todo lo anterior, arroja una serie de acciones desligadas al comportamiento ético de quienes ejercen las diferentes funciones en las instituciones, lo cual para el área educativa marca una debilidad que compromete seriamente la calidad educativa y el desempeño eficaz de los procesos que se desarrollan en la organización por lo que el supervisor debe implementar estrategias para el cumplimiento de las normativas y principios que deben prevalecer estos centros educativos, siendo él el promotor principal para actuar apegado a este tipo de conductas.

Para House (2001), existen parámetros y paradigmas a través de los cuales puede medirse el desempeño profesional. El apego a estos parámetros hará que el trabajo realizado sea válido desde el punto de vista normativo; además debe emplear diversos enfoques evitando no practicar la evaluación de forma mecánica mediante un solo método. Esto garantizará que la información obtenida en el proceso evaluativo tome en cuenta la mayor cantidad de aspectos posibles, aumentando las probabilidades de que sea más completa y global.

La supervisión, según Pérez (2007 p.25), “debe tener un fuerte componente técnico para que puedan hacerse realidad las grandes aportaciones a la mejora de la práctica educativa” .Al ser externa esta supervisión, las cualidades éticas deben ser exigidas, dadas las consecuencias que de ella se pueden desprender para el personal y la institución. El supervisor suele ser una persona experta que debe asegurarse de ser imparcial y emplear parámetros de calidad.

La sociedad actual está construida de forma cada vez más globalizada, siendo esta cada vez más liberal y por lo tanto, poniendo cada vez más dificultades al evaluador. Para House (2001) el defecto más frecuente en las evaluaciones externas es de orden moral debido a que en una sociedad en donde cada unidad solo coopera en la medida en que le beneficia, se concibe la supervisión como una cuestión interpersonal y privada, que muchas veces no tiene en cuenta el contexto en la que la institución se encuentra inmersa.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Por ello, Robbins y Coulter (2007, p.110), afirman que “el término ética se refiere a las reglas y principios que definen la conducta correcta e incorrecta”. Es decir, que la ética es quien indica la práctica de valores morales consecuentes con la ejecución de acciones esperadas en correspondencia con las percepciones de los demás, por ello el supervisor debe inclinarse a poseer una conducta apegada a las normativas y reglas demandadas por los códigos éticos de la sociedad.

De igual manera, el supervisor nato de la institución debe mantener un liderazgo ético, con una moral que impulse su gestión innovadora puesto que este es una influencia en el comportamiento de sus empleados, su principal función ética es dar el buen ejemplo con valores como la honestidad, y el trabajo en equipo, compartiendo principios, comunicándose constantemente con el personal que se encuentra a su cargo sin que exista ningún tipo de manipulación hacia los aspectos técnicos de la gestión.

Es por ello que para Robbins y Coulter (2007), afirman que lo mejor que puede hacer los gerentes es dar el buen ejemplo ser éticos y honestos. Esto permite afirmar, que en este caso los supervisores educativos como líderes deben fomentar la verdad recalcando valores en conjunto a través de un cambio de cultura organizacional, estableciendo el desarrollo de sistemas de recompensa hacia quienes manifiesten conductas apegadas a principios así como a los valores y premiando estas acciones.

En tal sentido, Pérez (2007), señala que no debería extrañar, por tanto, que la sociedad asuma, en consecuencia, funciones de control sobre el sistema educativo; asegurarse de que respete las normas y que los recursos invertidos se utilicen con eficiencia y eficacia. Es importante en este punto, mencionar que el sistema educativo venezolano está centrando su labor en el área comunitaria y que la comunidad a su vez está exigiendo mayor cantidad de información respecto a las escuelas de su entorno.

Ahora bien, las características del supervisor son vitales para asegurar la ética, Pérez (2007), puntualiza que el supervisor debe ser personal especializado, experto, con un elevado nivel de dominio en el ámbito educativo y amplio manejo de conflictos y comunicación; también debe ser objetivo. Un experto logra esta cualidad a lo largo de muchos años de servicio que abarcan un transitar por diversos puestos y áreas en educación; esto confiere al supervisor una base fuerte para ejercer su trabajo. Además, en muchas oportunidades se presentan situaciones tensas o conflictivas, y el supervisor a través de la comunicación asertiva deberá manejar estas realidades.

Por otro lado, para que exista en la organización un clima de respeto, honestidad y justicia del personal debe predominar el aspecto ético del supervisor, puesto que este inspira confianza hacia los gerentes y empleados para comunicar las diversas problemáticas planteadas en las instituciones. En este sentido, Barquero (2003), expresa que el supervisor debe actuar como un educador de los empleados, principalmente con el ejemplo, orientándolos e inculcándoles una adecuada actitud que en esta materia se han establecido. Esto quiere decir, que el supervisor educativo tiene el deber de establecer un modelo de actuación hacia las demás personas fijando un tono de conducta adecuado con el firme compromiso y la promoción de valores compartidos entre los miembros.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

De allí que, el código de ética según Robbins y Coulter (2007), es una declaración formal de los principales valores y normas éticas a los que la organización espera que se adhieran sus empleados. En este sentido, las instituciones deben tener claramente identificados los aspectos que rigen su código ético, siendo el supervisor el principal ente en controlar y supervisar la puesta en práctica de los mismos a fin de mejorar la actuación de quienes componen el quehacer educativo.

Sumado a lo anterior, estos códigos éticos deben en primer lugar comunicarse de manera frecuente hacia el personal, de igual manera se debe impulsar su importancia y el compromiso para el cumplimiento del mismo tomando las correcciones necesarias para quienes los infringen y repasando de manera frecuente su contenido a fin de consolidar los diversos aspectos que le componen.

En el mismo orden de ideas, los supervisores tienen en sus manos la responsabilidad de tomar acciones apegadas a las normas éticas aceptadas por la sociedad, tomando en cuenta que dentro de su labor prevalece el ser parte de la solución las diferentes problemáticas abordadas en las instituciones. En este sentido, se debe considerar que la utilidad de la ética del supervisor educativo incide de manera significativa en la toma de decisiones de acuerdo con los resultados y consecuencias emanadas de ella, centrada en el respeto, la seguridad, y la justicia sobre la base la equidad hacia el personal.

Asimismo, los supervisores al demostrar un sentido de voluntad hacia la puesta en práctica de valores morales en las instituciones estaría dando el ejemplo hacia quienes se encuentran bajo su responsabilidad de actuar de manera efectiva en el cumplimiento de los roles que se desempeñan en las distintas organizaciones, apegado a la reglas y normativas que prevalezcan ante un comportamiento idóneo.

De igual manera, se hace pertinente la conformación de equipos multidisciplinarios formados y especializados en capacitación ética para prestar apoyo a sujetos que presenten complejidades en la moral, principios y buenas costumbres lo cual beneficiaría directamente en el comportamiento tanto del supervisor como de los directivos y su vez en el personal docente de las instituciones.

En cuanto a las dimensiones evaluadas en la supervisión, Pérez (2007), expone las siguientes:

Identificación del objeto a supervisar: No es lo mismo evaluar una escuela rural que una institución que cuente con todas las instalaciones o apoyo económico necesario; también los aspectos a supervisar se adecuarán según el grado de instrucción que se imparta en dicha institución. Se puede supervisar la infraestructura, al sistema humano, o el trabajo de una sola persona dentro de la misma. Sin tener claros los aspectos a supervisar la atención del supervisor puede dispersarse a áreas que quizás no tengan prioridad y por lo tanto restar objetividad y precisión al encuentro en donde se lleva a cabo la supervisión educativa.

En otro sentido, es importante realizar una evaluación de desempeño para así detectar las principales faltas éticas que se presentan comúnmente en los supervisores a



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

través del cumplimiento efectivo de las metas de la institución a la cual pertenece, puesto que la productividad e improductividad son indicadores de la calidad del trabajo que este ejerce y por consecuencia mientras mayor sea la práctica de valores morales más alto será el desempeño de las personas.

### **Fijación de los estándares:**

“Son los niveles de dominio claramente definidos que deben ser establecidos como norma, patrón o referencia a lograr en determinadas áreas de la institución” Pérez (2007). Esto brinda un marco para contrastar y determinar, a través del juicio de expertos, si una realidad educativa es la esperada o no y actuar en consecuencia. Los parámetros o patrones definidos otorgan seriedad a la supervisión, ya que los resultados que de ella se derivan no se plantean al azar, sino sustentadas en teorías, normativas, leyes y en suma, en fuentes adecuadas y serias.

### **Implicaciones de la supervisión:**

Las consecuencias deberían ser siempre positivas; sin embargo, si no se toman las medidas oportunas, lejos de dar lugar a la mejora puede producir efectos contraproducentes Pérez, (2007). Por supuesto, la supervisión debe realizarse de forma continua, para ir ofreciendo respuesta a las problemáticas que surjan tan pronto se presenten, no cuando la situación o el sistema humano supervisado se han salido de control, acrecentando el problema. Es necesario recordar que tanto el sistema educativo como la institución y las personas supervisadas, tienen sus intereses individuales.

En otro orden de ideas, para House (2001), parte de la ética del supervisor reside en la imparcialidad en su inspección, sin dejar de lado la comunicación necesaria para tomar en cuenta a todos los involucrados. Es por ello, que el supervisor como líder nato de la institución requiere de una participación protagónica y democrática en las instituciones a fin de crear un ambiente de igualdad y libertad a través del consenso entre los involucrados en el proceso educativo dejando de lado la exclusión, el favoritismo y las conductas inmorales y rigiéndose por los principios y normas establecidas dentro del código ético de su función.

De acuerdo con lo anterior, Robbins y Coulter (2007), expresan que un código de ética es una declaración formal de los principales valores y normas éticas a los que la organización espera que se adhieran sus empleados, y es una opción para reducir esta ambigüedad. De esto se comprende, que el supervisor debe reafirmarse a sí mismo y a sus empleados las reglas que rigen las conductas adecuadas con respecto a la actuación, aclarando cada uno de los aspectos que conforman el código de ética de manera precisa y comprometida.

Además, en el código de ética del supervisor deben tomarse en cuenta las implicaciones morales, ya que no solo evaluamos a instituciones sino también a personas que pudieran verse afectadas por la evaluación, por lo tanto debe mantenerse siempre la confidencialidad y seriedad, así como la comunicación asertiva con los implicados en el



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

acto de supervisión, ya que de manejarse de forma inadecuada o filtrarse información, pudiéramos estar perjudicando al supervisado a nivel moral.

### **Validez de la supervisión:**

Para Pérez (2007), serán la fundamentación teórica, normativa y legal, los valores morales bien aplicados, y el empleo de las técnicas adecuadas, las que darán validez al trabajo del supervisor educativo. Es indispensable recordar que cada informe de supervisión debe tener un soporte, es decir, una explicación que especifique los indicadores que sirvieron para realizar la valoración del caso y aplicar cursos de acción. Este aspecto es muy importante ya que protege además a quien realiza la supervisión, pues su trabajo no surge del azar sino de un procedimiento llevado a cabo con ética.

La metodología de investigación empleada es cuantitativa, descriptiva, no experimental. Se empleó una encuesta compuesta por preguntas abiertas a treinta y cinco (35) docentes pertenecientes a tres instituciones educativas para obtener información sobre los aspectos éticos presentes en los supervisores educativos, cuál consideran que debe ser el ideal ético y establecer lineamientos para asegurar que el rol de supervisor educativo sea realizado conforme a correctos códigos éticos.

### **Valoración de la ética del supervisor**

En cuanto a cómo los informantes valoran la ética del supervisor de su institución, el 11%, es decir, cuatro personas, catalogaron la ética del supervisor como muy buena, mientras que el 54%, es decir, diecinueve personas, mencionaron que era buena. Por otra parte, nueve personas (26%) calificaron la ética del supervisor como regular, y el 9% (tres personas) mencionaron que era mala.

En este punto recordamos lo expuesto por Pérez (2007), cuando indica la importancia de que el supervisor sea una persona experta que haya transitado por diversas áreas de educación y posea años de servicio, de todas formas el ser ético es una determinación personal, y es que a pesar de los años de experiencia y especialización, un supervisor sigue teniendo la potestad de decidir si en un determinado caso desea ser ético o no.

### **Aspectos éticos más resaltantes en su supervisor**

Doce personas, que representan el 34%, mencionaron como cualidad ética más resaltante que el supervisor era una persona objetiva. Esto se relaciona con lo expuesto por House (2001), al mencionar que la supervisión debe ser veraz, creíble y correcta, para alcanzar estos parámetros es necesaria la objetividad, alejándose de atender solo intereses personales o de unos pocos dentro de una institución y recordando que uno de los fines de la misma es garantizar la calidad educativa puesto que la misma tiene repercusiones en la comunidad.

La siguiente cualidad ética más mencionada por los entrevistados fue el respeto, con un 32% de las respuestas (once personas), correspondiendo a lo mencionado por Pérez



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

(2007) al explicar que el respeto será la principal herramienta para manejar situaciones conflictivas presentadas en la supervisión o que hagan necesaria la misma.

Ahora bien, la comunicación con un 23% (ocho personas) y la discreción con el 11% de las respuestas (cuatro personas), fueron las respuestas menos mencionadas, y al contrastar con lo expuesto por House (2001) y Pérez (2007) ambos puntualizan que parte de la ética del supervisor está conformada por la discreción respecto a las informaciones recabadas y la comunicación es la cualidad ética que tiene mayor importancia de todas pues es la principal herramienta a utilizar durante todo el proceso.

### **Códigos éticos que rigen la labor del supervisor**

Con respecto al cumplimiento de los supervisores en cuanto a las normas y principios que rigen el código de ética el 40% de los encuestados (catorce personas) expresan que los supervisores le restan importancia e incumplen el código de ética dentro de su función, lo que difiere de lo planteado por Robbins y Coulter quienes expresan que en todos los niveles de la organización se debe ratificar de manera continua la importancia y el compromiso con el código de ética por parte de todos los miembros que integran la institución, aseverando sanciones a quien incumplan con el mismo.

Por otro lado un 60% (once personas) plantea que si existe cumplimiento por parte de los supervisores en cuanto a la normativa planteada en el código de ética. Lo cual permite pensar, que existe concordancia con respecto a lo planteado por Robbins y Coulter (2007) al decir que el código de ética, es la formalidad que se le da a los valores que resaltan en la organización y que deben ser cumplidos por todos los que la integran.

### **Falta de ética por parte del supervisor**

Al referir acerca de las faltas cometidas al código de ética del supervisor un 49% de los informantes (diecisiete personas) dijeron que no se respeta la confidencialidad de los expedientes, un 11% (cuatro personas) expresaron que toman decisiones basadas en el irrespeto hacia el personal abusando del poder y la autoridad, el 23% (ocho personas) piensan que demuestran antivalores dentro de la gestión mientras que un 17% (seis personas) exponen que los supervisores desconocen la realidad educativa de las instituciones.

Lo anterior, permite reflexionar acerca de lo manifestado por Barquero (2003) sobre los elementos de la ética, los cuales se caracterizan por el respeto, la libertad de expresión, la moral, el compromiso y el conocimiento del contexto educativo.

### **CONCLUSIONES**

Ser éticos es una decisión, existirán en distintas épocas de la humanidad nociones éticas que nos guíen para hacer las cosas correctamente, las leyes no están para esclavizar sino para encauzar la libertad. Y si bien es cierto, que la ética parece un complejo entramado de leyes, normas y aspectos a considerar, su fin último es el de



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

hacer libre al ser humano, a través de la satisfacción por el trabajo bien realizado, con el menor margen de error o consecuencia posible.

Con más frecuencia de la deseable el que supervisa y evalúa se sirve de esto para doblegar al supervisado, se considera que es momento de rescatar el verdadero fin de la supervisión: corregir el camino, enseñar, ayudar a crecer. De los autores House (2001) y Pérez (2007), tomamos dos códigos éticos para la supervisión:

- La comunicación: que ayudará al supervisor a conocer la realidad de las personas supervisadas. El sentirse escuchados es una puerta de entrada para la realización de las correcciones requeridas.

- La confidencialidad: que resguardará a las personas supervisadas del escarnio ante sus faltas y creará un clima de confianza entre quienes realizan la supervisión y las instituciones supervisadas.

De esta manera, se hace necesario establecer una profunda revisión hacia las características que definen la parte ética del supervisor puesto que esta se puede considerar como una ambigüedad, considerando que el actuar correcta o incorrectamente para todos no tiene el mismo significado. Es por ello, que cada organización debe considerar la construcción de su propio código ético partiendo desde el contexto hacia las necesidades de sus integrantes.

Partiendo de lo anterior, se plantean las siguientes recomendaciones, tomando en cuenta algunas sugerencias acerca del código ético de Robbins y Coulter (2007):

Demostrar el buen uso de la moral y buenas costumbres en las acciones emprendidas.

Utilizar un lenguaje apropiado en el trato hacia el personal.

Cumplir con los principios y normativas emanadas de los entes superiores.

Tomar decisiones de una manera democrática, participativa y con equidad.

Manifestar cortesía, respeto, honestidad y justicia.

Construir el código ético en conjunto.

Repasar periódicamente el código ético.

Apegarse a los valores de honestidad y ética

Mantener un liderazgo ético.

Denunciar actos inmorales dentro de las instituciones educativas.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

Practicar la meritocracia.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barquero, A. (2003). Ética profesional. Costa Rica: Editorial Universidad Estatal a Distancia. [Documento en línea] Disponible en <http://books.google.es/books?id=c5YfEGzJXq0C&pg=PA181&dq=etica+del+supervisor&hl=es&sa=X&ei=zYdhUsbtPliG9gTctID4Bg&ved=0CEUQ6AEwAw#v=onepage&q=etica%20del%20supervisor&f=false> Consultado en octubre de 2013.

Bauman, Z. (2009). Ética posmoderna. España: Siglo XXI.

House, H. (2001). Evaluación, ética y poder. Madrid: Morata.

Jonas, H. (1994). El principio de responsabilidad. Madrid: Círculo de lectores.

Robbins, S. Coulter, M (2007). Administración, 5ª Edición. México: Pearson Educación

Pérez, R. (2007). La evaluación externa y sus implicaciones: Aspectos técnicos, prácticos y éticos. Revista de la Asociación de Inspectores de Educación de España. No. 6. [Documento en línea] Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2337317> Consultado en octubre de 2013.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL DIRECTOR DE LAS ESCUELAS ESTADALES DEL MUNICIPIO ROSARIO DE PERIJÁ**

**Romero Ballestero, Yuglenis**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[yuglesrome@hotmail.com](mailto:yuglesrome@hotmail.com)

**Parra Rodríguez, Yesenia**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[yesiparra@hotmail.com](mailto:yesiparra@hotmail.com)

**Mata Guevara, Luis B.**

[lmata@urbe.edu.ve](mailto:lmata@urbe.edu.ve)

**Romero, Yuglenis.**

#### **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la relación entre la planificación estratégica y la gestión administrativa del director de las escuelas estadales del municipio Rosario de Perijá, para establecer lineamientos de planificación estratégica en la gestión administrativa del director. Está enmarcada en el paradigma positivista, de tipo de descriptiva, correlacional. Con un diseño no experimental de campo. Se utilizó el censo poblacional para los directores, y una muestra de docentes, de acuerdo a la fórmula de Sierra Bravo (2001), una vez realizados los cálculos, correspondientes la muestra quedó conformada por 18 directores y 136 docentes. Los cuestionarios diseñados fueron validados mediante la técnica del juicio de expertos y determinada su confiabilidad fue de 0,95 para la variable planificación estratégica y 0.80 para la gestión administrativa del director. Al aplicar la correlación de Pearson se obtuvo un índice de 0,768, significando una relación media y moderada significativa entre las variables estudiadas. Entre las conclusiones se tiene que existe debilidad en la planificación prospectiva; se presentan debilidades en el direccionamiento estratégico y en la operacionalización estratégica para el personal directivo y para el personal docente; también se observa una menor frecuencia a la eficacia, para los directores, lo que difiere la opinión de los docentes que le dan menor frecuencia a la eficiencia; los directores presentan inconsistencia en cuanto al establecimiento de objetivos, metas, elección de estrategias e implementación de estrategias; por tanto carece de políticas adecuadas para la previsión, viabilidad de cambios e integridad del personal, mostrando escasa eficacia y eficiencia en las escuelas estadales. De tal manera que, para mejorar la conducta de las variables se diseñaron lineamientos que permitan a las instituciones alcanzar niveles de excelencia

**Palabras clave:** Planificación Estratégica, Gestión Administrativa, Director

#### **INTRODUCCIÓN**

La planificación es ejercida por seres necesariamente críticos, pretendiendo establecer una manera particular de razonar y decidir; lo cual es polémico de por sí. Las





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

opiniones en torno a este oficio son vistas desde todos los ángulos, señalando en este trabajo de investigación muchos de ellos. De hecho, en la planificación estratégica se visualiza lo fundamental de su enfoque, cuyo innegable auge constituye el desarrollo de una planificación real, descriptiva, flexible, continua, participativa, constructiva. En este sentido, la planificación estratégica puede asegurar la gestión administrativa del director al dirigir los mejores esfuerzos dentro de su labor en las instituciones educativas

Aunado a lo anteriormente expuesto, provee a quién la práctica de una filosofía especial que se va construyendo y en consecuencia desarrolla una práctica científica en continua elaboración tomando en cuenta el tipo de planificación estratégica para ajustarla a sus necesidades y los procesos que se deben seguir para emplearla. De tal manera que, va a constituir el punto de partida para que las funciones administrativa que desempeña el director promueva los indicadores de su gestión, mediante la eficacia, eficiencia y productividad; lo cual va a incidir notablemente en el desarrollo institucional.

### **EL PROBLEMA**

Los cambios que se generan constantemente en las organizaciones a nivel mundial, es la de proyectarse hacia el futuro, por lo que la vida es una eterna influencia hacia el porvenir, una constante previsión de acciones para realizar un trabajo más consecuente, percibido y entendido en sus detalles y generalidad. En otras palabras, la persona planifica estratégicamente para cerciorarse de una adecuada disposición de sus acciones.

En este sentido, los diversos escenario cambiantes han generado que se reconozca, que la estructura tradicional y el funcionamiento de las instituciones educativas corresponden a épocas diferentes, y en las circunstancias actuales es necesario renovarlas, sin que ello signifique olvidar los fines sociales que se persiguen, ante estos cambios las instituciones educativas tienen el compromisos de estar a la vanguardia de las nuevas tecnologías y métodos organizacionales para mejorar su eficacia y eficiencia.

No obstante, a finales del siglo XX los sistemas educativos latinoamericanos han sido permeados por las nuevas tendencias administrativas, las cuales presentan un panorama prometedor para el desarrollo de los procesos de gestión directiva. Desde esta perspectiva puede considerarse que el perfil del director educativo y las funciones del cargo son en cada país una cuestión de naturaleza política. El papel del director responde a un sistema educativo determinado, en el que asuntos como el poder y control, el modelo de administración o margen de autonomía de las instituciones son fundamentales para comprender el modelo de dirección escolar vigente. No hay que olvidar que el director ocupa una posición de gerente del sistema educativo más cercana a los docentes y a los padres, por lo cual es un elemento de gran importancia en la administración educativa.

De las condiciones anteriores, es conveniente señalar que en el ámbito educativo la planificación es un proceso de todos ya que permite determinar las necesidades básicas del educando y educanda, docentes y directores además de los propósitos, intereses, fines y metas de la institución, todo ello con la finalidad de tomar decisiones en relación



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

con los objetivos que se incluirán en la planificación. En este sentido, es pertinente resaltar que la planificación estratégica, en la medida posible debe ser ordenada para la educación efectiva del proceso de enseñanza y aprendizaje.

De acuerdo con lo antes expuestos, el alcance de los objetivos depende en gran medida de la acciones estratégicas que se puedan implementar para lograr que el contenido sea el más adecuado para la organización. Por esta razón, los cambios en las prácticas educativas propuestas en la nueva reforma, con la cual pretende lograr un ser social, crítico, con carácter ideológico de las nuevas tendencias, responsable de su propio aprendizaje además de adquirir técnicas para el trabajo.

Ante esta realidad y atención a los cambios que se experimentan constantemente en la sociedad venezolana, las instituciones educativas tienen el compromiso de extender su acción hacia la comunidad donde está inmersa, desarrollando políticas sociales que le permitan involucrarse directamente con las personas, organizaciones e instituciones que hacen vida en dicha comunidad; ya quedó atrás la posición indiferente y pasiva que exhibían ante la sociedad, dedicándose solo a su acción didáctica-pedagógica, en estos nuevos tiempos las instituciones educativas a través de la gestión del director conjuntamente con el personal a su cargo, asumen el reto de incorporar eficazmente a la familia y la comunidad en los procesos educativos.

Sin embargo esta necesidad de cambio se empezó a evolucionar medianamente en la década de los ochenta cuando en Venezuela se implementó el proyecto escuelas Básicas y la reforma curricular vigente, se vivieron tiempos de desencanto con respecto a planificación normativa, en la medida en que se vieron frustradas la mayor parte de las predicciones realizadas por los expertos planificadores de este proyecto con respecto al desarrollo del sistema educativo que se lograría con esta nueva forma de planificación. (Ver Memoria y cuenta ME, 1998)

En efecto, la planificación estratégica implica un proceso de dinamización emprendido en función de alcanzar objetivos centrados en el mejoramiento, optimización y elevación de la calidad de las escuelas básicas. Este proceso, se desarrolla atendiendo a unas etapas específicas, las cuales para Serna (2005), son las siguientes: Diagnóstico, formulación, direccionamiento, operacionalización e implementación estratégica.

Por consiguiente, es necesario un replanteamiento de las medidas y acciones ejecutadas por el director educativo en el desarrollo de su función. Este replanteamiento debe garantizar el óptimo funcionamiento de las instituciones educativas que atienden el nivel de educación básica primaria, en el cual se reafirme el carácter participativo de su gestión para responder a su compromiso con el Estado de garantizar su oportuna y cabal función gerencial.

En referencia a ello, para Beltrán (2008), la gestión se define como el conjunto de disposiciones y funciones que lleva a lograr los objetivos previamente establecidos. De allí que, el papel de la gestión es crear herramientas para desarrollar una acción operacional; De tal manera que, la gestión se relaciona con elementos técnicos y científicos de valores y creencias, donde las decisiones pueden ser simples o complejas.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Al respecto, Sallenave (2007), refiere la gestión gerencial como un proceso que bien realizado tiene consecuencias transformadoras sobre una organización y sobre la sociedad, en caso contrario, los efectos pueden ser abstractos. Desde este punto de vista, le asigna complicación a la dirección, la cual está sustentada en estructuras organizacionales comprometidas con el desarrollo de un contexto de trabajo en el cual las personas se comprometen con lo que están realizando, para ello toman en cuenta las estrategias y la motivación. En la actualidad, existe gran inquietud sobre la efectividad en planificación relacionado con gestión institucional educativa y en búsqueda de una forma que, manifieste de la manera más provechosa con el carácter social, complejo y singular del proceso gerencial. (Véase Plan Simón Bolívar 2007 – 2014)

Este planteamiento, permite apreciar la importancia que representa para el director de escuelas primarias la aplicación de la planificación estratégica, la cual puede orientar en una doble perspectiva, tomando en cuenta las funciones que ejecuta dentro de los procesos educativos impulsados en las escuelas primarias y a nivel personal.

Siendo así, se precisa el abordaje de principios gerenciales asociados a las capacidades que todo gerente educativo debe dominar, abarcando aspectos fundamentales como el manejo de los procesos gerenciales para el logro de la transformación educativa, lo cual revela capacidades y fortalezas para ejercer un liderazgo basado en el compromiso con la gestión ejecutada, impulsando la transformación de los escenarios con visión futurista.

Atendiendo las consideraciones anteriores, se puede observar que, en las escuelas estatales de educación primaria del municipio Rosario de Perijá, según entrevistas realizadas por la investigadora se reporta la existencia de confusión en los procedimientos y divergencias en la toma de decisiones estratégicas, la cual pone en duda sus resultados. De tal manera, manifestaron su preocupación por que la gestión de esas instituciones converge, en muchísimos casos, en problemas donde la deficiencia administrativa resalta como una variable fundamental.

Además se ha observado que la planificación estratégica realizada en las instituciones objeto de estudio del municipio Rosario de Perijá, presentan inconsistencia en cuanto al establecimiento de objetivos, establecimientos de metas, elección de estrategias e implantación de estrategias, por tanto carece de políticas adecuadas para la previsión, viabilidad de cambios e integridad del personal. Aunado a esto probablemente la situación sea debido a deficiencias en la planificación, organización, dirección, control y evaluación lo cual quizás sea producto del manejo de la comunicación, motivación, liderazgo y toma de decisiones por parte del gerente.

De esta realidad, se destacan como posibles consecuencias la ejecución mecánica de la planificación estratégica, la deficiencia en la gestión por parte de los directivos de estos centros educativos, ya que se observa el incumplimiento de una planificación y organización, a su vez, desconocimiento de las competencias exigidas para esta función, la aplicación de mecanismos desarticulados e incoherentes con la realidad de la institución, al no poseer un fundamento estratégico que oriente las acciones de intervención escolar, lo que conlleva a emprender los correctivos necesarios para que se



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

desarrolle con eficiencia y eficacia los procesos administrativos y permita el mejoramiento de la calidad de la educación

Bajo este contexto, dichas dimensiones se ven forzadas a revisar sus opciones y operaciones estratégicos para así definir cuáles son sus prioridades en las distintas áreas de su funcionamiento organizacional, sobre todo en aquellas que involucra interacción de la institución con el ambiente externo, es decir, en enlace de las actividades que se desarrollan en la institución con el ambiente que les afecta y determina.

Es así, como las instituciones educativas deben convertirse en un lugar de confianza y seguridad, en sintonía con relaciones saludables, que favorezcan el trabajo colectivo a través del desarrollo de valores compartidos, tal como lo establece la planeación estratégica al presentar el proceso administrativo como el medio entre los objetivos de la organización, las cambiantes oportunidades y exigencias del entorno.

En ese sentido Tomasini (2005), opina que el director general no solo debe comprometerse con la planificación, sino presentarse ante el resto de los miembros de la organización como el más apasionado promotor, involucrado directamente, en el proceso de cambio, para ser no sólo el estratega que defina el rumbo, sino convertirse en la chispa que encienda la mecha. De tal manera que, quien dirige la institución escolar debe ser ejemplo a seguir, representante de la organización hacia fuera, hacia adentro, lo que es más útil y trascendente, debe ser quien esté mejor preparado, asumiendo actitudes de humildad y respeto, en cuanto a la participación e importancia de los demás miembros de la institución, sin importar el nivel en que se encuentra, ya que todos los miembros de la institución.

La fortaleza de este compromiso dependerá, sin embargo, de la actitud que vean en quien se ubica en la posición jerárquica más elevada, es decir el director educativo. La perspectiva de las instituciones educativas que atienden el nivel de educación primaria ante los retos del presente siglo, requiere de la elaboración de estudios encaminados a conocer quiénes son los gerentes de estas instituciones; cuál es su nivel de formación; su experiencia laboral, su actualización académica el cual debe ir en consonancia con su labor, las formas de aplicar las técnicas gerenciales precisas y de llevar a cabo la gestión administrativa eficazmente.

Todos estos aspectos se estudian tomando en cuenta el carácter social de la escuela. Es por ello, que se debe dejar en el pasado la tradicional práctica donde la gestión del director se desarrolla básicamente como orientación unipersonal, siendo él quien propicia la unidad en el centro educativo, tomando decisiones, estableciendo relaciones y resolviendo conflictos desde la dirección. De esta manera, es importante estudiar el estado actual de los procesos de planificación gerencial que se desarrollan en las escuelas primarias, a efecto de poder determinar su estado evolutivo y caracterización propia, ya que en la actualidad se observan procesos gerenciales controladores y cercenadores de los ideales de trabajo en equipo, cooperativo y solidario.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA**

La planificación estratégica se ha convertido en una herramienta básica tanto para el Estado y sus instituciones como para todo tipo de organizaciones productivas y de servicios. Dicha herramienta les permite a sus usuarios organizar adecuadamente sus recursos y actividades para lograr sus objetivos y metas definidos previamente en función de sus intereses y del comportamiento del entorno institucional.

En función de esto, la planificación estratégica puede definirse según Serna (2005) como un proceso mediante el cual una organización define su visión a largo plazo y las estrategias para alcanzarla, con base en el análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Desde esta perspectiva, la planificación estratégica supone la participación activa de los actores de la organización, la obtención permanente de información sobre los factores claves de éxito, su revisión y ajustes periódicos para que se convierta en un estilo de gestión que haga del director un ente proactivo y anticipatorio.

Ahora bien, Serna (2005) plantea, que los planificadores estratégicos son todas las personas o todos los funcionarios de una organización que tienen capacidad para tomar decisiones relacionadas con el desempeño presente o futuro de la organización. Tal es el caso de los directores de las escuelas estatales del municipio Rosario de Perijá. Es pertinente expresar que la planificación, es un proceso que debe conducir a una manera de pensar estratégica, a la creación de un sistema gerencial inspirado en una cultura necesaria. Por lo tanto, la planificación estratégica requiere de líderes y esos son los directores.

Por su parte, Sallenave (2007), define la planificación estratégica como el proceso por el cual los dirigentes ordenan sus objetivos y sus acciones en el tiempo. No es un dominio de alta gerencia, sino un proceso de comunicación y determinación de decisiones de todos los niveles estratégicos de la organización. Este criterio destaca la acción fundamental de la planificación refiriéndose a un conjunto de actividades definitorias de los objetivos para alcanzarlos.

La planificación estratégica tiene por finalidad producir cambios profundos en los mercados de la organización y en la cultura interna. La expresión planificación estratégica, es un plan estratégico corporativo, el cual se caracteriza principalmente por coadyuvar a la racionalización de la toma de decisiones, se basa en la eficiencia institucional e integra la visión a largo plazo (filosofía de gestión) mediando plazo (planes estratégicos funcionales), y corto plazo (planes operativos): Las estrategias y tácticas son enunciados del compromiso que adquiere la organización para poner en práctica sus objetivos.

En este orden de ideas, hace referencia a este tipo de planificación denominada generalmente estratégica, ha logrado su amplia acogida y desarrollo, es decir su verdadero y único desarrollo, en la empresa privada, industrial o comercial. Desde allí, se ha expandido a otros sectores incluyendo al gobierno y a las mismas fuerzas armadas; que suponen fueron las primeras que utilizaron este método. Dentro de los tipos de planificación estratégica, se encuentran los siguientes:



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Planificación Corporativa: Saavedra (2005) define es un proceso que se refiere a la planificación de productos, mercado y a la posición competitiva de la organización en el medio. Sin embargo, se relaciona la situación de la empresa con su entorno, tomando en cuenta la identidad y cultura organizacional, su misión, objetivos, metas y estrategias. El primero que aplica el concepto de estrategia en la administración es Druker (2004), recomendando al gerente tomar decisiones estratégicas, haciendo que participe todo su personal y los alumnos como parte de los logros institucionales. Luego relaciona el término con la estructura, afirmándose que esta sigue a la estrategia.

La planificación prospectiva, según Corredor (2007), se realiza a largo plazo y establece a corto plazo un plan para lograr las metas. La prospectiva es un proceso sistemático y participativo para recopilar conocimientos sobre el futuro y construir visiones a medio y largo plazo, con el objetivo de informar las decisiones que han de tomarse en el presente y movilizar acciones conjuntas.

En cuanto a la planificación interactiva: Rodríguez (2007), la define como ordenar, racional y congruentemente el conjunto de acciones que deban ejecutarse para cumplir con los objetivos y metas de la empresa; donde el gerente incentiva la participación en el proceso de enseñanza aprendizaje. Por ello la planificación interactiva, se orienta hacia la obtención de un control sobre el futuro, el cual consiste fundamentalmente en el diseño de un porvenir y la selección o creación de alternativas para lograrlo.

### **Procesos de Planificación Estratégica**

El proceso de planificación estratégica se convierte en una de las herramientas básicas para desarrollar en forma deliberada, siempre y cuando se tome en consideración las necesidades reales y apremiantes de la institución con la participación de todos los miembros; delimitando los factores internos de la organización y los factores externos que influyen e intervienen en el contexto social, político y cultural; además como el factor activo y hacedor de la innovación, el interventor educativo.

Por otro lado, Rodríguez (2007) hace referencia de que el proceso de la planificación estratégica, es como un flujo de eventos interrelacionados e identificados que se desplazan hacia un objetivo determinado. En cierto sentido, el proceso de planificación de recursos humanos es el proceso de sucesos por el cual la dirección superior asegura el número suficiente de personal idóneo en el momento adecuado y en el momento oportuno. En cuanto al proceso en sí de la planificación estratégica, se presenta el siguiente:

Diagnóstico Estratégico: El diagnóstico estratégico, tiene como finalidad dar a conocer la realidad desde tres puntos de vista, el análisis de las demandas del entorno exterior, al papel de las características y las necesidades educativas detectadas en el alumnado, y de las condiciones internas del plantel junto a los ámbitos de posibles mejoras. Por su parte, Schneider (2007) expone, el diagnóstico estratégico permite a los gerentes asegurarse que las metas importantes son alcanzadas de forma eficiente y efectiva evaluando con frecuencia a su personal



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

**Formulación Estratégica:** Chiavenato (2007) expone la formulación de estrategias surge como un conjunto de decisiones sobre las relaciones entre la organización y su ambiente evitando tomar decisiones sin considerar la opinión de resto de los empleados. En relación con lo anterior, la estrategia representa la forma en que la organización se deberá comportar ante el ambiente externo; además, en el caso de la planificación estratégica, la estrategia se refiere al futuro que desea la organización.

**Direccionamiento Estratégico:** Para Chiavenato (2007), el direccionamiento estratégico es una disciplina que integra varias estrategias, que incorporan diversas tácticas, el conocimiento, fundamentado en información de la realidad y en la reflexión sobre las circunstancias presentes y previsibles. El direccionamiento estratégico tiene como objetivo el mejoramiento significativo de los indicadores de efectividad en toda la institución.

**Operacionalización Estratégica:** Cinterplan (2006) afirma que, el plan operativo es un conjunto de operaciones que enfrentan la situación problemática, alterando sus causas, implicando un enunciado que expresa el compromiso de acción, desarrolla estrategias de valor para garantizar el cumplimiento de dicho plan. De acuerdo con esta idea, el plan operativo contempla la definición de acciones específicas según las causas señaladas en la situación problemática, con el fin de precisar su transformación y constituyen los módulos básicos y prácticos para asignar los recursos de toda índole.

**Implementación Estratégica:** Comienza con un esquema de participación auténtica que viene a transformar la cultura, estructuras y sistemas de trabajo de la empresa: Fernández (2007) opina, que la implementación es un proceso continuo de despertar organizacional, de afianzar un sentido estratégico compartido, un propósito, un hábito de dar lo mejor como única posibilidad de éxito. Por lo tanto, aporta al hecho estratégico atributos profundamente humanos; es el momento en el que el hombre deviene en centro y todo se decide con su contribución.

### **GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

La escuela como organización formal, exige que todos sus integrantes y proyectos se articulen en torno a una estructura coherentemente organizada, dirigida al logro de finalidades educativas. Animar, poner empeño a darle vida a la organización es tarea del director. No se trata de multiplicar estructuras si no de aprovechar las existentes en cada realidad escolar para potenciar todas las funciones que afecten a la orientación y la convivencia.

En referencia a ello, Beltrán (2008) refiere la gestión administrativa del director como el conjunto de decisiones y acciones que llevan al logro de los objetivos previamente establecidos. En otras palabras, es el papel teórico de la gestión administrativa del director es forjar las herramientas para una acción operacional; es la gestión que vincula elementos técnicos y científicos con valores y creencia, donde las decisiones pueden ser simples o complejas. En cuanto a las funciones administrativas del director, son las siguientes.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

**Planificación:** Robbins (2005) plantea como la planificación es el acto de definir las metas de la organización, determinar las estrategias para alcanzarlas y trazar planes para integrar y coordinar el trabajo de la organización. De tal manera, que la planificación es un proceso directivo intelectualmente exigente; requiere la determinación de los cursos de acción y la fundamentación de las decisiones, en los fines, conocimientos y estimaciones razonadas.

**Organización:** La organización engloba las tareas identificadas en el proceso de planificación y las asigna a determinados individuos y grupos dentro de la organización, de manera que puedan lograrse los objetivos establecidos en la planificación. Así que, la función de organizar da lugar a una estructura organizativa que hace que la organización pueda funcionar eficazmente como un todo coherente para lograr los objetivos eficientemente: En este orden de ideas Chiavenato (2007), manifiesta que la organización significa organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos pertinentes de su administración, estableciendo las relaciones entre su personal y las atribuciones de cada uno.

**Dirección:** Constituye la tercera función administrativa. Su papel es accionar y dinamizar la empresa; por tanto está relacionada con la acción, sobre todo el accionar de las personas. Para Chiavenato (2007), la función de la dirección se relaciona directamente con la manera por la cual el objetivo o los objetivos deben alcanzarse, por medio de la actividad de las personas que componen la organización.

De acuerdo a lo planteado por este autor, el director como gerente educativo estimula al personal docente de la institución a realizar trabajo en equipo, además de canalizar los objetivos trazados y que se den las relaciones interpersonales para generar mecanismos adecuados en la comunicación de tal manera que conlleve a la productividad de la institución.

**Control:** En la gerencia, el control ayuda a realizar eficientemente el proceso de su planificación, organización y dirección. Para el desarrollo de informes, comparación y evaluaciones del avance de la organización, en este caso los docentes que laboran en las instituciones educativas la cual tiene como fundamento hacer ajustes, replantear y aplicar medidas correctivas cuando se requieran.

Por su parte, Robbins (2005) hace referencia de que el control, es el proceso de vigilar las actividades que se aseguren se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa. Todos los gerentes deben participar en la función del control, aun cuando sus unidades estén desempeñándose como se proyectó.

**Evaluación:** En relación a la evaluación, es el proceso de selección, recolección y pensamiento de información que promueven alternativas que apoya la toma de decisiones educativas en todo proceso. De acuerdo a este particular la evaluación considera la influencia de la presencia y el efecto de los aspectos relevantes del medio, en relación con las metas previstas de la misma. Para Alkin y Stufflebeam (2004) en el campo de la gestión administrativa escolar la evaluación, puede ser utilizada para tomar decisiones de





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

mayor alcance y significación que incluyan las relativas al estudiante, docente, padres, planificadores, directivos.

### **Indicadores de la Gestión Administrativa**

Los indicadores de gestión, son una poderosa herramienta para cualquier director educativo, ya que permite medir los procesos de la organización. También al evidenciar el cumplimiento de los objetivos establecidos en la planificación estratégica. Los indicadores de la gestión administrativa para Romero (2007), son las medidas utilizadas para determinar el éxito de una organización. Por lo tanto, los indicadores de gestión suelen establecerse por los líderes de la organización y son posteriormente utilizados continuamente a lo largo del ciclo de vida, para evaluar el desempeño y los resultados. Entre los indicadores de la gestión administrativa, se presentan los siguientes:

**Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción; no debe confundirse este concepto con el de eficiencia; que se refiere al uso racional de los medios para alcanzar un objetivo predeterminado. En términos generales, se habla de eficacia una vez que se ha alcanzado los objetivos propuestos. Según Chiavenato (2007), la eficacia es una medida del logro de resultados, cumpliendo las metas propuestas en el plan de la organización.

**Eficiencia:** En términos generales, la palabra eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos: Según Chiavenato (2007), eficiencia significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles, usando una comunicación asertiva. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tienen como propósito alcanzar metas u objetivos, con recursos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimiento, entre otros) limitados y (en muchos casos) en situaciones complejas y muy competitivas:

**Productividad:** Al respecto Newstron (2007) la define como la relación que existe entre la producción total o resultado final y los recursos, tiempo, dinero y esfuerzo, integrando los recursos humanos y materiales para el logro de los objetivos y metas. Asimismo, el concepto de productividad no implica que se deba producir más, sino es la medida de la eficiencia con lo que se produce lo deseado. Consecuentemente una mejor productividad es un indicador valioso para destacar como han sido utilizados los recursos en la institución educativa.

### **MARCO METODOLÓGICO**

El paradigma utilizado en dicha investigación es el positivista; Hurtado (2008). De tal manera que, en este enfoque se utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación, confiando en la medición numérica, a través del uso de estadísticas para establecer con exactitud los patrones de comportamiento en una población.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

En cuanto al tipo de investigación, es descriptiva, correlacionar y de campo. Es descriptiva porque narra los hechos referidos tal y como se producen para luego ser analizados. En este orden de ideas, Hernández, Fernández y Baptista (2005), plantean que las investigaciones descriptivas están orientadas a describir situaciones o eventos; que sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y sus componentes

Por otra parte, es correlacionar porque se desea conocer la relación que existe entre las variables, las cuales forman parte del objeto de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, (2005). Esta investigación es considerada de campo, porque según Bavaresco (2008) se realiza en el propio sitio donde se encuentran los sujetos de estudio, ello permite el conocimiento a fondo del problema por parte de la investigadora y pueden manejarse los datos con más seguridad. Además, presenta un diseño no experimental y al respecto, Hernández et al (2005) hacen referencia a que este tipo de investigación consiste en observar los hechos tal y como se dan en el contexto natural para después ser analizados.

La población en estudio logró ser abarcada en su totalidad en la investigación, por lo cual, se utiliza el censo poblacional para los directores (18), y una muestra de docentes, tomada de acuerdo a la fórmula de Sierra Bravo (2001), una vez realizados los cálculos, correspondientes la muestra para los docentes, quedó conformada por 136. Por otra parte, la técnica utilizada para este estudio es la encuesta. Arias (2004) plantea que, la encuesta pretende obtener información que suministra un grupo de sujetos acerca de sí mismos, en relación con un tema en particular. Desde esta perspectiva, la encuesta se elaboró de forma escrita a través de dos cuestionarios, uno dirigido a los directores y otro dirigido a los docentes.

Es por ello que, la aplicación de esta técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser guardada en un medio material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados. A dicho soporte se le denomina instrumento. Estos miden las variables de estudio quedando conformado los mismos por 48 ítems. Los instrumentos contienen cuatro alternativas de respuestas, bajo la escala tipo Likert, Utilizando las respuestas, ordenadas de la siguiente manera: Nunca (1), Casi Nunca (2), Casi Siempre (3), Siempre (4).

En cuanto a los instrumentos, éstos fueron validados solicitando la colaboración de expertos de amplia experiencia en las temáticas de estudio y en la elaboración de instrumentos, quienes emitieron juicios y aportaron sugerencias sobre la relación y pertinencia de los indicadores de forma organizada; con el objeto de ofrecer una visión de la investigación. Con el fin de determinar la exactitud, consistencia y precisión de los instrumentos, es decir, el grado de confiabilidad al utilizar la fórmula Alfa Cronbach, alcanzando un resultado de 0,95 para la variable planificación estratégica y 0.80 para la gestión administrativa del director.

Para finalizar, para el análisis de los datos, se realizará la tabulación de los mismos con el empleo de tablas de doble entrada. Dentro de estas tablas se asentarán los códigos de respuestas que emitan los sujetos de la población objeto de estudio.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Utilizándose la estadística descriptiva; con tablas de frecuencias y porcentajes, demostrados a través de una tabla general de cada variable, con sus dimensiones e indicadores.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Alarcón, M. (2008) **Modelo de planificación estratégica que permita articular el trabajo de las diferentes unidades de apoyo y del cuerpo docente de una Escuela Básica con su funcionamiento como centro de fortalecimiento de las potencialidades humanas y eje del desarrollo local en un entorno cambiante y de escasos recursos**. Universidad Experimental de Guayana. Maestría en Ciencias de La Educación
- Arias, Fidas. (2004). **El proyecto de investigación**. Caracas. Venezuela: Episteme.
- Barrera (2008). **Perfil del gerente actual y procesos de la toma de decisiones**. Trabajo Especial de Grado. Maracaibo. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín
- Bateman y Snell. (2004). **Administración de un Nuevo Panorama Competitivo**. México. Mc Graw Hill.
- Bavaresco, A. (2008). **Proceso Metodológico en la Investigación**. Maracaibo – Venezuela. Editorial de la Universidad del Zulia.
- Beltrán, C. (2008). **Procesos, Estrategias y Técnicas de Aprendizaje**. Madrid. Ediciones Síntesis.
- Contreras, D. (2008), **Gestión administrativa del supervisor y motivación laboral de los docentes en las Escuelas Bolivarianas**. Trabajo de grado no publicado. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Zulia.
- Colina, R. (2009). **Propuesta de un modelo de planificación estratégica para intervenir las áreas académica, administrativa y de integración que competen al director de educación básica**. Trabajo de grado publicado. Maracaibo. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín.
- Corredor, J. (2007). **La Planificación Estratégica**. Caracas – Venezuela. Badell Hermanos Editores.
- Cinterplan (2006). **Tratado de Gerencia Educativa. Una Perspectiva Global**. Editorial Panapo. Colombia.
- Chávez, N. (2003). **Introducción a la Investigación Educativa**. Maracaibo. ARTS Gráfica.
- Chiavenato, I. (2007). **Administración, teoría, procesos y práctica**. Editorial Mc Graw Hill. México.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Etkin (2005). **Cómo mejorar la Educación. Ideas Latinoamericanas.** Editorial Inter-American Development Bank.
- Fernández, P. (2007). **Inteligencia Emocional y desempeño Laboral de los Gerentes de la I y II etapa de la Educación Básica.** Tesis de Grado. Maestría en Gerencia Educativa. Maracaibo. Universidad Rafael Urdaneta.
- Garcés (2008) **Planificación estratégica y gestión de calidad en educación media diversificada del Municipio Santa Rita-**
- González (2008) **La relación entre planificación estratégica y gerencia educativa en Escuelas Básicas Nacionales del Municipio Escolar San Francisco 3.**
- Gutiérrez, A. (2011). **La aplicabilidad de los elementos de la planificación estratégica en el proceso de enseñanza aprendizaje en la Educación de Adultos del Liceo Nacional Nocturno “Villa del Rosario” del Municipio Rosario de Perijá.** Universidad del Zulia. Maestría en Planificación Educativa.
- Hellriegel, Jackson y Slocum (2006). **Administración. Un enfoque basado en la competencia.** Australia.
- Henea y Schwab (2009). **Liderazgo del gerente Educativo y su relación en la organización de equipos de trabajo.** Maracaibo. Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín.
- Hernández, Fernández y Baptista (2005). **Metodología de la investigación.** México: Mc Graw Hill.
- Hurtado, J. (2008). **Metodología de la Investigación Holística.** Caracas: Fundación Sypal.
- Ivancevich, J. (2005). **Administración de los Recursos Humanos.** México. Mc Graw Hill.
- Jones y George (2006). **Administración. Comportamiento.** México. Mc Graw Hill.
- Koontz y Weihrich. (2004). **Administración.** Mc Graw Hill. México.
- Kotler (2005). **La Ética del Contexto Educativo, Implicaciones del Ejercicio de la Profesión Docente.** Caracas. Publicación de la Universidad Experimental Simón Rodríguez.
- Maness (2005). **Gestión Estratégica para Instituciones.** Editorial Granica S.A. Editores.
- Miklos y Tello (2006). **Supervisión Técnico – Docente Y las Estrategias Gerenciales que aplica el gerente en las escuelas básicas.** Tesis de Maestría. Maracaibo. Universidad Dr. Rafael Bellosillo Chacín



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Munch (2005). **Fundamento de la Administración**. Editorial Tullas.
- Nava (2008) **Gestión administrativa y toma de decisiones en las escuelas básicas del Municipio Maracaibo**
- Pacheco, L. (2008). **El Proyecto Pedagógico Comunitario**. Cuadernos Educere. Mérida. Universidad de los Andes.
- Pérez (2008) **Gestión administrativa del gerente educativo y capacitación docente en talleres nuclearizados artesanales del Municipio Maracaibo**
- Quintero (2009) **Gestión administrativa del director y nuevas estrategias gerenciales en los centros de educación inicial**.
- Robbins (2005). **Administración**. México. Editorial Pearson Prentice.
- Rodríguez, P. (2007). **La Planeación del Supervisor y los controles técnicos en las escuelas básicas**. Trabajo especial de Grado. Maracaibo. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín
- Romero (2007). **La Planificación del Gerente Educativo y la elaboración de los Proyectos de Aprendizaje**. Maracaibo. Estado Zulia. Universidad Rafael Urdaneta.
- Saavedra (2006). **Definición. Clasificación y Semiología**. En Paeile. Santiago de Chile.
- Schermerhorn, Hunt y Osborn. (2005). **Comportamiento Organizacional**. México: FCE
- Sallenave (2007). **Gerencia y Planeación Estratégica**. Bogotá. Norma.
- Schneider (2007). **Resiliencia como construir empresas en contextos de inestabilidad**. Bogotá – Colombia. Editorial Norma.
- Serna, H. (2005). **Gerencia Estratégica**. Colombia: Global S.A.
- Sierra (2002) **Técnicas de Investigación Social**. Madrid. Paraninfo.
- Tomasini (2005). **Relación entre el Estilo Gerencial del Personal Directivo de las Escuelas Básicas de Altagracia de Orituco de la III etapa y el Clima Organizacional**: Aragua. Trabajo de Maestría de la Universidad Bicentenario de Aragua.
- Vallejo, M. (2004). **La supervisión escolar como un proceso de gestión institucional, participativa, evaluación crítica e integración acción**. En cuaderno monográfico Candidus N° 4. Compendio. La Gerencia de la Calidad Educativa. Acarigua. Candidus Editores.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LA BIOSEGURIDAD ODONTOLÓGICA**

**Eliana Cárdenas**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[elimas0313@hotmail.es](mailto:elimas0313@hotmail.es)

**Doris Gutiérrez**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[dgutierrez@urbe.edu](mailto:dgutierrez@urbe.edu)

**Yasmely Carrasquero**

Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín, URBE - Venezuela  
[yasmequero@hotmail.com](mailto:yasmequero@hotmail.com)

### **RESUMEN**

El presente artículo tiene como propósito identificar la importancia de la responsabilidad social, dirigidos al desarrollo ético del estudiante formado a través del modelo educativo de la Facultad de Odontología de La Universidad del Zulia (FACOLUZ), desarrollando la orientación de cubrir las necesidades de bioseguridad y sus normas evitando de esta manera las contaminaciones y expansión de las infecciones y enfermedades. La investigación se ubica en el paradigma positivista, de tipo descriptiva, documental con un diseño de campo, no experimental. La Técnica fue la observación documental, a través de la revisión de textos y otros documentos necesarios para conceptualizar la categoría objeto de estudio, así mismo fuentes electrónicas, entrevistas de preguntas abiertas y encuesta con la escala de Likert a las higienistas encargadas de la bioseguridad de la institución. Los resultados muestran que La FACOLUZ asume el modelo de docencia-servicio, que consolida a la institución como vanguardia educativa dentro de la bioseguridad odontológica y desde la perspectiva de la responsabilidad social universitaria. Existe resistencia por parte de los usuarios del área en el cumplimiento de la bioseguridad, se detectaron algunos problemas de infraestructura y equipamiento que deben ser ajustados. Se propone la realización de un manual de normas donde se expliquen los procedimientos de la central de esterilización a los usuarios; lo cual permite minimizar la contaminación ambiental y posibilitar el mantenimiento de la esterilidad del material o insumo procesado.

**Palabras clave:** Responsabilidad Social, Bioseguridad, Ética

### **INTRODUCCIÓN**

La responsabilidad social es una manifestación de la ética organizacional y constituye un indicador clave que expresa la presencia en la organización de personas con ética, la existencia de una cultura organizacional impregnada de valores éticos y un sentido de compromiso con la sociedad asumido personal y organizacionalmente. (Guédez, 2006). La ética, es entendida como la ciencia que estudia los actos humanos desde el punto de vista de su bondad y maldad, Fernández (2001) y su relación con los procesos gerenciales: toma de decisiones, comunicación o liderazgo, dentro de las organizaciones,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

todo lo cual conducirá a la obtención de un saber para actuar de un modo racional. Cortina (1998).

La ética constituye un saber práctico en razón de que permite discernir qué debemos hacer y de qué manera debemos orientar nuestra conducta para obrar bien y de manera racional en la vida. Sin embargo, la problemática que engendra para un gerente su comportamiento ético, no puede quedar reducido a su conducta individual, razón por la cual es necesario ubicarlo dentro del contexto de la empresa, asumiendo en consecuencia, la existencia de problemas técnicos relacionados con el mundo de los negocios y su repercusión en la empresa, cuya situación merece ser estudiada. Fernández (2001).

Por otra parte, en odontología, así como en otras especialidades de la medicina, en relación con la bioseguridad, el profesional debe asumir un rol vertical y que lo que él dictamina para su paciente o para los procedimientos que se realizan bajo su dirección debe ser acatado sin mucho cuestionamiento por parte del resto de los involucrados. En bioseguridad esto es aún más marcado. El conocimiento profundo y la experiencia en la aplicación de las normas de bioseguridad no son habituales en odontología. Se han hecho progresos importantes: el uso de barreras como la mascarilla y los guantes de procedimiento prácticamente son de aplicación universal, pero ello es porque son las medidas que el paciente puede controlar fácilmente.

Sin embargo, las de mayor importancia tienen todavía mucho camino por recorrer. La reflexión bioética es de crucial importancia en la formación del odontólogo, tanto en la apropiación de valores como en crear conciencia sobre la aplicación de normas de bioseguridad. Como señala Lolas (2001), se trata de "atenuar los dilemas" que en esta área se le presentan al clínico.

En consecuencia, se incorpora el principio de Responsabilidad como un principio bioético medular, ya que compete a todos los actores que participan en el proceso científico, suscita efectos en la conciencia y favorece la aplicación de aquellos cuatro grandes principios ampliamente reconocidos y validados en el ámbito internacional, como los son: No Maleficencia, Justicia, Beneficencia y Autonomía. De esta manera, el vínculo entre los miembros del equipo de investigación y las personas sujetos de estudio se plantea como una relación de aliados

En ese sentido, la ética y la responsabilidad social se inspiran, esencialmente, en convicciones principistas pero también en conveniencias estratégicas ya que tienen como propósito el desarrollo de una reputación empresarial e institucional que procura admiración y valoración, confianza que incentive la credibilidad y el posicionamiento que determine preferencia y selección por parte del público, por cuya razón la decisión voluntaria de favorecer las condiciones sociales de la comunidad y las realidades de la sociedad, se adoptará, sin que ello represente una tangible tasa de retorno para la organización. Guédez (2006).

Actualmente, las medidas de bioseguridad se deben aplicar en todas las áreas de salud, incluyendo la odontológica, para prevenir accidentes de trabajo. Debe existir una



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

valoración de riesgo para seleccionar de forma adecuada el nivel de contención en el que se debe trabajar, ya que está comprobado que varios casos de infecciones en el personal de salud han ocurrido por contacto accidental con sangre o material contaminado.

El consultorio odontológico es uno de los ambientes en donde el paciente y el profesional pueden ser infectados por haberse expuesto a materiales contaminados, y están más expuestos a contraer o adquirir enfermedades como el SIDA, la hepatitis B, entre otras, si no se toma en consideración los fundamentos de Bioseguridad, desde la perspectiva de la responsabilidad social.

De la realidad narrada no escapa la Facultad de Odontología de la Universidad del Zulia (FACOLUZ), institución que asume un modelo de educación-trabajo de carácter integral y supera la fragmentación del conocimiento que separa el proceso de formación del recurso humano y, la sociedad.

Esta investigación cumple dos propósitos fundamentales como son el producir conocimiento y contribuir a la resolución de problemas prácticos de la sociedad, siendo así, se posiciona hoy, como bastión en la formación de un profesional en bioseguridad odontológica e investigación con alto sentido de responsabilidad social. Esta propuesta va dirigida a la comprensión y experiencia de aprendizaje del proceso de investigación.

El objetivo general de este trabajo fue identificar los componentes del modelo educativo de la FACOLUZ, orientados a cubrir las necesidades de bioseguridad, describir las normas de bioseguridad internalizadas por el personal universitario de la FACOLUZ y analizar los fundamentos de la responsabilidad social contemplados en el modelo educativo en la FACOLUZ.

### **METODOLOGÍA**

Este estudio busca aproximarse al problema y así conocer cómo los fenómenos se presentan, tanto en sus componentes como en sus características más resaltantes, y permite contrastar la teoría con la realidad, hasta ser confirmada o refutada luego del análisis e interpretación de los datos. Según, Arias (2006, pág. 43); este tipo de investigación "consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento", cuestión que coincide con la presente indagación.

En esta investigación, se describe la naturaleza de los modelos de central de esterilización con la finalidad de proponer un manual de normas de bioseguridad adaptado a las necesidades de la FACOLUZ en el momento del estudio y se interesa por las condiciones o relaciones existentes, las prácticas que predominan, las creencias y actitudes vigentes, los procesos que se suceden y los efectos sentidos o las tendencias que se desarrolla en la FACOLUZ en este caso.

En ese orden de ideas, el trabajo corresponde a una investigación de tipo documental, ya que, se obtuvo la información de documentos curriculares e instrumentales que permitieron llegar a las conclusiones sobre los objetivos planteados. (Palella y Martins,





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

2010). También es descriptiva, debido a que busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Dankhe (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2008, pág. 117) señala, “Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a análisis”. Por otra parte, y en previsión de la necesidad de recopilar información directamente en el escenario donde se encuentra el objeto de estudio, se optará por la modalidad de campo, la que es explicada por Bavaresco (1994), como aquella que tiene lugar en el sitio donde se encuentra ubicado el objeto de estudio, permitiéndole al investigador el conocimiento más a fondo del problema, y consecuentemente, facilita el manejo de datos con mayor seguridad.

### **PRECISIONES CONCEPTUALES**

#### **Responsabilidad Social**

La Responsabilidad viene de responder o capacidad de dar respuesta, con las actividades, con la conducta, a lo que la sociedad espera, a lo que considera bueno, valioso. Actuar de acuerdo a principios aceptados como buenos por la sociedad. Tiene una connotación ética y moral porque la actuación de un organización o una persona trae consecuencias para el entorno es así como responsabilidad es la “Capacidad de responder por lo que se hace o se deja de hacer, así como por la correspondientes consecuencias que proceden de lo que se hizo o no se hizo” (Guédez, 2006, pág. 86).

Por otra parte, la responsabilidad social la señala Vallaeys (2006) como el compromiso para identificar y comprender los efectos de las acciones de los seres humanos en el mundo, considerar los impactos sociales, ambientales y económicos, y los puntos de vista de las partes interesadas, es decir las responsabilidad que en las decisiones y acciones desarrollan las organizaciones; además, la responsabilidad social consiste en que los seres humanos se cuiden unos a otros mediante y para la construcción de una sociedad más justa y fraterna.

De igual manera, la norma ISO 26000 establece que La Responsabilidad Social es la Responsabilidad de una organización por los impactos de sus decisiones y actividades en la sociedad y en el medio ambiente, a través de una conducta transparente y ética que contribuya con el desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad; tome en cuenta las expectativas de las partes interesadas y cumpla con las leyes y sea compatible con las normas internacionales de conducta;

Por lo anteriormente expuesto Barletta (2010), expresa que esta significación de la acción en beneficio del entorno; debe estar enmarcada en referencia a la consecuencia de la responsabilidad social, el actuar de los ciudadanos siempre es en relación con otros directa o indirectamente- y todos en su conjunto como seres socio-históricos. Las prácticas pretenden ser un actuar humano responsable, referido ello a tareas específicas cuya orientación, implementación y evaluación como correctas.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Este concepto no es nuevo, el concepto de responsabilidad social creció apoyado en principios filantrópicos de gestión, manifestaciones paternalistas del poder organizacional (Carroll, 1999), en las obligaciones de producir bienes y servicios útiles, generar lucros, empleos, garantizar la seguridad. Debido a los dilemas morales con que algunos gestores enfrentaban los problemas éticos, la función social de las organizaciones comienza a tener su importancia en las actividades no tanto en cuanto a lo que realizan como función, por la se crean, sino su labor al resto de la sociedad.

En este sentido, Grajew (2000, pág.34) caracteriza la responsabilidad corporativa "... como una cuestión estratégica que no se resume solamente a dar dinero a quien precisa. La responsabilidad social es la suma de las acciones internas y externas de una organización, el producto de aquello que se hace dentro y fuera de los portones. Del lado de fuera hoy las empresas colaboran con escuelas, organizaciones sin ánimo de lucro y, además, organismos públicos, (...) del lado de dentro de las organizaciones la responsabilidad social puede ser traducida por lo cuidado que se tiene con los trabajadores y, en definitiva, los propios públicos internos.

Según Romero (2010), todos los integrantes del grupo humano definen y asumen los principios, valores y normas de conducta que de ellos se derivan, porque consideran que proporcionan bienestar para todos y cada uno de sus integrantes. De lo expuesto se desprende lo siguiente:

1. Los principios éticos y las normas que de ellos se deriven no deben ser generales ni inmutables. (Globalizados). Cada grupo humano según sus particulares creencias, costumbres y cultura, en un momento determinado debe definir los principios y normas por los cuales se va a regir para poder alcanzar lo que ellos mismos hayan definido como el bien común, el desarrollo.

2. Los principios éticos no pueden ser aislados e independientes unos de otros, sino que deben conformar un todo coherente, que tenga consistencia interna y esté abierto a cambios.

3. Las Naciones Unidas (ONU), algunas corporaciones privadas y otros organismos internacionales están promocionando "Los diez principios del pacto mundial de las Naciones Unidas" con lo cual pretenden imponer a las empresas que participan en el comercio internacional nuevas responsabilidades relacionadas, con el ambiente, el desarrollo sostenible, los derechos humanos.

Por ello, es necesario tomar en cuenta estas actitudes de responsabilidad social en la formación de los estudiantes y entes involucrados en la praxis odontológica de la FACOLUZ, por lo que es necesario mencionar las conductas y actitudes que debe tener el personal de la salud dentro de su responsabilidad social.

Conductas y actitudes enmarcadas en la responsabilidad social, del personal que se dedica a la salud.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

La Infección es el proceso por el cual un microorganismo, agente infeccioso patógeno, penetra o invade, crece y se multiplica en el organismo de una persona pudiéndole causar daño. (López, 2013). La Infecciones en Odontología ocurren cuando una persona después de haber sido infectada con un agente patógeno, muestra signos y síntomas clínicos de la enfermedad, transmitida por él. Una de las maneras posibles de contagio de enfermedades en el ámbito clínico es a través de la infección cruzada. Esto amerita control en los procedimientos e higiene en el instrumental. Zelaya, R. (2003). Por lo anterior expuesto es necesario que el personal de salud odontológica posea las siguientes conductas:

La Ética: Ciencia de la moral, de los deberes u obligaciones del hombre. Ética profesional es el conjunto de principios y normas que deben regir la conducta de quien ejerce el arte y la ciencia de prevenir y de curar. (Nava, 2011)

La Bioética: Estudio sistemático de la conducta humana, en el campo de las ciencias biológicas y la atención de la salud, en la medida que esta conducta se examine a la luz de valores y principios morales. Dentro de esta temática se incorporan los procesos infecciosos que se consideran básicos en cuanto a los cuidados en salud, al respecto se exponen los conceptos respectivos. (Delfín y cols (1999)

El Riesgo: probabilidad de ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional asociado a la prevención o disminución de la posibilidad de aparición de ese peligro. (Báez, 2010). El concepto planteado en la Norma Venezolana COVENIN tiene un punto de vista laboral o de seguridad en el trabajo, como una medida del potencial de pérdida económica o lesión en términos de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencias".

La Vulnerabilidad: Susceptibilidad o condición de defensa o de respuesta de un sujeto cuya capacidad para enfrentar peligros está disminuida o estos son de mayor dimensión, que rebasan sus recursos de protección. (López, 2013)

### **Bioseguridad**

Bioseguridad proviene de bio= vida, seguridad = libre o exento de riesgo. Es definida por Molina et al (2010) al como el conjunto de medidas preventivas que tienen como objeto proteger la salud y seguridad personal de los profesionales de la salud, equipo auxiliar y pacientes frente a los diferentes riesgos producidos por agentes biológicos, físicos, químicos y mecánicos.

Estrada (2010) define la bioseguridad como el sistema de normas de acciones de seguridad que regulan y orientan la práctica en salud, cuyo objetivo o fin es satisfacer o responder a expectativas de cada una de las partes. Desde la perspectiva de la actividad docente odontológica, específicamente lo que se relaciona con la formación de recursos, se podría asumir la Bioseguridad como un conjunto de medidas organizadas que comprenden y comprometen el elemento humano, técnico y ambiental, destinado a proteger a todos los actores y al medio ambiente, de los riesgos que entraña la práctica odontológica, con énfasis en el proceso de enseñanza-aprendizaje.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Principios de Bioseguridad**

- Universalidad: como el respeto a las normas, la toma de precauciones de las medidas básicas por todas las personas que pisan las instalaciones asistenciales, porque se consideran susceptibles a ser contaminadas, se refiere a la protección fundamentalmente de piel y mucosa, dado que puede ocurrir un accidente donde se tenga previsto el contacto con sangre y demás fluidos orgánicos. (Papone, 2000)

- Uso de Barreras: Uso de implementos que representan obstáculos en el contacto con fluidos contaminados o sustancias peligrosas por su potencial para causar daño, como ejemplo el uso de guantes, batas con manga largas, lentes o caretas o máscaras de protección. (Papone, 2000)

- Eliminación de Materiales Tóxicos: Referido a deshacerse de los materiales, como producto generado en la asistencia sanitaria. Comprende dispositivos y mecanismos empleados para su eliminación, sin riesgo. Fundamentalmente, se pretende que el personal de salud asuma la normativa como un comportamiento ético, que garantice su propia salud y la del paciente, lo cual representa su responsabilidad como actor principal del proceso asistencial. (Papone, 2000)

#### **a) Normas de bioseguridad**

Los profesionales de la Odontología están expuestos a una gran variedad de microorganismos desde esporas, bacterias, hongos, virus y protozoarios que pueden estar en la sangre y saliva de los pacientes. Cualquiera de estos microorganismos pudiera causar una enfermedad infecto-contagiosa, a saber: desde la simple gripe hasta neumonía, hepatitis B, tuberculosis, herpes y el síndrome de inmunodeficiencia adquirida. (Del Valle, 2002). Par ello es necesario que existan normas de bioseguridad que cubran la integridad física del equipo humano de trabajo, los pacientes de las consultas y el entorno ambiental; tomando en cuenta:

### **Objetivos del control de infecciones en odontología**

De acuerdo con los organismos internacionales: la Organización mundial de la Salud, (OMS) Organización Panamericana de la Salud (OPS), Centro de Control y Prevención de enfermedades de los Estados Unidos de Norteamérica (CDC) y Asociación Dental Americana (ADA). Los Objetivos son los siguientes:

- Ofrecer una práctica segura a pacientes y trabajadores de la salud.
- Evitar la diseminación, encubrimiento y preservación de enfermedades infecciosas dentro del consultorio odontológico.
- Disminuir los riesgos de contaminación y accidentes laborales.
- Cumplir con requisitos éticos, morales y legales del ejercicio profesional; y con leyes y reglamentos nacionales e internacionales



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **Condiciones favorables para transmisión de enfermedades infecciosas**

La naturaleza de la mayoría de los procedimientos dentales, instrumentación y entornos del cuidado del paciente, requieren de estrategias específicas para el control de infecciones. Sin embargo para que se transmita una infección son necesarias tres condiciones:

- Persona susceptible a la infección.
- Agente patógeno y suficiente para causar infección.
- Una puerta para que el microorganismo penetre la persona. Juan Carrión (1999), Zelaya, (2001)

#### Factores de transmisión de la infección en odontología

En los procedimientos dentales, la transmisión de la infección va a depender de cuatro factores:

- Fuente de infección (paciente/operador).
- Medio de transmisión (sangre, saliva).
- Vía de transmisión (inoculación: de virus hepatitis, herpes simple, VIH. inhalación: virus de la varicela, virus influenza, mycobacterium tuberculosis, entre otros).
- Susceptibilidad individual (estado nutricional, herencia, medicación, enfermedad, entre otros). Carrión (1999)

#### Formas de transmisión de infecciones

Según la OMS y CDC Dependiendo de quién sea el reservorio y quien el huésped las infecciones se pueden transmitir:

- Por contacto endógeno de una zona a otra del cuerpo de una misma persona.
- De persona a persona en forma:

Directa, cuando el agente infeccioso viaja de la puerta de salida de la persona infectada a la puerta de entrada del humano susceptible en forma directa e inmediata, sin mediar ningún vehículo. Se da de dos formas: Por contacto directo (morder, tocar) o por proyección directa (diseminación de pequeñas gotas que se depositan rápidamente) como en el estornudo o al toser.

Indirecta, cuando el agente infeccioso viaja de la puerta de salida de la persona infectada a la puerta de entrada del humano susceptible pasando a través de: Vehículos de transmisión o Vectores, como por instrumentos contaminados.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

A través del aire, por diseminación de aerosoles microbianos (suspensiones aéreas de partículas constituidas total o parcialmente por microorganismos) transportados hacia una puerta de entrada adecuada, por lo regular las vías respiratorias. Las partículas del aerosol microbiano pueden permanecer suspendidas en el aire por largo tiempo; conservando por largo tiempo su infecciosidad o virulencia o perdiéndola. Las partículas de 1 a 5 micras penetran fácilmente en los alvéolos pulmonares y pueden permanecer en ellos. (Zelaya Vargas, 2001)

### **MODELO EDUCATIVO EN LA FACO/LUZ**

La concepción educativa de La Universidad del Zulia, se fundamenta en la formación de profesionales integrales, es decir, instruir hombres de una manera holística capaces de desempeñarse, desarrollando su pensamiento crítico, creativo y participativo, dirigida por valores éticos, científicos, estéticos, culturales, en el ámbito comunitario y en el científico-técnico para alcanzar las metas individuales y comunes (Hernández, 2012).

Fundamentándose en el modelo de currículo integral de Peñaloza (2010), el cual consiste en la formación del individuo de manera holística, otorgándole herramientas que le capaciten para desempeñarse, desarrollando su pensamiento crítico, creativo y participativo dirigido por valores éticos, científicos, estéticos y culturales, en el ámbito comunitario y en el científico-técnico para alcanzar las metas individuales y comunes.

Este acuerdo, pone énfasis en algunas dimensiones como son: elaboración del currículo por competencias, definición de las asignaturas a través de unidades crédito (UC), incorporación en los planes de estudio del Servicio Comunitario, las actividades de Autodesarrollo pasan a ser de obligatorio cumplimiento, unificación del tiempo: hora/clase, transversalidad como vía de articulación horizontal y vertical de la formación integral, competencias trabajadas transversalmente, nueva visión de la flexibilidad y gestión curricular, así como nuevos espacios para la acción profesional y el desarrollo del conocimiento . (Hernández, 2012).

En el marco de las consideraciones señaladas, desarrolla su proceso de formación sobre la base del modelo educativo predominante en la formación odontológica venezolana denominado docencia-servicio, caracterizado por centrar su acción en el estudiante, integrar el conocimiento sobre la base de la resolución de problemas, tener un fuerte componente práctico poniendo en igualdad de importancia el desarrollo de competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales, así como hacer énfasis en la selección de conocimientos esenciales, centrados en los problemas más frecuentes en la región.

En tal sentido, el modelo educativo de la FACO/LUZ, sustenta su quehacer académico en la formación de talento humano altamente comprometido con el desarrollo de la sociedad venezolana, contemporánea y futura, mediante la adscripción de los siguientes valores: identificación con los propósitos y objetivos de la sociedad que le sirve de contexto y con el resto de las instituciones con las que interactúa, administración de su modelo educativo bajo las múltiples perspectivas de las disciplinas científicas.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **CONCLUSIONES**

Del análisis del contenido de este artículo se desprende el carácter de la responsabilidad social como manifestación expresiva de la ética organizacional, marcando el compromiso de la institución con la sociedad donde se desarrolla. Destacando lo expresado por Ramos (2009) al considerarla como una política tendente al impulso de una cultura en beneficio de su entorno social. Cultura que debe ser intrínseca en las comunidades universitarias, para formar un recurso humano que tenga ética y moral con su entorno social después de egresado.

Los controles que deben considerar los higienistas dentales, en cuanto a que el estudiante lave y esterilice dentro de la institución su instrumental al atender a un paciente. Donde solicite esterilización al estudiante para poder entregar el instrumental al mismo y así pueda trabajar y brindarle plena garantía y seguridad al paciente basada en los principios de la bioseguridad y responsabilidad social.

Finalmente, se evidencia que el currículo de la institución (FACOLUZ) se basa en una estructura curricular innovadora, guiado por criterios fundamentales como la pertinencia científica y social, calidad y eficiencia, con miras a formar un profesional capaz de enfrentarse a los cambios tecnológicos con capacidad de adaptación y espíritu creador de forma que se convierta en un activo promotor y actor del desarrollo sostenible de la humanidad.

### **RECOMENDACIÓN**

En consecuencia de lo escrito anteriormente, se propone a la institución educativa (FACOLUZ) a los estudiantes, al personal de higienistas y todo el recurso humano involucrado en la atención de la salud; establecer las normas de bioseguridad en su praxis clínica como un baluarte de su responsabilidad personal y social. A la institución la realización de un manual de normas donde se expliquen los procedimientos de la central de esterilización a los usuarios; lo cual permite minimizar la contaminación ambiental y posibilitar el mantenimiento de la esterilidad del material o insumo procesado.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Arias (2006). **El proyecto de investigación. Guía para su elaboración**. Editorial Episteme. Venezuela Fernández, J. Aguilar J, Fernández J, Fontrodona J, Gómez P, Avedillo A. (2001). *La ética en los negocios*. Editorial Ariel. España
- Baez, C. (2010) **Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias** [www.insht.es/.../PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20ri](http://www.insht.es/.../PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20ri) Bajada el 25 de Febrero 2013.
- Barletta (2010), Barletta, M. (2010). **Responsabilidad social: un compromiso ciudadano. Frente Progresista Cívico y Social**. Colombia. Disponible en: <http://www.mariobarletta.com/temas/55-responsabilidad-social-un-compromiso-ciudadano.html>. [Consulta: 17 febrero 2014].



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Bavaresco, A (1999). **Proceso metodológico en la investigación (Cómo hacer un diseño de investigación)**. Academia Nacional de Ciencias Económicas. Venezuela
- Cortina A. (1998). **Ética de la empresa: Clave para una nueva cultura empresarial**. Editorial Trotta. Madrid. España
- Carroll, A. C. (1999) Corporate social responsibility. **Business and Society**, 3(38), pp. 268-295
- Carrión (1999), Zelaya, (2001) **Juan Blanco Carrión Control de la infección. Jeringas de aire/auga** 1999 <http://www.dentsply-iberia.com/Noticias/clinica4N10.htm>
- Delfín M, Delfín. O, Rodríguez J. (1999). **Necesidad de la implementación de la bioseguridad en los servicios estomatológicos en Cuba**. Facultad de Estomatología - Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana
- Del Valle (2002) Normas de bioseguridad en el consultorio odontológico – Acta [www.actaodontologica.com](http://www.actaodontologica.com) › [EDICIONES](#) › [VOLUMEN 40 Nº 2 / 2002](#)
- Estrada.M.(2010). **Bioseguridad en Odontología**. Disponible en: [www.fodonto.uncu.edu.ar/.../manualdeprocedimientosprotocolodebioseg](http://www.fodonto.uncu.edu.ar/.../manualdeprocedimientosprotocolodebioseg) [Consulta: 17 febrero 2014].
- Fernández, J. Aguilar J, Fernández J, Fontrodona J, Gómez P, Avedillo A. (2001). **La ética en los negocios**. Editorial Ariel. España
- Grajew, Oded (2000) **O Dragão e a Borboleta Sustentabilidade e Responsabilidade e Social nos Negócios**. São Paulo: Axis Mundi Editora Ltda
- Guédez, V. (2006). **Ética y práctica de la responsabilidad social empresarial: el aporte de la empresa al capital social**. Editorial Planeta. Caracas-Venezuela
- Hernández, R.; Fernández, P. y Baptista, L. (2012). **Metodología de la investigación**. Mc Graw Hill México.
- Hernández, Fernández. Y Batista (2008) **Metodología de la Investigación**. [metod\\_invest.pdfhttp://es.scribd.com/doc/36146048/Metodologia-de-la-Investigacion-Hernandez-Fernandez-y-Baptista \(4 MB\)](http://es.scribd.com/doc/36146048/Metodologia-de-la-Investigacion-Hernandez-Fernandez-y-Baptista)
- Molina et al (2010). **Infecciones Transmisibles Bioseguridad y Ética**. Disponible en: <http://www.bvsde.paho.org/texcom/cd050854/chaucagu.pdf>[Consulta: 8 febrero 2014].
- (Nava, 2011) Nava, Ch. (2011) **Principios de ética, bioética y conocimiento...** [www.uaeh.edu.mx/investigacion/.../4822/libro\\_principios\\_de\\_etica.pdf](http://www.uaeh.edu.mx/investigacion/.../4822/libro_principios_de_etica.pdf) Bajada el 15 Febrero 2013.





## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Lolas F. Bioética: (2001) **El diálogo moral en las ciencias de la vida**. 2a Edición. Santiago de Chile: Mediterráneo; 2001: 8
- López, Z. (2013) **Bioseguridad**. | <http://uvsfajardo.sld.cuuvsfajardo.sld.cu/tema-8-bioseguridad> Bajada el 20 de Noviembre 2013.
- Parella y Martins (2010). Parella, S. y Martins, F. (2006) **Metodología de la investigación cuantitativa**. Caracas. FEDUPEL
- Red Escolar nacional (2010) **Tipos de investigación Ministerio del Poder Popular para Ciencias, Tecnología e industrias Intermedias**. Caracas – Venezuela (Documento en línea) disponible en: <http://www.rena.edu.ve/cuartaEtapa/metodologia/Tema4.html> (Consulta: 2010)
- Papone, (2000) Papone V. **Normas de Bioseguridad en la Práctica Odontológica**. 2.000 obtenible en Ministerio de Salud Pública. Facultad de Odontología. Universidad de la República Oriental del Uruguay [www.odon.edu.uy/nbs/Papone.htm](http://www.odon.edu.uy/nbs/Papone.htm)
- Peñaloza (2010), **Currículo Integral de Walter Penaloza** <http://es.scribd.com/doc/79403528/CURRICULO-INTEGRAL-DE-WALTER-PENALOZA>
- Romero, Néstor (2010) La responsabilidad social corporativa: ¿una estrategia de cambio hacia un modelo ético de desarrollo? En **Revista de Ciencias Sociales** v.16 n.3 Maracaibo sep. 2010
- Ramos, C. (2009) **“La Universidad de Servicio” Propuesta de un modelo interactivo entre instituciones social-responsables y el entorno socio productivo**. Editorial. LUZ. Maracaibo
- Vallaes (2006) Vallaes, F. (2006). **Responsabilidad Social Universitaria**. Disponible en: <http://blog.pucp.edu.pe/item/439> [Consulta: 12 marzo 2014].
- Zelaya, R. (2003) **Control de infecciones y Bioseguridad en Odontología**. <http://www.Angelfire.com.ak/paginadezelaya/monografia.htm>



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **ANÁLISIS DE LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS**

**Wilmer Alvarez**

#### **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue analizar la efectividad organizacional en Instituciones Educativas Públicas en Ciudad Ojeda, Municipio Lagunillas. Se fundamentó en las teorías de Vidal (2014), Daft y Marcic (2006), Hitt, Ireland y Hoskisson (2008), Valnrub (1996), entre otros. La metodología del estudio fue descriptiva, de campo, la población de este estudio está constituida por 129 docentes, la muestra constituida por 98 docentes. Se utiliza un cuestionario con 23 ítems, la cantidad de alternativas de respuestas es de cinco, identificadas de la siguiente manera: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca, el instrumento fue presentado a cinco (05) expertos conocedores del área del estudio, se utilizó la fórmula del coeficiente de alfa Cronbach, dando como resultado 0,72. Se utilizó la estadística descriptiva y diferencial. Los resultados arrojaron dentro de las Instituciones Educativas Públicas en Ciudad Ojeda, Municipio Lagunillas, la presencia de los elementos de la efectividad organizacional, como son la Visión y misión, los valores formales y los principios organizacionales, se evidencia que el liderazgo como factor de efectividad es adecuado, sin embargo no totalmente efectivo, se toman decisiones acertadas y la comunicación en la toma de decisiones son adecuadas.

**Palabras clave:** Efectividad; organización, elementos, factores, educación.

#### **INTRODUCCIÓN**

De acuerdo a los cambios en todos los ámbitos, económicos, sociales, técnicos y de conocimientos, que han experimentado los países a nivel mundial, han llevado a que los procesos de las empresas y organizaciones que están sumergidas en los distintos sectores públicos y privados, cambien sus estrategias para optimizar sus operaciones y tomen decisiones ajustadas a las necesidades del mercado y al cambio que se genera en él.

En este sentido, los países Latinoamericanos de acuerdo a sus culturas arraigadas, sus condiciones productivas y las influencias de los países desarrollados, han ocasionado que sus empresas se vean comprometidas a estos cambios de forma intensa o acelerada, donde en muchos de los casos la rapidez de los movimientos los llevan a tomar decisiones planificadas o no planificadas, convirtiéndose en algunos casos en éxitos o fracasos de estas decisiones afectando la efectividad organizacional.

Es de gran importancia en este contexto poseer una medida de la efectividad organizacional la cual según Vidal (2004) la define como la medida del impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados como en el manejo de los recursos utilizados y disponible para transformar a su conveniencia las condiciones presentes.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Sin embargo, tal como lo plantea Cohuo (2008), la efectividad organizacional han sido empleados como substitutos, muchas veces forzando la equivalencia del sentido común y las analogías, tales como desempeño, éxito, habilidad, eficiencia, mejoramiento, calidad, productividad, e incluso la responsabilidad, las cuales han sido utilizadas para este propósito. Por ello, existe un cierto grado de complementariedad que no obliga a que se seleccione uno de ellos y se desechen los otros.

Con base a lo anterior, Stephen Covey (2005) plantea que ser efectivo es ser una persona capaz de utilizar todas sus potencialidades para manejar las circunstancias del entorno que le brinden seguridad y apoyo a las labores que desempeñan. Sin embargo para lograr tal efectividad se deben conocer las limitaciones que impiden lograr los objetivos personales y organizacionales; las fuerzas que vinculen cada individuo y las habilidades que le confiera la libertad de transformar a su conveniencia las condiciones presentes. Si bien es cierto, estas habilidades están enfocadas a la dirección de las personas y las relaciones entre ellas.

En Venezuela lo anterior descrito no es distinto, en el entorno organizacional o empresarial, sobre todo en los últimos años, en el que la gestión de las empresas del país han tenido que mantenerse actualizada de los cambios políticos, sociales y económicos teniendo impacto sobre el uso y aplicación de los recursos que se poseen y aquellos que pueden ser comprometidos o los que pudiesen disponer, para alcanzar objetivos empresariales.

Dentro de estas organizaciones se tienen las instituciones educativas las cuales, propician las capacidades y competencias del futuro recurso humano productivo en los distintos sectores, conformándose como organizaciones de conocimientos y desarrollo de talento, las cuales en sus distintos niveles, básicas, diversificadas, técnicas y universitarias propician los saberes para la conformación de los futuros gestores de las actividades empresariales de la producción del país.

En un contexto más particular del asunto, se presenta la situación experimentada por el personal que labora en las instituciones educativas públicas de Ciudad Ojeda del Municipio Lagunillas en el cual se observan altos niveles de ausentismo, impuntualidad, lentitud, desgano e indiferencia al momento de desarrollar sus actividades, además de otras expresadas a continuación.

Esto produce malestar en las relaciones existentes por aumento de las tensiones que se generan sobre el personal, trayendo como consecuencia que los docentes no se sientan del todo satisfechos y vean el lugar de trabajo como un ambiente amenazante, lo que se considera un estímulo negativo sobre su desempeño. El objetivo de la investigación fue analizar efectividad organizacional en Instituciones Educativas Públicas en Ciudad Ojeda, municipio Lagunillas.

Identificar los elementos de la efectividad organizacional en Instituciones Educativas Públicas y describir los factores de la efectividad organizacional en Instituciones.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **EFFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL**

La efectividad organizacional es uno de esos términos sobre los cuales no hay demasiado consenso alrededor de su significado cabal, situación que empeora, puesto que un buen número de términos han sido empleados como substitutos, muchas veces forzando la equivalencia por las cañerías del sentido común y las analogías. Desempeño, éxito, habilidad, eficiencia, mejoramiento, calidad, productividad.

Entre estos modelos existe un cierto grado de complementariedad que no obliga a que se seleccione uno de ellos y se desechen los otros. El modelo de toma de decisiones permite calibrar mejor los procesos dinámicos en el tiempo y diferenciar los impactos en el futuro a corto, mediano y largo plazo. Nadie puede dudar que la integridad sistémica debiera existir en grado suficiente, manteniendo un equilibrio entre los factores componentes.

También que deberían alcanzarse las metas, especialmente aquellas asociadas con los resultados diferenciales del sistema, y que también es necesario prever que los procesos de decisión y de control sean lo suficientemente fluidos como para resolver a tiempo los problemas relacionados con las metas, con el mantenimiento sistemático y con el mantenimiento eficiente de los procesos de transformación que conducen a la elaboración de productos.

Para Daft y Marcic (2006), La efectividad organizacional es el grado en que la organización logra una meta estipulada, es decir, que la empresa o institución tiene éxito en el logro de lo que trata de hacer. Se basa en proporcionar un producto que sea valorado positivamente por los clientes, y además que se desarrolle tomando en cuenta el uso racional de los recursos humanos, materiales y tecnológicos, sin comprometer su calidad.

En el contextos de las instituciones educativas estas teorías marcan importantes aportes ya que estas instituciones deben considerar la efectividad de sus actuaciones como prestadora de servicios de gran interés para la colectividad aprovechando al máximo el uso de los recursos, buscando la disminución costo, y aumentando la relación logro/beneficio.

### **ELEMENTOS DE LA EFFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL**

Para lograr un estudio desglosado de la efectividad organizacional, se hace necesario conocer los elementos que lo forman. Soto (2006), considera ciertos elementos administrativos, que existen en todas las organizaciones; que desde allí permitan orientar hacia una política efectiva dentro de la organización, como lo son la Visión y misión, los valores formales, los principios organizacionales y el contexto externo.

### **VISIÓN Y MISIÓN**

La visión y misión dentro de una organización es de suma importancia porque representa la orientación de lo que la misma quiere ser y alcanzar en el futuro. Para Hitt,



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Ireland y Hoskisson (2008), la visión es una panorámica de lo que en un sentido amplio quiere ser una empresa y de aquello que quiere lograr en última instancia; y consideran que la misión específica la o las líneas de negocios en las cuales pretende competir la empresa, así como cuáles son los clientes a los que quiere atender.

En tal sentido la visión y misión marca un plan específico para cada organización que la diferencia de las otras y donde su cumplimiento, reconocimiento y aplicación harán de manera más efectiva el alcance de los objetivos planteados.

Lusthaus (2002), ve la visión de una organización como el tipo de mundo al cual desea contribuir, pues para el las visiones van más allá de sus miembros, logrando describir inclusive cambios en las situaciones económicas, políticas, sociales y ambientales que la organización desea lograr. Por otra parte, la misión la considera como una expresión de la manera en que las personas ven el funcionamiento de la organización, y debe estar enmarcada en función de la visión.

En el caso de David (2003), existe una concordancia con los autores anteriores, al considerar la visión como lo que la empresa intenta hacer realidad a largo plazo, el considera que la mismas debe ser corta, formada preferiblemente por una oración y desarrollada por tantos gerentes como sea posible. En cambio, la misión de una empresa es el fundamento de prioridades, estrategias, planes y tareas, por lo que se considera el punto de partida para el diseño de trabajos de gerencia y, sobre todo para el diseño de estructuras de dirección.

Sin embargo, la visión y la misión por si solas no lograrán aumentar el nivel de efectividad organizacional. Pues el grado en el que se cumplen la visión y la misión dependen, en parte, de dos cosas, según McAdams (1998), primero de hasta qué punto la dirección implante procesos para asegurar operaciones diarias que reflejen la visión y la misión, y segundo, de hasta qué punto los empleados experimenten esos procesos y no sólo sean conscientes de su existencia.

La primera condición es función de la planificación, la disciplina, la responsabilidad, las comunicaciones y de lo que se refuerza en la organización. La segunda condición afecta a la confianza dentro de la organización que muchas veces se ignora. Por esta complejidad, es que se forman a los directivos para que enfrenten a la promesa de la visión y la misión, orientados a ser tutores sensibles a los temas de los empleados, son reforzadores y promueven puntos de referencia para la consulta y el desarrollo del individuo.

Para las instituciones educativas la misión y visión marca la condición de la planificación, la disciplina, la responsabilidad, las comunicaciones y de lo que se refuerza dentro del plantel educativo, así como la confianza dentro de este, donde los directivos para que enfrenten a la promesa de la visión y la misión, orientados a ser tutores sensibles a los temas internos reforzadores y promotores de referencia para la consulta y el desarrollo del individuo.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **VALORES FORMALES**

De la misma manera que la administración cuenta con una serie de valores que fundamentan su existencia, la empresa, al actuar dentro de un marco social e influir directamente en la vida del ser humano, necesita un patrón o sistemas de valores deseables que le permita satisfacer las necesidades del medio en el que actúa, y operar con ética.

Según Martínez (2006), los valores formales dentro de las organizaciones son principios, metas, normas generales que en la cultura organizacional tienen un valor intrínseco; definen lo que los miembros de la organización cuidan o están preocupados, como la libertad, democracia, traición, bienestar o lealtad. Los valores constituyen la base para hacer juicios sobre lo que es correcto o incorrecto por lo que ellos están referidos a un código moral o ético. Por ello los valores son usados como normas para los juicios morales.

Ahora bien, Alles (2010), considera que las organizaciones definen sus valores como factores que forman parte de la esencia de la misma y, si bien pueden ser modificados en algún momento, definen la razón de ser de la creación de una empresa, de cualquier índole. Según este autor, una buena práctica de los valores organizacionales consiste en definir, primero, los valores organizacionales junto con su misión, visión y estrategias para luego tomarlo en cuenta en los subsistemas de recursos humanos. El paso siguiente sería cotejar estos aspectos con valores y proyectos personales de los colaboradores.

Aunado a lo anteriormente expuesto, Maxwell (2003) afirma que los valores organizacionales influyen y guían el comportamiento del grupo de individuos que conforman la misma del mismo modo en que los valores personales influyen y guían el comportamiento de un individuo. Por lo que se pueden considerar los valores formales como una guía del comportamiento que la gerencia desea que sus empleados tengan dentro y fuera de la organización.

En el caso de las instituciones educativas los valores propician la conformación de valores formales tales como la responsabilidad, honestidad, la actitud de servicio, la credibilidad, la sensibilidad y la tolerancia, tanto de los que participan como empleados dentro de la institución como los que participan ella.

### **PRINCIPIOS ORGANIZACIONALES**

Según Valnub (1996), los principios organizacionales son aquellas estrategias que se utilizan para alcanzar el cumplimiento de los valores formales que se establecieron como norma. Para el autor, los principios organizacionales deberían estar formulados en base al alto nivel de participación y compromiso de todo el grupo, dándole sentido de propiedad y responsabilidad a cada miembro, debe tener consistencia con los valores y creencias compartidas de forma de lograr el consenso de ideas y tareas, y además, deben ser adaptables para prever respuestas a distintos retos y a la reacción a obstáculos futuros.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Continuando en este contexto, se pueden presentar dentro de las organizaciones principios autócratas, donde la empresa se concentra principalmente en la identificación, clasificación, división del trabajo y de las actividades o responsabilidades de los individuos; y también unos principios participativos o democráticos, donde el trabajo y las responsabilidades inherentes a él son aceptados voluntariamente y la premisa es que los intereses y propósitos, tanto del líder como de los subalternos, son comunes y como consecuencia existe una tendencia hacia la flexibilidad más que hacia la rigidez.

Estos principios básicos suelen ser subdivididos en tres categorías; la primera tiene que ver con aquellos factores que influyen a la organización, para que básicamente provengan de factores externos. La segunda y la tercera categoría tienen que ver con elementos internos de la entidad; la segunda conglomerada los principios que tienen que ver con la identificación, clasificación y división del trabajo a ser realizado; en cambio la tercera se relaciona con el factor humano, el progreso y la dinámica de la actuación del personal.

### **FACTORES QUE INTERVIENEN EN LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL**

Para Arrangoiz y Aguilar (1999) las organizaciones requieren cada vez más de ejecutivos calificados en puestos de toma de decisiones que son factores clave en la efectividad organizacional en lo humano, técnico y productivo; y los mismos deben tomar en cuenta el diagnóstico y el desarrollo de estrategias dirigidas a la apertura del aprendizaje, el liderazgo y la asertividad, la toma de decisiones, la comunicación los cuales se consideran factores fundamentales que intervienen en la efectividad organizacional.

Stoner, Freeman y Gilbert (2008) definen liderazgo como “el proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo”. Para Martínez (2003) el liderazgo se entiende como “el proceso de influir en las actividades que realiza una persona o grupo para la consecución de una meta”. De acuerdo con estas definiciones, se podría sostener que el liderazgo es uno de los aspectos más importantes de la administración, pero no lo es todo. El éxito de una organización depende fundamentalmente de la calidad del liderazgo, pues es el líder quien frecuentemente dirige hacia la consecución de metas.

Daft (2005) define “la toma de decisiones organizacionales formalmente como el proceso de identificar y resolver problemas”. La toma de decisiones implica un proceso en el que se escoge entre dos o más alternativas siempre con el deseo de llegar a la mejor solución mediante la selección de la opción que satisface de modo efectivo el logro de una meta o la resolución de un problema.

La comunicación juega un papel primordial en el desarrollo de las organizaciones y de las relaciones interpersonales. Además es el vínculo que propicia el entendimiento, la aceptación y la ejecución de proyectos organizacionales. Según Gómez (2005), “el término comunicación proviene del latín comunicativo que significa poner en común, compartir, y el elemento que se pone en común es la información”.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

### **FUNDAMENTACIONES METODOLÓGICAS**

Para determinar el tipo de investigación se siguieron criterios metodológicos expuestos por Chávez (2003), la investigación es de tipo descriptiva, de campo ya que está dado por las instituciones educativas, la población de este estudio está constituida por 129 docentes, la muestra adscrita al presente estudio estuvo constituida por 98 docentes.

Para efectos de la presente investigación, se utiliza un cuestionario con 23 ítems, la cantidad de alternativas de respuestas es de cinco, identificadas de la siguiente manera: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

### **ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

Al identificar los elementos de la efectividad organizacional en Instituciones Educativas Públicas en Ciudad Ojeda, Municipio Lagunillas, se pudo establecer que Visión y la Misión, son transmitidas en todo el personal que labora en la institución, se busca que los personales docentes y directivos cumplan con ellas, enfocándose todas las actividades al cumplimiento de las mismas. Esta situación es coherente con lo establecido por McAdams (1998), quien plantea que la visión y la misión específica primero hasta qué punto la dirección implante procesos para asegurar operaciones diarias que reflejen la visión y la misión, y segundo, de hasta qué punto los empleados experimenten esos procesos y no sólo sean conscientes de su existencia.

De igual forma se observa que se transmiten los valores formales en las cuales se cumplen con las metas establecidas a través de la aplicación de las normas que deben regir las acciones y actividades dentro de las instituciones, partiendo de la práctica de los valores personales insertados en los valores formales de la organización. Lo anterior está relacionado con lo establecido por Martínez (2006), quien establece que los valores formales dentro de las organizaciones son principios, metas, normas generales que en la cultura organizacional tienen un valor intrínseco; definen lo que los miembros de la organización cuidan.

Por otro lado, existe una propensión positiva en la aplicación de los principios organizacionales, motivándose al personal para cumplirlos, practicando los valores e insertándolos en estos principios organizacionales. Tal consideraciones están acorde con Valnrub (1996), el cual evidencia que los principios organizacionales deberían estar formulados en base al alto nivel de participación y compromiso de todo el grupo, dándole sentido de propiedad y responsabilidad a cada miembro.

En lo referente al objetivo destinado a describir los factores de la efectividad organizacional en Instituciones Educativas Públicas en Ciudad Ojeda, Municipio Lagunillas, se consiguió que el líder como factor de la efectividad organizacional influyen en las personas, sobre todo en las actividades para conseguir el logro de los objetivos organizacionales, así también influye y dirigen las actividades ayudando a resolver los conflictos y lograr las metas. Tales resultados son acordes con Martínez (2003) quien





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

establece que el liderazgo se entiende como “el proceso de influir en las actividades que realiza una persona o grupo para la consecución de una meta”.

De igual forma se muestra que la directiva de la institución toma decisiones efectiva haciendo participar a los docentes en la toma de decisión acertando en el cumplimiento de los objetivos y brindando expectativas positivas de sus decisiones. Lo anterior es coherente con lo establecido por Munch citado por Peinado y Vallejo (2005) quien define la toma de decisiones como “la elección de un curso de acción entre varias alternativas”. La toma de decisiones es la selección de varias acciones.

Así también la directiva toma las decisiones en un contexto de buena comunicación, para lo cual comunica su opinión a los trabajadores de la institución y transmite oportunamente cualquier eventualidad que pudiera afectar su calidad de trabajo. La situación anterior es planteada por DaSilva (2002) el cual define que la comunicación es el proceso de transmitir información y de entender su correspondiente significado, a través de una comunicación eficaz, se pueden construir, transmitir y preservar los valores, la misión y los objetivos de la organización.

### **CONCLUSIONES**

Se presentan las conclusiones del presente estudio que tuvo como finalidad establecer la relación entre las variables efectividad organizacional y desempeño directivo en el contexto de las instituciones educativas públicas en ciudad Ojeda Municipio Lagunillas del estado Zulia, llegándose a las siguientes resultados.

Se concluye que en buena manera reconocen la visión y misión, advirtiendo en ellas las líneas del plan estratégico de acción y se esfuerzan por el cumplimiento, reconocimiento y aplicación de este plan, haciendo más efectivo el alcance de los objetivos que el Ministerio de Educación establece, siendo los valores formales normas que rigen el desempeño del personal, actuando como principios organizacionales para lograr el consenso de ideas y tareas, de manera de anticiparse a los distintos retos de la educación en la región y a la reacción a obstáculos.

En lo referente al objetivo destinado a describir los factores de la efectividad organizacional en Instituciones Educativas Públicas en Ciudad Ojeda, se concluye que los líderes estimulen y motivan tanto al personal docente, estudiantado y a la comunidad, para la participación de las actividades planificadas, lo cual es bueno puesto que aumenta la efectividad en las funciones que estas desempeñan. Sin embargo se evidencia la mediana efectividad del liderazgo debido a la fuerza que ha tomado en gran medida la participación comunitaria en las decisiones de los planteles, a pesar de ello se toma decisiones acorde a las necesidades planteadas para el logro de los objetivos propuestos y las necesidades que pueden ser cubiertos con la toma de decisión interna.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Alles, M. (2010). **Conciliar vida profesional y personal**. Argentina. Ediciones Granica.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Arrangoiz y Aguilar (1999) **Liderazgo Valores y Cultura Organizacional** McGraw-Hill
- Cohuo (2008) **La comunicación y la efectividad organizacional**
- Daft, y Marcic R (2006) **Introducción a la Administración**, México, Cengage Learning Editores.
- DaSilva (2002) **Comunicación empresarial**. Editorial Administración y Gestión Madrid España
- David, K. Y Newstrom, J. (2003) **Comportamiento Humano en el Trabajo**, México, 11ra Edición, Editorial Mc Graw Hill.
- Gómez (2005), **La Ética y Práctica de la responsabilidad social empresarial**, Caracas, Editorial Planeta
- Hitt, M., Ireland, D. Y Huskisson, R. (2009). **Administración estratégica: competitividad y globalización. Conceptos y casos**. México D.F. Cengage Learning Editores.
- Lusthaus (2002). **Evaluación Organizacional**. Canadá. International Development Research Centre.
- Martínez, J. (2006), **Organizaciones y políticas públicas**. México
- Maxwell, J. (2003). **Las 17 Leyes Incuestionables Del Trabajo En Equipo**. Tenesse, EE.UU. Grupo Nelson.
- Mcadams, J. (1998) **Premiar El Desempeño**. Madrid, Ediciones Díaz De Santos.
- Peinado y Vallejo (2005) **Actividades de los Grupos de Formación Profesorado de la Universidad de Cádiz 2005-2006**. Servicios de Publicaciones de Universidad de Cádiz
- Soto (2006) **Formación de Formadores** Editorial Thomson
- Stoner, Freeman y Gilbert (2008) **Administración** Editorial Pearson Educación
- Valnrub, R. (1996). **Nacimiento De Una Empresa**. Caracas. Universidad Católica Andrés Bello
- Vidal, E (2004). **Diagnostico Organizacional: Evaluación Sistémica Del Desempeño Empresarial En La Era Digital**.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### CALIDAD DE VIDA LABORAL EN DOCENTES

**Betsy Barrios**

[betsycarolina1993@live.com](mailto:betsycarolina1993@live.com)

**John Bodden**

[john.bodden@gmail.com](mailto:john.bodden@gmail.com)

**Xiomara Duran**

[duranx55@hotmail.com](mailto:duranx55@hotmail.com)

### RESUMEN

El desarrollo de esta investigación se orientó a determinar la calidad de vida laboral en docentes de instituciones de educación primaria, tanto privada, pública y de Fe y Alegría. Teóricamente se sustentó con lo planteado por Lares Soto (1999) y otros. La misma, fue de tipo descriptivo, con un diseño no experimental, transaccional y de campo. La población estuvo conformada por sesenta (60) docentes pertenecientes a las instituciones de educación primaria objeto de estudio. Para el proceso de recolección de datos se utilizó el instrumento CAVIL, validado por expertos y sometido a un análisis factorial confirmatorio. La confiabilidad obtenida mediante el método de Alfa de Cronbach, fue de 0,91. Los resultados fueron analizados y discutidos a través de estadística descriptiva, siendo expresados en tablas. Los hallazgos encontrados permitieron determinar que el nivel global de la calidad de vida laboral para los docentes es media alta, así mismo, con respecto a las dimensiones de la variable es decir, los componentes objetivo y subjetivo, ambos se ubicaron en la categoría media alta; se encontraron diferencias significativas a nivel de calidad de vida laboral a favor de Fe y Alegría, en segundo lugar las instituciones públicas y por último las instituciones privadas, además, no se evidenciaron diferencias significativas en las variables demográficas de edad, sexo, cargo, grado de instrucción, turno y tipo de personal.

**Palabras clave:** Calidad de Vida Laboral, docentes, instituciones.

### INTRODUCCIÓN

Las investigaciones sobre Calidad de Vida Laboral tuvieron sus inicios en los años 70, teniendo su máximo apogeo en la década de los 80, y 90,; sin embargo no hay un consenso en la comunidad científica sobre su definición, mas sigue siendo una temática de interés para los gerentes educativos de la actualidad, entre los cuales cabe mencionar a González (2011), quien realizó una investigación titulada Calidad de Vida Laboral en trabajadores operativos y administrativos del sector de educación superior, igualmente Mora (2011) quien reporta que toda buena gerencia, debe garantizar calidad de vida a los trabajadores, que permita alcanzar un buen clima organizacional, y en donde el talento humano se sienta confortable en el ejercicio de sus funciones, asimismo se requiere de un liderazgo que afronte los retos, motive al personal en el cumplimiento de los objetivos organizacionales, lo que se traduce en alta productividad y satisfacción de los docentes.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Cada vez son más las instituciones que están poniendo en práctica programas de la Calidad de Vida Laboral, como forma de aumentar la productividad mediante niveles más altos de motivación y satisfacción de los empleados, menor nivel de tensión y menor resistencia al cambio. Entendiendo que de esta manera, la calidad de vida laboral de una determinada organización está relacionada con el carácter positivo o negativo del entorno o ambiente que la rodea y, por tanto, influye directamente sobre el comportamiento y las actitudes de sus miembros, afectando al sistema de participación. (Sanchis y Riveiro, 1999).

En este mismo orden de ideas, Lares Soto (1999) definen la calidad de vida laboral como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por las personas en su puesto y en su entorno de trabajo, abarcando dos dimensiones como son: el componente objetivo, relacionada con las condiciones de trabajo como la participación y control, la equidad económica, y por último medio ambiente.

Por otro lado, se encuentra el componente subjetivo, el cual está asociado con las percepciones y valoraciones sobre la optimización de las condiciones laborales, alineación la satisfacción en el trabajo, la autoestima laboral, Resumiendo lo expresado por el autor antes mencionado, la calidad de vida laboral es el grado de satisfacción de los trabajadores con relación a la unidad de trabajo en la cual se desempeñan, tomándose en cuenta factores objetivos y subjetivos que van a influir de manera directa sobre sus actitudes y futuro desempeño en las instituciones.

De acuerdo a Navarrete (2005), hablar de calidad de vida laboral, es últimamente uno de los temas de coyuntura internacional debido a que la situación laboral a nivel mundial está pasando por un momento de crisis, donde el nivel de precariedad va en aumento y el logro de condiciones laborales que se habían obtenido en los últimos dos siglos ha disminuido, en gran parte por el capitalismo global.

Con respecto a las condiciones laborales según Vaillant y Rossel (2006) en un estudio realizado en Uruguay y Nicaragua, encontró que el tiempo que los maestros de educación básica dedican a la tarea varía según los países, y además es difícil determinar cuál es la carga real de trabajo, en la mayoría de los países estudiados la docencia no llega a ser una actividad de trabajo completo, sino antes bien la dedicación horaria está casi enteramente consagrada al trabajo en el aula y, a diferencia de lo que ocurre en los países desarrollados, no incluye el trabajo de planificación, coordinación o evaluación, que en general recae sobre los docentes en sus horas de ocio.

Si bien estas investigaciones muestran un sector de la educación como lo es la educación universitaria, podría ser extrapolable a la situación que pareciera estar experimentando los docentes de instituciones privadas, públicas y de Fe y Alegría de la presente investigación, en la cual de acuerdo a entrevista no sistematizada a docentes de estas instituciones, coinciden al reportar insatisfacción en el salario y en los beneficios laborales, lo que hace que el acceso a necesidades básicas como lo es la alimentación sea restringido, asimismo, no son tomados en cuenta sus opiniones en la toma de decisiones dentro de la institución en la cual laboran, además se le dan pocas oportunidades de desarrollo profesional; Por otro lado, refieren que solo ocasionalmente



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

se realizan talleres, cursos o seminarios, además comentan su disgusto con el espacio físico del aula, escasos recursos materiales con el cual apoyarse en el aula y poco compañerismo.

De lo ante expresado surge la siguiente interrogante: ¿Cómo es la calidad de vida laboral en docentes?, por lo tanto esta investigación va orientada a analizar la calidad de vida laboral en docentes de instituciones de educación, es por ello que se formuló para el logro de la misma describir el componente objetivo y subjetivo de la calidad de vida laboral y los docentes, para luego comparar la calidad de vida según el tipo de institución.

### **METODOLOGÍA**

La presente investigación fue de tipo descriptivo, ya que se analizaron los elementos que se encontraban presente en la calidad de vida laboral de los docentes de instituciones Privadas, Públicas y de Fe y Alegría de educación primaria. En este sentido, plantea Lerma (2004), que las investigaciones de tipo descriptivas tienen como objetivo describir el estado, las características, factores y procedimientos presentes en fenómenos y hechos que ocurren en forma natural, sin explicar las relaciones que se identifiquen.

El diseño de la investigación fue tipificado como no experimental, debido a que la variable de estudio anteriormente mencionada, así como sus dimensiones e indicadores fueron analizados sin la intervención en su estado natural. Por otra parte, el diseño también se definió como transaccional, puesto que la variable calidad de vida laboral, se describió la misma, y los datos se recopilaban en un momento único, en la instituciones Unidad Educativas San Ignacio (Fe y Alegría), Unidad Educativa Carmen de Leoni y Unidad Educativa Privada Batalla de Carabobo, todas ubicadas en el municipio San Francisco, igualmente, se consideró de campo, que según Salkind (1999), son aquellos estudios donde los datos son recogidos de manera directa de la realidad.

En este mismo orden de ideas, la población según Salkind (1999), es la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de análisis poseen características comunes, las cuales se estudiaron y dieron origen a los datos del presente estudio. En este sentido la población estuvo conformada por sesenta (60) docentes, distribuidos de la siguiente manera:

**Tabla 1. Distribución de la Población**

<b>Instituciones</b>	<b>Docentes</b>
San Ignacio (Fe y Alegría),	20
Carmen de Leoni (Pública)	20
Batalla de Carabobo (Privada)	20
Total	60

Fuente elaboración propia

Como es de observar, la población del presente estudio fue finita y de fácil acceso por lo que se consideró un censo poblacional.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

El instrumento que se utilizó en la presente investigación, es el Cuestionario de Calidad de Vida Laboral (CAVIL-2009), el cual fue realizado por González (2011); el instrumento es un cuestionario de tipo escala Likert, compuesto de veinte y ocho (28) ítems, los cuales miden las dos dimensiones; el componente objetivo y el componente subjetivo, el cual consta de 13 ítems, que a su vez tiene subdimensiones las cuales se encuentran distribuidas de la siguiente manera: el factor de participación y control con 6 ítems, el factor económico con 5 ítems y el factor medio ambiente con 2 ítems, en tanto que la dimensión componente subjetivo, consta de 15 ítems, los cuales se encuentran compartidos en tres subdimensiones de la siguiente forma: alineación con 5 ítems, satisfacción con 8 ítems y autoestima laboral con 2 ítems. Cabe destacar que el instrumento posee 4 ítems inversos, los cuales son los: 1, 6, 25 y 28.

**Tabla 2. Baremo de la variable**

Calidad de vida laboral	Puntajes
Alta	94 – 112
Media Alta	72 - 93
Media Baja	50 – 71
Baja	28 – 49

Fuente: González (2011).

En cuanto a la validez de contenido esta se realizó por juicios de expertos, para ello se seleccionó un grupo de 5 expertos en las áreas de psicología, educación, y de metodología de la investigación, con la finalidad de solicitar su opinión, juicio y aprobación del instrumento.

Por otra parte, se procedió a calcular el índice de confiabilidad, que consiste, según Bernal (2006), a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por la misma persona, cuando se las examina en distintas ocasiones, en cuanto al método utilizado se consideró el de alfa de Cronbach, obteniendo un coeficiente de Alpha Cronbach de 0.91.

En cuanto a la técnica de análisis de los datos, se utilizó un programa estadístico, para calcular las medidas de tendencia central y de dispersión, los resultados obtenidos fueron llevados a tablas, para realizar el análisis y discusión de los resultados, el cual se realizó por las dimensiones componente objetivo y subjetivo de la calidad de vida laboral, finalizando con la comparación por instituciones, cabe destacar que se utilizó varios baremos, uno para la variable calidad de vida laboral, y otro para sus dimensiones, tal como muestra a continuación:

**Tabla 3. Baremos de la dimensiones**

Nivel	Dimensión	
	Objetiva	Subjetiva
Alto	40 – 48	53 – 64
Medio Alto	31 – 39	41 – 52
Medio Bajo	22 – 30	29 – 40
Bajo	12 – 21	16 – 28

Fuente: González (2011).

### RESULTADOS OBTENIDOS

A continuación se presenta el análisis de los resultados obtenidos a partir de las respuestas de 60 docentes de las instituciones educativas objeto de estudio, a quien se le aplico el instrumento de Gonzalez (2011).

**Tabla 4. Resultados por dimensiones**

	Privadas			Públicas			Fe y alegría		
	$\bar{X}$	$\sigma$	Categoría	$\bar{X}$	$\sigma$	Categoría	$\bar{X}$	$\sigma$	Categoría
Componente Objetivo	28.1	5.2	Media Baja	33.0	3.2	Media Alta	34.2	5.8	Media Alta
Componente Subjetivo	44.6	7.0	Media Alta	48.8	5.5	Media Alta	53.8	5.3	Alta

**Tabla 5 Resultados por variable**

	$\bar{X}$	$\sigma$	Categoría
Calidad de Vida Laboral Total	80.8	11,5	Media Alta
Componente Objetivo Total	31.8	5.5	Media Alta
Componente Subjetivo Total	49,0	7,0	Media Alta

En la tabla N° 5 se observó que la Calidad de Vida Laboral global es considerada media alta, de acuerdo con Lares Soto (1999) concibe la calidad de vida laboral como la creación de condiciones de trabajo satisfactorias y significativas en beneficio a los empleados, por tanto se puede considerar que los docentes evaluados de los instituciones de educación primaria no cuentan con las condiciones de trabajo necesarias, satisfactorias y significativas para su propio beneficio. A diferencia del valor obtenido se



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

puede comprobar que hubo discrepancias al antecedente de González (2011), ya que este obtuvo una calidad de vida laboral considerada como medio bajo, lo que puede significar que las diversificaciones del quehacer nacional ostentan beneficios más elevados, aunque si bien no es la misma población pero igual sirve como referencia debido a que se utilizó el mismo instrumento.

De las tres instituciones estudiadas la que más resalta y la que mejor se ubica de todas es la de Fe y Alegría, esto probablemente se debe a que sus docentes perciben que las condiciones físicas en las cuales laboran son adecuadas además que la función que cumple dentro de ella realmente les apasiona, es decir, combinan sus creencias, valores y proyectos de vida personales con el proyecto de la institución, siendo estos resultados congruentes con la definición dada por Lares Soto (1999) de la variable calidad de vida laboral.

También se observó que en cuanto al Componente Objetivo, definido por Lares Soto (1999) como el grado por medio del cual los miembros de las organizaciones participan, influyen, controlan y determinan el proceso de toma de decisiones además de esto, este componente incluye aspectos tales como los sueldos y salarios más lo beneficios adicionales que se puedan obtener y el medio ambiente donde se labora.

Se encuentra entonces, que los docentes de las instituciones de Fe y Alegría tienen una media de 34.2 considerada como media alta su calidad de vida laboral de acuerdo al baremo. Por otro lado, en las instituciones públicas al evaluar la misma variable se encontró que tienen una media de 33.0 siendo considerada media alta de acuerdo al baremo, en tanto que las privadas se halló una media de 28.1 considerándose como media baja. Sin embargo, se evidenció que el valor de la media significativamente más alta se encontró en los docentes de Fe y Alegría lo que significa, que los mismos de acuerdo a Lares Soto (1999) poseen mayor participación y control en la toma de decisiones, mejores beneficios al igual que las condiciones ambientales bajo las que laboran en comparación de las instituciones públicas y privadas. Obteniendo el componente objetivo una media global de 31,8, considerado según el baremo como medio bajo, al igual que el antecedente de González (2011), el componente objetivo obtuvo una media clasificada como media baja.

Probablemente estos resultados se dieron, ya que no se les permiten a los docentes la toma de decisiones, no se da la suficiente confianza entre los docentes con su superior, consideran además que los beneficios de trabajo no son suficientes, escasos conocimientos sobre cómo se invierten los recursos económicos, materiales y tecnológicos dentro de la institución y posiblemente las condiciones de trabajo no son lo suficientemente amenas.

Seguidamente, se dio respuesta al segundo objetivo específico de la investigación, referido a determinar el Componente Subjetivo de la calidad de vida laboral en docentes de instituciones de educación primaria según Lares Soto (1999), como el conjunto de percepciones y experiencias laborales que tanto individual como de manera colectiva, originan realidades laborales características dentro de un mismo contexto organizacional.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Se observó entonces, que los docentes de las instituciones de Fe y Alegría poseen una media de 53.8 considerada como alta según el baremo. En la institución pública la media es de 48.8 ubicada como media alta, y con respecto a la institución privada su media es de 44.6 apreciada como media alta según los baremos. Se refleja que la mayor media la tiene la institución de Fe y Alegría a través de diferencias significativas, lo cual representa que los docentes de dicha institución consideran que su percepción y experiencias laborales son convenientes tomando en cuenta la alienación, motivación, identidad y significación con su trabajo, esto es quizás porque los docentes pueden fusionar su misión de vida con la de la institución, en comparación con los docentes de las instituciones públicas y privadas. Esta dimensión presentó una media de 49,0, considerada según el baremo como alta, encontrando diferencia con el antecedente de González (2011), ya que en la presente el componente subjetivo se clasificó como medio bajo.

Seguramente se presenta este resultado ya que, los docentes de educación primaria, sienten pertenecer a un equipo de trabajo, satisfaciendo de esta manera sus expectativas, aspiraciones personales y laborales, permitiéndoles un desarrollo laboral, dictándoles cursos o talleres. Por otra parte, sienten que les reconocen el trabajo que realizan y además, se identifican con la institución en la que laboran. Por otra parte, se puede evidenciar que en las comparaciones realizadas con las variables demográficas como el sexo (genero), cargo, grado de instrucción, edad, turno y tipo de personal, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, sin embargo, en la variable demográfica de estado civil, se encontraron diferencias significativas en el componente subjetivo específicamente en la Subdimensión de satisfacción en el trabajo obteniendo los divorciados una media de 3,2 mientras que los casados y solteros tuvieron una media de 2,9; esto podría significar que la muestra de los docentes divorciados perciben el trabajo como un sustituto buscando llenarse o reafirmarse con logros laborales, dedicando más tiempo al trabajo con el fin de satisfacer sus necesidades.

Asimismo, en el componente objetivo específicamente en la Subdimensión de equidad económica, se observa que en el grado de los docentes que dan básica inferior (1ero a 3er grado) tienen una media de 2,5 lo cual quiere decir que ellos sienten mayor distribución igualitaria de los recursos y beneficios obtenidos en la institución, en comparación con los de que dan el básica superior (4to a 6to grado), obteniendo una significación asintótica de 0,01.

A continuación, se aprecian las siguientes tablas las cuales le dan respuesta al tercer objetivo específico que es comparar la calidad de vida laboral en docentes según el tipo de institución.

Según los resultados presentados en la tabla N° 3, se evidenció diferencias significativas con respecto a equidad económica presentando una significación asintótica de 0,000, asimismo, satisfacción en el trabajo obtuvo una significación asintótica de 0,026, el componente objetivo presentó una significación asintótica de 0,002, y por último calidad de vida laboral global con una significación asintótica de 0,006. Con estos hallazgos se confirmó que los docentes de las instituciones públicas presentan igualdad en los



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

recursos y beneficios que obtienen, igualmente, perciben tener mayores oportunidades de desarrollo dentro de la institución a comparación de las instituciones privadas.

Aparicio Pérez (2007) acota que para que un trabajador se sienta satisfecho en su trabajo es fundamental que reciba un salario justo. El hecho de obtener recompensas valiosas conduce a elevados niveles de satisfacción (Gibson, Ivancevich, Donnelly.1992). Aparicio Pérez (2007) continúa agregando que la insatisfacción laboral puede afectar al rendimiento de los trabajadores y a la productividad de la empresa, por lo que las empresas u organizaciones deben tratar que sus empleados se encuentren satisfechos profesionalmente.

En el caso de los docentes pertenecientes a las instituciones públicas, probablemente su sueldo y salario sea acorde a lo establecido por la ley sin embargo, no cuentan con los mismos beneficios laborales que los docentes de las instituciones públicas, como por ejemplo un contrato colectivo en el cual se incluye lo que es seguro de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM), bonos navideños

**Tabla N° 6 Comparación entre instituciones Públicas y Fe y Alegría**

	Part y Contr.	Equid Econ.	Aliena	Medio Ambi.	Autoes Laboral	Satis Trabajo	Comp Obj	Comp Subj	CVL
U de Mann-Whitney	174,50	188,500	130,50	157,00	143,000	128,000	186,500	76,500	133,50
Sig. asintót. (bilateral)	,424	,721	,038	,225	,082	,021	,673	,000	,013

De igual modo, se demuestran diferencias significativas en alineación con una significación asintótica de 0,38, también en satisfacción en el trabajo con una significación asintótica de 0,021, el componente subjetivo con 0,21 y por último la calidad de vida laboral global con 0,013. Reflejando que los docentes de fe y alegría presentan menores sentimientos de impotencia, aislamiento social y ausencia de significación además, de percibir que tienen oportunidades y desarrollo dentro de la institución a diferencia de las instituciones públicas. Es importante resaltar, que los valores dados para la subdimensión alienación tienen un comportamiento inverso que afecta directamente los valores del componente.

Según Alcázar (2004), aunque los colegios de Fe y Alegría están regidos por las mismas normas para imponer sanciones que los colegios públicos, éstos se esfuerzan constantemente por corregir las faltas que detectan en el desempeño de sus docentes. La sanción es más de tipo moral y se realiza a través de cartas de compromiso para no volver a cometer tal falta, conversaciones con el director y presión de todos los miembros del colegio además, no existen incentivos monetarios para los docentes. Sin embargo, los incentivos no monetarios son muy importantes; en particular las capacitaciones y actualizaciones (a cargo del propio programa de la institución), la

mística, el trabajo en equipo, reconocimiento al docente por su trabajo, y el sentido de pertenencia a la institución. Estos aspectos son identificados por los docentes como muy importantes para su trabajo en la escuela.

A partir de esto, es probable que en las escuelas públicas no se le el mismo trato a los docentes como en los colegios de Fe y Alegría además, de no facilitarles, reconocerles y brindarles las oportunidades de crecimiento profesional que requieren para su adecuado desempeño y motivación a la hora de brindar el servicio que prestan dentro de estas instituciones, trayendo como consecuencia los sentimiento de inferioridad y no identificándose con la institución en la cual laboran.

**Tabla N° 7. Comparación entre instituciones Privadas y Fe y Alegría**

	Part y Contr.	Equid Econ.	Aliena	Medio Amb.	Autoes Laboral	Satis Trabajo	Comp Obj	Comp Subj	CVL
U de Mann-Whitney	174,50	188,50	130,50	157,00	143,00	128,00	186,50	76,50	133,50
Sig. asintót. (bilateral)	,424	,721	,038	,225	,082	,021	,673	,000	,013

Es esta tabla se expresa las diferencias estadísticamente significativas en alienación con una significación asintótica de 0,038, igualmente autoestima en el trabajo con 0,082, asimismo, satisfacción en el trabajo con 0,021, el componente subjetivo con 0,000 y calidad de vida laboral global con 0,013. Estos resultados demuestran de acuerdo a Lares Soto (1999), que los docentes de las instituciones privadas presentan mayores sentimientos de impotencia, aislamiento social y ausencia de significación, por otra parte perciben que no se identifican con la institución, por lo que su autoestima laboral es reducida, de igual forma perciben pocas oportunidades de desarrollo laboral dentro de la institución a diferencia de las instituciones de fe y alegría.

**Tabla N° 8. Comparación entre instituciones Públicas y Privadas**

	Part y Contr	EquidEcon.	Aliena	Medio Ambi.	Autoes Laboral	Satis Trabajo	Comp. Obj.	Comp. Subj.	CVL
U de Mann-Whitney	168,50	64,50	169,50	181,50	153,00	124,50	89,50	157,00	119,00
Sig. asintót. (bilateral)	,304	,000	,345	,594	,171	,026	,002	,160	,006



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

Los colegios de Fe y Alegría, según Alcázar (2004) reciben recursos adicionales a los que les proporciona el Ministerio de parte de la oficina central de de esta institución, de instituciones privadas, de las congregaciones religiosas y de los propios padres de familia. Estos recursos se dedican principalmente a la capacitación de docentes y la inversión en infraestructura y materiales educativos. Por dicho motivo, es probable que las escuelas de Fe y Alegría cuenten con ambientes y materiales adecuados para el desarrollo de las sesiones de clases, trayendo resultados positivos como una alta satisfacción laboral en los docentes.

Con lo anterior expuesto y determinando los resultados según las respuestas aportadas por los docentes de instituciones de educación primaria se concluye que:

Haciendo referencia al objetivo general de la presente investigación, se puede concluir que la calidad de vida laboral de los docentes de las instituciones de educación primaria se encuentra en un nivel medio alta de acuerdo al baremo.

Por otra parte con la finalidad de dar respuesta a los objetivos específicos planteados al inicio de la investigación, en primer lugar se concluye, que la calidad de vida laboral para el componente objetivo es considerada media baja. Esto indica que las condiciones objetivas de trabajo presentes en las instituciones satisfacen medianamente las expectativas de los docentes. En este sentido, los trabajadores perciben que las instituciones difícilmente satisfacen sus expectativas en términos de proporcionar o facilitar la participación en las decisiones y en el control de estas, hay inequidad en las compensaciones y un medio ambiente disfuncional.

El nivel de participación y control es media alta, esto significa que los docentes de las instituciones de educación primaria, participan e influyen en la toma de decisiones, de manera que satisfacen medianamente sus expectativas.

El nivel de equidad económica es media baja, esto manifiesta una mediana satisfacción con las condiciones económicas y de compensación que proveen las instituciones, así como en el control de los asuntos económicos y en el manejo de información de orden financiera.

El nivel del medio ambiente es bajo, esta situación refleja que las condiciones física de trabajo, percepción ambiental y salud ocupacional no satisfacen las expectativas de los trabajadores.

Para el componente subjetivo la calidad de vida laboral se percibe como media alta, esto refleja que al parecer el trabajo como experiencia gratificante, y placentera satisfacen las expectativas de los docentes de instituciones de educación primaria.

El nivel de alienación es considerado bajo, esta situación indica que los docentes de instituciones de educación primaria no presentan sentimientos de impotencia, aislamiento social y de ausencia de significado en las tareas o actividades ejecutadas en las instituciones.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

El nivel de satisfacción laboral es medio alta, esto indica posibilidades de conocimientos y desarrollo, reconocimientos y logros.

El nivel de autoestima resulto ser medio alta, esto refleja una alta identificación con las instituciones e identidad y autoestima laboral.

Según el tipo de institución, se evidencio la comparación entre públicas y privadas, encontrando diferencias significativas con respecto a equidad económica, satisfacción en el trabajo, componente objetivo y calidad de vida laboral global. Con estos hallazgos se confirmó que los docentes de las instituciones públicas presentan igualdad en los recursos y beneficios que obtienen, igualmente, perciben tener mayores oportunidades de desarrollo dentro de la institución a comparación de las instituciones privadas.

Con respecto a la comparación entre públicas y fe y alegría, se encontró diferencia significativa en alienación, satisfacción en el trabajo, componente subjetivo y calidad de vida laboral global. Reflejando que los docentes de fe y alegría presentan menores sentimientos de impotencia, aislamiento social y ausencia de significación además, de percibir que tienen oportunidades y desarrollo dentro de la institución a diferencia de las instituciones públicas

Por último, con relación a la comparación entre privadas y fe y alegría, se evidencio diferencia significativa en, alienación, autoestima en el trabajo, satisfacción en el trabajo, componente subjetivo y calidad de vida laboral global. Se podría decir que las escuelas de Fe y Alegría cuentan con ambientes y materiales adecuados para el desarrollo de las sesiones de clases, trayendo resultados positivos como una alta satisfacción laboral en los docentes.

Por lo tanto es recomendable evaluarse el desempeño de los maestros y, si son exitosos, deben ser retribuidos. Es igualmente contraproducente centrarse sólo en las evaluaciones de los docentes en forma individual: se debe considerar también la evaluación del equipo. En educación esta información proviene de pruebas, tasas de deserción, colocación y desempeño en el mercado laboral, remuneración y calificaciones del personal docente.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Alcázar, L. (2004). **Mejorando el rendimiento y la gestión en los centros educativos del Perú: el caso de Fe y Alegría**. Edición N° 12. Consorcio de Investigación Económica y Social (CIES). Lima. Perú.

Aparicio, P; T. (2007). **Equidad y Participación**. Centro de Psicología de Alarcón. Granada. [www.puleva.salud.com](http://www.puleva.salud.com).

Bernal, (2006). **Metodología de la Investigación para administración, economía, humanidades y ciencias sociales**. Editorial Pearson Educación, México.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Gibson, J; Ivancevich, J; y Donnelly, J (1992). **Organizaciones. Conducta, Estructura y Procesos.** 1ª Edición. McGraw Hill. México.
- González, L. (2011). **Calidad de vida laboral en trabajadores operativos y administrativos del sector de educación superior.** Universidad Rafael Urdaneta.
- González, P, Peiró, J, Bravo, M. (1996). **Técnicas de Investigación Multinivel en las Organizaciones.** Editorial Eudema. España.
- Lares Soto. (1999). **Calidad de Vida en el Trabajo. Un Modelo integral.** BL consultores asociados. 1ª Edición. Caracas – Venezuela.
- Lerma. H. (2004). **Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto.** Segunda edición. Ecoe Ediciones. Bogotá.
- Mora, C. (2011). **La Relevancia de la Calidad de Vida en el Trabajo. El portal del Administrador.** [El-portal-del-administrador.net/post/2011/03/07/la-relevancia-la-calidad-vida-el-trabajo.](http://el-portal-del-administrador.net/post/2011/03/07/la-relevancia-la-calidad-vida-el-trabajo)
- Navarrete, F. (2005). **Calidad de Vida Laboral.** UNIVA La Universidad Católica. México. [http://revista.univa.mx/n51/Art.Francisco.html.](http://revista.univa.mx/n51/Art.Francisco.html)
- Salkind, N. (1999) **Métodos de investigación.** Editorial Prentice Hall. México.
- Sanchis, J. y Riveiro, D. (1999). **Creación y Dirección de PYMES.** Ediciones Díaz de Santos. España.
- Vaillant, D y Rossel, C. (2006). **Docentes en Latinoamérica: hacia una radiografía de la profesión.** Santiago de Chile.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

### FORMACIÓN SOBRE MINORÍAS ÉTNICAS INDÍGENAS A ESTUDIANTES DE DERECHO EN LOS PAÍSES DE AMÉRICA

Luis Eduardo Diaz Cid  
[chin2@gmail.com](mailto:chin2@gmail.com)

#### RESUMEN

Hablar de minorías es complicado porque desde la misma definición del concepto minoría, existe una falta de unidad conceptual en torno al mismo término. En el ámbito Jurídico el concepto Minoría está vinculado al de Estado porque es el que determina las dinámicas de inferioridad o de subordinación de dichos grupos. Por otro lado, la cantidad relativamente amplia o poca de un grupo no repercuten en su posición dominante o sometida. Los derechos de las minorías definidas a partir de criterios etno-culturales, centra el debate filosófico sobre los derechos colectivos. En América los Programas de Derecho no enseñan derechos de las minorías étnicas indígenas en su Currículo

**Palabras clave:** Minorías, dinámicas de inferioridad, derechos de las minorías

#### INTRODUCCIÓN

En el ámbito Jurídico el concepto Minoría está vinculado al de Estado porque es el que determina las dinámicas de inferioridad o de subordinación de dichos grupos. Francesco Capotorti en su estudio sobre derechos de las personas pertenecientes a minorías étnicas, religiosas y lingüísticas, expresa las dificultades para delimitar los elementos determinantes de la noción de minoría<sup>1</sup>. Este autor sostiene que minoría es:

“A group which is numerically inferior to the rest of the population of a state and in a non-dominant position, whose members being nationals of the state possess ethnic, religious or linguistic characteristics differing from those of the rest of the population and show, if only implicitly, a sense of solidarity, directed towards preserving their culture, traditions, religion or language.”<sup>2</sup>

Esta definición ha sido acogida en la práctica internacional como guía de aplicación de las normas dirigidas a la protección de minorías. Otro intento de precisar este concepto en el ámbito de las Naciones Unidas fue la del canadiense Jules Deschenes, quien definió minoría como:

“A group of citizens of a state, constituting a numerical minority and in a non-dominant position in that state, endowed with ethnic, religious or linguistic characteristics which differ from those of the majority of the population, having a sense of solidarity with one another, motivated, if only implicitly, by a

---

1 F. Capotorti, Study on the rights of persons belonging to ethnic, religious and linguistic minorities (UN sub-Commission on Prevention of Discrimination and protection of Minorities), UN Doc.E/CN.4/Sub.2/384/Rev.I (1979)

2 Capotorti, *Ibid.*, Add. 1-7



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

collective will to survive and whose aim is to achieve equality with the majority in fact and in law.”<sup>3</sup>

Esta definición difiere de la de Capotorti en aspectos menores, pero introduce junto al elemento de la voluntad de sobrevivir en cuanto grupo distinto, el deseo de lograr la igualdad con respecto al grupo mayoritario.

En la definición de Capotorti, designa dos propiedades al concepto “minoría” que circunscriben su aplicación: Una propiedad conformado por los elementos objetivos (etnia, religión, lengua, inferior en número, reúnen condición de ciudadanos); y la otra propiedad conformada por elementos subjetivos como la voluntad del grupo de conservar su identidad específica.

Ahora bien, el significado de minoría desde los elementos objetivos y más concretamente determinado por la cuantificación numérica de un conjunto de sujetos respecto a otro a veces es una característica clave, pero suele objetarse porque lo cuantitativo no da cuenta de “minorías” desde una perspectiva de grupos en las peores condiciones de vida. Es decir, la cantidad relativamente amplia o poca de un grupo no repercuten en su posición dominante o sometida, salvo que esta posición se interprete como una cuestión netamente numérica.

La noción de minoría de Capotorti está basada en un substrato de carácter lingüístico, religioso o étnico. Estos son para El, los rasgos que deben predominar en un grupo a efectos de ser considerado como minoría por el derecho Internacional<sup>4</sup>.

Por otra parte, los derechos de las minorías definidas a partir de criterios etno-culturales, centra el debate filosófico sobre los derechos colectivos, como lo señala Kymlicka y Shapiro<sup>5</sup>.

Para Luis Prieto Sanchís la dimensión estipulativa de una definición de minoría centrada en los rasgos étnicos, religiosos o lingüísticos no capta el amplio significado que el término asume en el lenguaje ordinario actual ya que quedarían por fuera grupos ideológicos no religiosos como las “tribus urbanas”, la masonería, los homosexuales, las mujeres etc., que presentan costumbres, modos de vida y valores de alguna manera en conflicto con los de la mayoría dominante<sup>6</sup>.

Entonces no existe consenso en torno a qué elementos objetivos debería reunir un grupo para ser calificado como minoría en sentido estricto.

Así que, si prescindimos de las restricciones políticas y pragmáticas que operan esta definición de “minorías”, la única propiedad de naturaleza objetiva inherente a cualquiera

3 Capotorti, Ibid., en Proposal concerning a definition of the term “minority”, by Special Rapporteur Jules Deschenes, UN Sub-commission on Prevention of Discrimination and Protection of Minorities, UN Doc.E/CN.4/Sub.2/1985/31

4 Convención Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Artículo 27

5 I. Shapiro, W. Kymlicka (eds.) Ethnicity and Group Rights, Nomos XXXIX, New York, New York University Press, 1997, p. 10.

6 L. Prieto Sanchís, “Igualdad y Minorías”, Derechos y Libertades. Revista del Instituto Bartolomé de las Casas, No 5, julio-diciembre, 1995, pp. 122-3.





## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

de los usos del término “minoría” es la posición no dominante de un conjunto de individuos. Es este el único elemento objetivo que no entra a ser controvertido en los autores anteriores y que se puede rescatar de sus definiciones. Esta misma idea pero con otros términos tiene Paolo Comanducci cuando define “minorías” como: “Los conjuntos de individuos que sin ser necesariamente menos numerosos que otros conjuntos de individuos (por ejemplo las mujeres), se encuentran por razones históricas, económicas, políticas o de otro tipo en una situación de desventaja (de subalternidad, de menor poder, etc.) frente a otros conjuntos de individuos de la misma sociedad.”<sup>7</sup>

Por otro lado, la propiedad que le introduce Capotorti para pincelar el concepto minoría, es de naturaleza subjetiva y que corresponde a aquellos grupos que manifiestan explícita o implícitamente, la voluntad de preservar su propia identidad (diferenciada de la del grupo predominante en una sociedad determinada)<sup>8</sup>. Es decir, el interés subjetivo en mantener una peculiar identidad minoritaria es el factor crucial para entender que un grupo concreto constituye una minoría en el sentido relevante.

Es importante resaltar que algunos filósofos han asociado a la noción de grupo este componente subjetivo vinculado a la conformación de identidades personales o colectivas. Owen Fiss sostiene que un grupo es algo más que un mero agregado de individuos que llegan al mismo tiempo a una esquina<sup>9</sup>.

Para Fiss un grupo social reúne dos características específicas:

Una “entidad”

Una “condición de interdependencia”

Con respecto a la primera característica sostiene que:

“The group has a distinct existence apart from its members, and also that it has an identity. It makes sense to talk about the group (at various points of time) and know you are talking about the same group. You can talk about the group without reference to the particular individuals who happen to be its member at any one moment.”<sup>10</sup>

Y con respecto a la segunda característica sostiene que se requiere:

“The Identity and well-being of the group and the identity and well-being of the group are linked. Members of the group identify themselves -explain who they are- by reference to their membership in the group, and their well-being or status is in part determined by the well-being or status of the group.”<sup>11</sup>

---

7 L. Prieto Sanchís. Tolerancia y minorías. Problemas Jurídicos y políticos de las minorías en Europa, Cuenca, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, 1996, p.16.

8 F. Capotorti, Op. Cit., p. 12.

9 O. M. Fiss, “Groups and the Equal Protection Clause”, Philosophy and Public Affairs, Vol. 5, No 2, 1976, p. 148.

10 V. Van Dyke, human Rights, Ethnicity and Discrimination, Greenwood, Westport, 1985, p. 32.

11 O.M. Fiss, Op. Cit., p 148.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

De igual manera McDonald afirma que es la existencia de concepciones compartidas (shared understandings) la que permite sostener que un conjunto de individuos forman parte de un grupo<sup>12</sup>.

Sin embargo (continúa McDonald), lo verdaderamente singular de los grupos es:

“A tendency of each group member to see herself as part of an us rather just than a separate me.”<sup>13</sup>

Así mismo, J. Angelo Corlett aplica a los grupos una distinción con connotaciones geológicas distinguiendo entre “agregados” y “conglomerados”<sup>14</sup>. Los “agregados” son aquellas personas débilmente asociados, mientras que conglomerados representaría la idea de grupo; esto lo sostienen Fiss y McDonald; es decir, que la idea de conglomerados resalta la idea de totalidad, de profundidad en los intereses constitutivos de los miembros del grupo; esta idea se distingue de lo que Virginia Held denomina solamente collections, es decir, agrupaciones casuales de individuos que no se hallan vinculados unos a otros en este sentido fuerte<sup>15</sup>.

Tenemos entonces, que la idea de grupo de los anteriores autores está firmemente unida a elementos subjetivos. No se trata agregados de individuos ni de clubes o asociaciones a los que se opta por pertenecer o no. Se hace referencia más bien, a lazos entre la identidad del grupo y la identidad individual, a la relación entre el bienestar del grupo y el de sus miembros, algo así como el sentimiento implícito de solidaridad.

En definitiva, se evoca más bien a la idea de comunidad. En consecuencia, la respuesta a la cuestión de la pertenencia individual al grupo o comunidad, dependerá esencialmente, de elementos subjetivos; entonces la pertenencia tiene que ver con la auto-identificación con el grupo, que determina el modo en que el individuo se percibe primariamente a sí mismo. Por eso, es que sólo cuando se tienen fuertes lazos entre un conjunto de sujetos se concibe éste como grupo en sentido cualificado; por lo tanto, ser miembro de un grupo es una cuestión de reconocimiento mutuo: uno pertenece si los otros miembros le reconocen como uno de ellos.

Raz escribe:

“Is a matter of mutual recognition... a question of belonging, not of achievement.”<sup>16</sup>

Es decir, que al nacer en el seno de un grupo, de compartir ciertos rasgos o de haber alcanzado algún logro, si bien pueden aducirse como razones para lograr el reconocimiento de los demás, no constituyen el reconocimiento Per se.

---

12 T. Honoré, Making Law Bind, Oxford, Clarendon Press, 1987.

13M. McDonald, ¿Should communities have rights? Reflections on liberal individualism, Canadian journal of law and jurisprudence, Vol. IV No. 2, 1991, p. 227.

14 J. A. Corlett, The Problem of Collective Moral Rights, Canadian Journal of law and Jurisprudence, Vol. VII, No 2, July 1994, pp.238-9.

15 V. Held, Can a Random Collection of Individuals Be Morally Responsible?, The Journal of Philosophy, Vol. LXVII, No 14, 1970, pp. 472-3.

16 J. Raz, Ethics in the Public Domain. Essays in the Morality of Law and Politics, op. Cit. P. 130.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

Ahora bien, con respecto a los derechos de los miembros o culturas minoritarias, se tendría que identificar a los sujetos colectivos legitimados, para el eventual disfrute de tales derechos.

Pero, como dice J. C. Velasco “¿Cómo se justifican los derechos colectivos, atribuibles no a individuos aislados, sino a comunidades, a grupos de individuos?”. Es oportuna esta cuestión porque bajo la rúbrica de “derechos de las minorías” se cobijan una gama de grupos: desde colectivos numéricamente inferiores hasta grupos sociales, culturales o colectivos discriminados por razones de género, raza, discapacidad física etc.

Entonces, ¿Cuáles son las características que se deben tener en cuenta para elaborar una teoría de los derechos colectivos?. Frente a esta pregunta J. Grey niega establecer un marco general de características para asignar derechos colectivos porque eso conduce a la arbitrariedad en el proceso de selección de los grupos relevantes<sup>17</sup>. En este terreno se hace hincapié en las dificultades que plantean precedentes análogos de reconocimiento de derechos a sujetos colectivos, como es el caso del derecho de los pueblos a la autodeterminación. Al respecto, David Makinson afirma que:

“The first and most obvious problem faced by rights attributed universally to peoples is that there is no reasonably clear and agreed account of what peoples are.”<sup>18</sup>

Makinson señala los problemas de indeterminación e inconsistencia que se plantean en la interpretación y aplicación de este tipo de normas. Al respecto Javier de Lucas nos tiene la siguiente reflexión que parece oportuna: “La existencia de una conciencia cada vez más difundida acerca de la importancia del problema de las minorías, no supone necesariamente claridad conceptual. Lo muestra la dificultad que entraña la elaboración de un concepto de minorías que abarque satisfactoriamente las diferencias entre las distintas clases de minorías, de las culturales a las nacionales. Lo muestra también el relativo fracaso con el que hasta ahora se han saldado casi todos los intentos de resolver el problema de los “derechos de las minorías”, una cuestión que, indudablemente, está ligada a las dificultades conceptuales que acabo de mencionar, como lo refleja el propio debate doctrinal.”<sup>19</sup>

En el mismo sentido Benoit - Rohmer<sup>20</sup> y M. N. Shown<sup>21</sup> hablan de la dificultad de definir “minorías”. Constituye el principal obstáculo con que tropieza cualquier intento para avanzar en el camino iniciado por el derecho internacional de proteger a los grupos a través del reconocimiento de derechos colectivos.

De todo lo anterior podemos colegir que el debate de la definición de “minorías” está intrínsecamente ligado al problema de “los derechos de las minorías” y por consecuencia, se tienen razones para obviar la falta de currículos en las facultades de derechos de

17 J. Grey, Equality Rights: An Analysis, Canadian Barr Review, 1990, p. 105.

18 David Makinson, On Attributing Rights to All Peoples: some Logical Questions, Law and Philosophy 8, 1989, p. 55.

19 Javier de Lucas, La tolerancia como respuesta a las demandas de las minorías culturales. En derechos y Libertades. Revista del Instituto Bartolomé de las Casas, No 5, 1995, p. 156.

20 F. Benoit- Rohmer, The Minority Question in Europe. Texts and commentary, Council of Europe Publishing, 1996. P. 12.

21 M. N. Shown, The Definition of Minorities in International Law. En Y. Dinstein, M. Tabory (eds) The Protection of Minorities and Human Rights, Martinus Nijhoff Publishers, 1992.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

América en donde se estudie y debata o se investigue sobre los derechos de las minorías, especialmente las etnias. Porque el concepto de minorías, más allá de la idea de no dominación, este término interesa para efectos normativos; recuérdese que la definición de minoría dada por Capotorti, se encamina a influir en la aplicación de las normas internacionales que afectan a estos grupos. Pero de igual forma, hay quienes amplían las propiedades relevantes del concepto de minorías, y lo hacen a fin de proteger a todos los grupos que incluyen; por ejemplo Natan Lerner autor del libro sobre derechos de grupo, utiliza el vocablo “grupo” por el término “minoría” porque con el de “grupo” lo considera más amplio para englobar a tribus étnicas, naciones, pueblos y minorías culturales o religiosas<sup>22</sup>.

Los defensores de los derechos colectivos tratan de esclarecer qué entienden por “grupo” o “minoría”, enuncian una serie de intereses de estos grupos, como: el interés en la preservación cultural o en el mantenimiento de la identidad colectiva, y argumentan que esos intereses son legítimos y conforman el substrato de determinados derechos de titularidad colectiva. Son varios autores los que justifican este esquema<sup>23</sup>.

Vernon Van Dyke<sup>24</sup> argumenta que las comunidades étnicas, al igual que estados o naciones, reúnen los criterios suficientes para ser considerados entidades titulares de derechos morales y derechos jurídicos:

“I speak of a group or community as a collective entity, meaning that it comprises one unit, one whole, with a collective right of its own a right that cannot be reduced to the right of individuals.”<sup>25</sup>

“A major aim of group rights is to protect interests which are not severable into individual interests for the rights in question are providing a collective benefit.”<sup>26</sup>

El hecho de que las minorías étnicas y las demás minorías expresen sus demandas en el lenguaje de los derechos colectivos, ha propiciado el interés por el análisis de los problemas formales implícitos a la utilización de esta categoría; razón suficiente para que este debate se realice al interior de la formación de los juristas en América, ya sea por razones históricas, étnicas, culturales, sociales o políticas.

Pero las posibilidades y las limitaciones para que se dé una vinculación activa, relevante entre la profesión del derecho y los temas de autores públicos como el que venimos tratando, se origina en la forma en que son educados o formados los abogados

---

22 N. Lerner, *Group Rights and Discrimination in International Law*, op. Cit., pp. 28-39.

23 R. Garet, *Communitary and Existence: The Rights of Groups*, *Southern California Law Review* 56/5, 1983 pp. 1001-75.

24 C. Alchourron, E. Bulygin, *Introducción a la metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales*, Buenos Aires, Astrea, 1993, pp. 61-5.

25 V. Van Dyke, *Human Rights, Ethnicity and Discrimination*, op. Cit., p. 207.

26 J. Waldron, *Vagueness in Law and Language: Some Philosophical Issues*, *88 California Law Review*, 509, 1994, pp. 509-40.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

en América ya que son programas de estudios formalistas, centrados en el estudio de las normas vigentes, aislados de los aportes de las demás ciencias sociales, lo cual contribuye más bien en la formación, o mejor, en la producción de técnicas jurídicas o como despectivamente se dice, en mecánicos del derecho, ya que se tiene poca conciencia acerca de papel en la sociedad y del papel que el derecho tiene, en el mantenimiento y mejoramiento de las condiciones que caracterizan nuestras sociedades en América.

Esta falta de relevancia de la educación jurídica ha sido histórica en la escuela de formación jurídica de los 32 países que conforman este continente; por otro lado, existen fuertes razones que justifican esta situación de la formación del jurista en América.

Lo que debemos observar es que la educación supone en América, se encuentra dentro del Modelo de Educación Universitaria originado en Europa Continental, que tiene su origen en la edad media de orientación académica y teórica, por oposición a la tradición anglosajona en la que por varios siglos el aprendizaje del derecho se limitó al entrenamiento en la oficina de un abogado (caso de los secretarios de bufet o de juzgados) o juez, sin que se requiera ninguna acreditación académica para el ejercicio de la profesión<sup>27</sup>.

Aunque se tiene este precedente heredado, sin embargo existen diferencias entre la educación universitaria en Europa y América, que se debe tener presente. La diferencia más fehaciente radica en la cultura académica, a la cobertura y al papel de la universidad privada. En cuanto a la cultura académica<sup>28</sup> las universidades Europeas se definen como organizaciones “profesionales” para la producción científica, mientras que las universidades de América, sobre todo las latinoamericanas, serían organizaciones “no profesionales” con el mismo propósito. Esto se deduce desde sus profesores porque a los profesores latinoamericanos se espera que se dediquen a la docencia y se mantengan actualizados en su campo de enseñanza; mientras que los docentes Europeos se espera además que adelanten investigación y que publiquen sus hallazgos. Estas expectativas se ven reflejadas cuando las “universidades” latino – americanas poseen un bajo número de profesores de tiempo completo y de dedicación exclusiva al trabajo académico y/o investigativo, en oposición a Europa<sup>29</sup>, lo cual hace que la orientación académica de la educación profesional en América sobre todo en Latinoamérica se vea disminuida por la formación y dedicación misma de los docentes que la tienen a cargo.

En Europa la cobertura de la educación superior se caracteriza por su masificación, en América latina su cobertura sigue siendo de élite porque ofrece educación a un pequeño porcentaje de la población que la requiere y dentro de ella, solo a las clases más altas, el promedio de la cobertura en América latina es del 24%.

---

27 Johnson, W. R. (1978). *Schooled lawyers: A study in the clash of profesional cultures*. New York: New York University Press.

28 Witker, J. (1976). *Universidad y dependencia científica y tecnológica en América Latina*. México D. F.: Universidad Autónoma de México.

29 Witker, J. (1976). *Opere Citate* p. 56



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

En América latina la universidad privada juega un papel más importante en la educación superior que en Europa; porque el sector privado tiene más cobertura que el público. Pero como consecuencia de la necesidad de generar recursos tienden a no realizar investigaciones sino a concentrarse en la preparación de profesionales en carreras de bajo costo y alta demanda, a no contratar profesores de tiempo completo y a invertir únicamente en la construcción de edificación o en capitalizar sus arcas particulares<sup>30</sup>. El sistema de educación superior latinoamericano replica una estructura social estratificada en donde notables y dolorosas diferencias pueden apreciarse entre la calidad de la educación ofrecida por unas cuantas universidades privadas y públicas y la vasta mayoría de universidades privadas. El caso de las facultades de derecho es bastante significativo en este sentido<sup>31</sup>.

Tenemos entonces que una característica de la educación superior latino americana es su participación en un sistema estratificado verdaderamente discriminatorio y excluyente con las minorías étnicas; que lejos de dar herramientas para reducir la brecha entre clases sociales o minorías étnicas, replica la estratificación y la discriminación, fomentando su capacidad de incrementar sus privilegios mientras que ofrece educación de mala calidad a los menos privilegiados, frustrando sus expectativas<sup>32</sup>.

Esto nos lleva a pensar y a entender la dimensión real de la formación que reciben la mayoría de estudiantes de derecho en América y que paso a caracterizar concretamente:

La enseñanza de la “gramática del derecho”, o sea, memorizar un conjunto de conceptos generales jurídicos.

Estudio sistemático de principios, códigos y leyes vigentes.

Aprender la lógica interna del derecho referido a la dogmática, por medio del cual la totalidad de las normas consagradas en el derecho positivo, pueden derivarse de una serie definida de principios abstractos<sup>33</sup>.

Estas características son los requisitos esenciales para comprender el derecho en la tradición continental porque los tres mantienen el mito de la educación jurídica tradicional como inamovible e inmodificable. Quien se apersona de estos principios tienen una visión unitaria del derecho y por ende domina la ciencia del derecho<sup>34</sup>.

La combinación de los elementos mencionados deja sustentado una “visión panorámica” y la necesidad de ofrecer un currículo enciclopédico y progresivo, en donde se deja ver una línea continua de evolución entre las reglas del derecho romano y las

---

30 Brunner, J. J. (1993). Educación Superior en América Latina durante la década de los ochenta: La Economía Política de los sistemas (No. 2). Buenos Aires: CEDES.

31 República de Colombia: Ministerio de Justicia y del Derecho. (1995). El Abogado en el Tiempo de la Gente. Bogotá: Author

32 Bourdieu, P. (1977). Cultural Reproduction and Social Reproduction. In J. Karabel & A. H. Halsey (eds.), Power and Ideology in education (pp. 487-511). New York: Oxford University Press.

33 Damaška, M. (1968). A continental lawyer in an american law school: Trials and tribulations of adjustment. University of Pennsylvania Law Review, 116, pp. 1363.

34 Damaška, M. (1968). Opere Citate, p. 1375



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

normas vigentes hoy en los países de América. El efecto es la transmisión del todo del derecho como si fuera un sistema unitario y coherente y de un currículo saturado por la necesidad de cubrir de manera exhaustiva las normas vigentes en las principales ramas del derecho<sup>35</sup>.

Por otro lado, la educación jurídica en América reduce la idea de “ciencia del derecho” a saber aplicar las normas y principios generales a casos particulares; entonces pensar como abogado queda reducido a dichas operaciones lógicas, es decir, que el ejercicio del derecho queda reducido al manejo técnico de deducciones lógicas de un concepto de principios, normas vigentes que funcionan de manera autónoma, a casos particulares.

Después de analizar el currículo de 417 mejores escuelas de derecho de 32 países de América se observa una falsa concepción de lo que es ciencia y de lo que es el derecho y de cómo operan; razón por la cual sólo en cinco escuelas se enseña Derecho de minorías étnicas indígenas, como área de estudio, reflexión y debate.

Casi la totalidad de escuelas estudiadas reducen el concepto de ciencia al de lógica deductiva, ignorándose los procesos de creación, verificación y Falsación de hipótesis<sup>36</sup> y de argumentación en que los avances de la ciencia son permanente<sup>37</sup>. En cuanto al concepto de Derecho, se observa que su ámbito se reduce a la derivación deductiva de reglas particulares a partir de principios generales, ignorándose los procesos políticos, económicos, sociológicos, históricos, argumentativos y de otro orden que intervienen en la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas<sup>38</sup>.

Se percibe una profunda insatisfacción en la educación jurídica de América, por lo que su derecho ha sido reflejo de lo que en Europa se viene haciendo; así por ejemplo el derecho francés es demasiado teórico, memorista y acrítico<sup>39</sup>; el derecho alemán es eminentemente magistral, se enseña los códigos vigentes y se hipotetiza su aplicación; se restringe su estudio a la dogmática jurídica; es nulo el desarrollo de habilidades para el ejercicio de la profesión<sup>40</sup>; el derecho italiano es muy formalista, de clases magistrales en las que la asistencia no es requisito indispensable, lo que genera alta tasa de ausentismo; además, no prepara para el ejercicio de la profesión<sup>41</sup>; por último tenemos la formación jurídica española caracterizada por la conceptualista, exegética, dogmática y de mala calidad, como consecuencia de su masificación<sup>42</sup>.

---

35 Yrigoyen Fajardo, Raquel. (2002). Pluralismo jurídico y Derecho Indígena en los Países Andinos. Quetzaltenango: III Encuentro de la Red Latinoamericana de Antropología Jurídica. P. 56

36 Kuhn, T. S. (1996). La estructura de las revoluciones científicas. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.

37 Popper, K. (1965). Unity of method in the natural and social sciences. In D. Braybrooke (Ed.), *Philosophical problems of the social sciences* (Pp. 32-41). New York: Macmillan.

38 Llewellyn, K. N. (1930). A realistic jurisprudence: The next step. *Columbia Law Review*, p. 431

39 Carbonneau, T. E. (1980). The french legal studies curriculum: Its history and relevance as a model for reform. *McGill Law Journal*, 25, p. 445.

40 Blankenburg, E., & Schultz, U. (1988). German advocates: A highly regulated profession. In R. Abel & P. S. C. Lewis (Eds.), *Lawyers in society: The civil law world*. Berkeley: University of California.

41 Olgiate, V., & Pocar, V. (1988). The italian legal profession: An institutional dilemma. In R. L. Abel & P. S. C. Lewis (Eds.), *Lawyers in society: The civil law world* (Vol. Two). Berkeley: University of California.

42 Viladás, C. (1988). The legal profession in spain: An understudied but booming occupation. In R. L. Abel & P. S. C. Lewis (Eds.), *Lawyers in society: The civil law world* (pp. 369-379). Berkeley: University of California Press.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

Ahora bien, en América latina, según el Dr. Peña González<sup>43</sup>, la educación jurídica tiene un currículo orientado hacia la cobertura de las normas vigentes y centrado en las disciplinas de los distintos códigos; un derecho enseñado y evaluado de manera formalista y ritualista, enfatizándose la memorización y retención de la información impartida con el principio de autoridad irrefutable del profesor. Esto quiere decir, que se tienen los mismos problemas de la formación Europea agravándose en nuestro medio, por una profesión académica débil por la falta del recurso humano destinados previamente a la educación y por la falta de una cultura que favorezca a la investigación jurídica y a la falta de docentes dedicados en este campo específico, lo cual redundará en una inadecuada preparación para que los estudiantes de derecho realicen un trabajo que pudiera ser significativo en términos del impacto social<sup>44</sup>, como el tratar temas de los derechos de las minorías étnicas, indígenas, afro descendientes, sociales o culturales. Se necesita una educación jurídica en América que haga posible superar el legalismo<sup>45</sup>.

Sintetizando un poco tenemos que: La formación del abogado en América se caracteriza por tener una visión generalista del currículo, en el que las normas y su aplicación no pasan por las relaciones sociales, históricas, económicas y políticas propias del contexto en que se produce y aplica el derecho.

Duncan Kennedy<sup>46</sup> sostiene que en América el currículo de derecho suele hacerse equivaler a la enseñanza de normas vigentes y a los principios de los que se derivan; además se le da predominio como eje central del derecho al derecho privado, aunque se han dado importantes desarrollos en otras disciplinas jurídicas como el derecho constitucional; pero resulta que, en nuestro medio, es frecuente escuchar, que “sabe derecho quien sabe obligaciones”.

Aunque en Latinoamérica se viene últimamente introduciendo en el currículo de derecho temas con el derecho laboral y la seguridad social, derecho y sociedad, teorías de la justicia y algunos intentos por constitucionalizar el derecho privado, interpretándosele con argumentos de interés público como el llamado “otro derecho”, aunque subyace la enseñanza jurídica centrada en el estudio de las reglas contenidas en los códigos, civil, comercial, procesal, etc. etc.

Ideológicamente subyace la coherencia racional y lógica de las normas del derecho privado que lo muestra como auténtico. Es decir, que el resultado de un razonamiento es lógico jurídico, y por lo tanto correcto si va de los principios y las premisas generales a las reglas y soluciones particulares, independientemente de si está bien o mal éticamente, o sea, que el derecho debe arrojar resultados necesarios individuales y/o particulares porque las normas del derecho privado no son coherentes, racionales o unitarias. La única forma de verlos como tales es por vía de ignorar sus contradicciones internas. Esta

43 Peña González, C. (2000, May 24-27). Characteristics and challenges of latin american legal education. Paper presented at the CONFERENCE OF INTERNATIONAL LEGAL EDUCATORS, Florence, Italy.

44 Fix-Fierro, H., & López-Ayllon, S. (2003, 15-17 de febrero). La educación jurídica en México: Un panorama general. Paper presented at the Seminario de Educación Jurídica, Itaipava, Brasil.

45 Bergoglio, M. I. (2003, 15-17 de Febrero). Las facultades de derecho argentinas: Entre las tradiciones y los esfuerzos de cambio. Paper presented at the Seminario Educación Jurídica, Itaipava, Brasil. P. 16.

46 Kennedy, D. (1983). The political significance of the structure of the law school curriculum. *Seton Hall Law Review*, 14, Pp. 1-16.





## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

visión esta tan visceralmente arraigada en el quehacer diario de nuestras facultades de derecho que se hace inevitable que los estudiantes consideren como única posibilidad de desarrollo profesional por medio del derecho privado.

### **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

No se puede decir categóricamente que hay consenso sobre una definición jurídica o meta jurídica del concepto “minorías” ya que tampoco se tiene un único elemento en el lenguaje corriente que pueda precisarlo.

En términos generales o gramaticales, no jurídicos, el concepto “minoría” hace referencia a un conjunto de individuos al que se encuentran unidos por alguna relación contingente. El problema radica en las características determinantes de dicha condición de inferioridad que son tan diversos como: número, religión, inferioridad en los derechos, etnia, raza, estrato social, condiciones de vida, cultura, etc. En esto radica la dificultad de abstraer universalmente el concepto de minoría, que se traduzca o resulte un significado unívocamente aceptado para que se pueda reglamentar jurídicamente en cada estado en donde se requiera y así poder exigir los derechos de los mismos.

La falta de unidad conceptual en torno al concepto minorías, también ha entorpecido la elaboración de currículos Jurídicos acorde a la realidad ancestral en las facultades y/o programas de Derecho o de Ciencias Jurídicas en los países de América, en donde se solicita con urgencia áreas ó materias en donde se puedan estudiar o debatir las normas del Fuero Indígena o normatividades de los Derechos de las Minorías étnicas.

### **CONCLUSIONES**

Podemos concluir concretamente que el relativo fracaso con el que hasta ahora se han saldado casi todos los intentos de resolver el problema de los “derechos de las minorías”, está ligada a las dificultades conceptuales, por la ambigüedad del concepto mismo de minoría que acarrear problemas tanto para el tratamiento de estas y sus derechos dentro de un estado de Derecho, como para la inclusión en una normatividad específica; esta dificultad de definir “minorías”, constituye el principal obstáculo con que tropieza cualquier intento para avanzar en el camino iniciado por el derecho internacional de proteger a los grupos a través del reconocimiento de derechos colectivos, a pesar de los esfuerzos que han realizado para la inclusión dentro del contexto estado porque la definición de “minorías” está intrínsecamente ligado al problema de “los derechos de las minorías” y por consecuencia, se tienen “razones para obviar la falta de currículos” en las facultades de derechos de América en donde se estudie y debata o se investigue sobre los derechos de las minorías.

Por otro lado los defensores de los derechos colectivos tratan de esclarecer lo que entienden por “grupo” o “minoría”, y enuncian una serie de intereses de estos grupos; pero vincular estos temas, no considerados como relevantes dentro de la profesión del derecho, origina poca expectativa por la forma en que son formados los abogados en América con programas de estudios formalistas, centrados en el estudio de las normas



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

vigentes, aislados de los aportes de las demás ciencias sociales, como para captar su importancia en sí mismo.

Pero también la concepción de universidad en América Latina repercute en esto currículos, porque la universidad privada tiene más cobertura que la Universidad pública, lo cual repercute en sus intereses de generar recursos como cualquier empresa, en detrimento a invertir en recurso humano que genere investigaciones de impacto científico y por ende se coarta la posibilidad de promover profesionales investigadores

Por otro lado, en América Latina se piensa que quien memoriza un conjunto de conceptos jurídicos con un estudio sistemático de principios, códigos y leyes vigentes, bajo la lógica interna del derecho referido a la dogmática y a la totalidad de las normas del derecho positivo, puede considerarse que sabe Derecho, es decir, que quien se apersona de estos principios tiene una visión unitaria del derecho.

Como consecuencia se tiene la transmisión de todo el derecho como si fuera un sistema unitario y coherente y de un currículo saturado por la necesidad de cubrir de manera exhaustiva las normas vigentes en las principales ramas del derecho

Entonces, se están formando profesionales del derecho con un reducido manejo técnico de deducciones lógicas, de conceptos, principios, y de normas vigentes que funcionan de manera autónoma a casos particulares; ignorándose los procesos políticos, económicos, sociológicos, históricos, argumentativos y de otro orden que intervienen en la creación, interpretación y aplicación de las normas jurídicas

Así tememos que en las escuelas de formación del abogado Latinoamericano, basta, con que éste tenga una visión generalista del currículo, en el que las normas y su aplicación no pasan por las relaciones sociales, históricas, económicas y políticas propias del contexto en que se produce y aplica el derecho.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

Aparicio Wilhelmi, Marco. (2002). **Los pueblos indígenas y el Estado. El reconocimiento constitucional de los derechos indígenas en América Latina.** Barcelona. Cedecs Editorial.

Assies, Willem. (2000). **La situación de los derechos humanos de los pueblos indígenas en el contexto latinoamericano.** Sta. Cruz, Bolivia: Ministerio de Justicia. En: [www.alertanet.org](http://www.alertanet.org) Forum I: <http://www.alertanet.org/dc-willem-dhyipi.htm>.

B. G. Ramcharan. (1993) Individual, collective and group rights: History, theory, practice and contemporary evolution, **International Journal on Group Rights**, Vol. 1, 1993, pp. 27-43.

Bergoglio, M. I. (2003, 15-17 de Febrero). **Las facultades de derecho argentinas: Entre las tradiciones y los esfuerzos de cambio.** Paper presented at the Seminario Educación Jurídica, Itapaiva, Brasil. P. 16.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Blankenburg, E., & Schultz, U. (1988). **German advocates: A highly regulated profession.** In R. Abel & P. S. C. Lewis (Eds.), *Lawyers in society: The civil law world.* Berkeley: University of California.
- Bourdieu, P. (1977). Cultural Reproduction and Social Reproduction. In J. Karabel & A. H. Halsey (eds.), **Power and Ideology in education** (pp. 487-511). New York: Oxford University Press.
- Brunner, J. J. (1993). Educación Superior en América Latina durante la década de los ochenta: **La Economía Política de los sistemas** (No. 2). Buenos Aires: CEDES.
- Burgoa Orihuela, Ignacio. (2002). **Las garantías individuales.** Editorial Porrúa México.
- C. Alchourron, E. Bulygin, (1993) **Introducción a la metodología de las Ciencias Jurídicas y Sociales,** Buenos Aires, Astrea, pp. 61-5
- Carbonell, Miguel; Cruz Parceró, Juan Antonio y Vázquez, Rodolfo. (Compiladores). (2004). **Derechos sociales y derechos de las minorías.** Editorial Porrúa, Universidad Nacional Autónoma de México, **Instituto de Investigaciones Jurídicas.** ISBN 970-07-5293-3.
- Carbonneau, T. E. (1980). The french legal studies curriculum: Its history and relevance as a model for reform. **McGill Law Journal**, 25, p. 445.
- Clavero, Bartolomé. (2000). **Ama Llunku, Abya Yala. Constituyencia Indígena y código ladino por América.** Madrid. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, (En línea). Disponible en: [www.alertanet.org](http://www.alertanet.org), Forum I: <http://www.alertanet.org/b-clavero.htm>).
- D. M. Johnston, **Native Rights as Collective Rights: A Question of Group Self-Preservation.** En W. Kymlicka, *Politics in the Vernacular.* Oxford University Press, 2000.
- Damaška, M. (1968). **A continental lawyer in an american law school: Trials and tribulations of adjustment.** *University of Pennsylvania Law Review*, 116, pp. 1363
- David Makinson, On Attributing Rights to All Peoples: some Logical Questions, **Law and Philosophy** 8, 1989, p. 55.
- Dewey, J. (1902). The child and the curriculum. In J. A. Boydston (Ed.), *John dewey: The middle works* (Vol. 2: 1902-1903). Carbondale: Southern Illinois University Press
- Durand Alcántara, Carlos Humberto. (2001). **Derecho Indígena.** Editora Laguna, S. A. de C. V; H. Congreso del Estado de Guerrero. ISBN 968-7772-29-8.
- F. Benoit-Rohmer, **The Minority Question in Europe.** Texts and commentary, Council of Europe Publishing, 1996. P. 12.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- F. Capotorti, **Study on the rights of persons belonging to ethnic, religious and linguistic minorities** (UN sub-Commission on Prevention of Discrimination and protection of Minorities), UN Doc.E/CN.4/Sub.2/384/Rev.I (1979)
- Fix-Fierro, H., & López-Ayllon, S. (2003, 15-17 de febrero). La educación jurídica en México: Un panorama general. **Paper presented at the Seminario de Educación Jurídica**, Itaipava, Brasil.
- Gregor Barié, Cletus. (2000). **Pueblos indígenas y derechos constitucionales en América Latina: un panorama**. Editorial Instituto Indigenista Interamericano, Instituto Nacional Indigenista. México.
- I. Shapiro, W. Kymlicka (eds.) Ethnicity and Group Rights, **Nomos XXXIX**, New York, New York University Press, 1997, p. 10.
- J. A. Corlett, The Problem of Collective Moral Rights, **Canadian Journal of Law and Jurisprudence**, Vol. VII, No 2, July 1994, pp.238-9.
- J. Grey, Equality Rights: An Analysis, **Canadian Barr Review**, 1990, p. 105.
- J. Raz, Ethics in the Public Domain. **Essays in the Morality of Law and Politics**, op. Cit. P. 130.
- J. Waldron, Vagueness in Law and Language: Some Philosophical Issues, 88 **California Law Review**, 509, 1994, pp. 509-40.
- Javier de Lucas, La tolerancia como respuesta a las demandas de las minorías culturales. **En derechos y Libertades**. Revista del Instituto Bartolomé de las Casas, No 5, 1995, p. 156.
- Johnson, W. R. (1978). **Schooled lawyers: A study in the clash of profesional cultures**. New York: New York University Press.
- Kennedy, D. (1983). The political significance of the structure of the law school curriculum. **Seton Hall Law Review**, 14, Pp. 1-16.
- Kuhn, T. S. (1996). **La estructura de las revoluciones científicas**. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- L. Prieto Sanchís, "Igualdad y Minorías", **Derechos y Libertades**. **Revista del Instituto Bartolomé de las Casas**, No 5, julio-diciembre, 1995, pp. 122-3.
- L. Prieto Sanchís. **Tolerancia y minorías. Problemas Jurídicos y políticos de las minorías en Europa**, Cuenca, Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha, 1996, p.16.



## **VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)**

- Llewellyn, K. N. (1930). **A realistic jurisprudence: The next step**. Columbia Law Review, p. 431.
- López Calera, Nicolás. (2000) **¿Hay Derechos colectivos? Individualidad y socialidad en la teoría de los derechos**. Ariel. Barcelona.
- M. McDonald, Should communities have rights? Reflections on liberal individualism, **Canadian journal of law and jurisprudence**, Vol. IV No. 2, 1991, p. 227.
- M. N. Shawn, The Definition of Minorities in International Law. En Y. Dinstein, M. Tabory (eds) **The Protection of Minorities and Human Rights**, Martinus Nijhoff Publishers, 1992.
- Montero, M. **El discurso de la crisis de la profesión legal en Chile: Consideraciones analíticas**. Retrieved February, 2005, From <http://www.law.stanford.edu/library/perezperdomo/Monterosprofesionlegalenchile.pdf>
- N. Lerner, **Group Rights and Discrimination in International Law**, op. Cit., pp. 28-39.
- Nagle, L. E. (2000). Maximizing legal education: The international component. **Stetson Law Review**, 29, Pp. 1091-1117.
- O. M. Fiss, "Groups and the Equal Protection Clause", **Philosophy and Public Affairs**, Vol. 5, No 2, 1976, p. 148.
- Olgiate, V., & Pocar, V. (1988). **The italian legal profession: An institutional dilemma**. In R. L. Abel & P. S. C. Lewis (Eds.), **Lawyers in society: The civil law world** (Vol. Two) Berkeley: University of California.
- Peña González, C. (2000, May 24-27). Characteristics and challenges of latin american legal education. Paper presented at the **Conference Of International Legal Educators**, Florence, Italy.
- Popper, K. (1965). Unity of method in the natural and social sciences. In D. Braybrooke (Ed.), **Philosophical problems of the social sciences** (Pp. 32-41). New York: Macmillan.
- R. Garet, Communitarity and Existence: The Rights of Groups, **Southern California Law Review** 56/5, 1983 pp. 1001-75
- República de Colombia: Ministerio de Justicia y del Derecho. (1995). **El Abogado en el Tiempo de la Gente**. Bogotá: Author
- Stavenhagen, Rodolfo. (2000). **Derechos Humanos de los pueblos Indígenas**. Comisión Nacional de Derechos Humanos. México.



## VI JORNADAS DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN (CIHE)

- Valadés, Diego. (2004). **Problemas constitucionales del Estado de derecho**. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma SRL. Ciudad de Buenos Aires. ISBN: 950-508-674-1.
- Viladás, C. (1988). **The legal profession in Spain: An understudied but booming occupation**. In R. L. Abel & P. S. C. Lewis (Eds.), *Lawyers in society: The civil law world* (pp. 369-379). Berkeley: University of California Press.
- Witker, J. (1976). **Universidad y dependencia científica y tecnológica en América Latina**. México D. F.: Universidad Autónoma de México.
- Yrigoyen F., Raquel. (2000). Tratamiento de la diversidad cultural y la jurisdicción especial en el Perú. En: **El Otro Derecho** N°. 25. Bogotá: ILSA. Disponible en: <http://www.alertanet.org/ryf-arica2-vf.htm>
- Yrigoyen Fajardo, Raquel. (2002). **Pluralismo jurídico y Derecho Indígena en los Países Andinos**. Quetzaltenango: III Encuentro de la Red Latinoamericana de Antropología Jurídica. P. 56
- Banco Mundial (2004). **Pueblos Indígenas**. Website: <http://Inweb18.worldbank.org/LAC/LAC.nsf/ECADocByUnid2ndLanguage/33B71F7913587EAD85256CFD0062A94C?Opendocument>(20/04/2005)
- Aylwin, J. (2002). **Conflicto interétnico: Responsabilidad de todos**. Coordinador Programa de Derechos Indígenas, Universidad de la Frontera. Website: <http://www.mapuche.info/docs/ufroiei021125.html> (03/07/2005)
- Chuecas, A. (2005). **Lo cultural y lo político en los procesos de globalización: Pueblos Indígenas**. Website: [www.caaap.org.pe/down/politico.pdf](http://www.caaap.org.pe/down/politico.pdf) (04/11/2006)