



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**COMPETENCIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO
DEL PROCESO PEDAGÓGICO EN LOS DOCENTES
DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

Autor: Licdo. Luis Morffe

Tutor: Msc. Amilcar Pérez

Campus Bárbula, Junio de 2014



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**COMPETENCIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO
DEL PROCESO PEDAGÓGICO EN LOS DOCENTES
DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

Autor: Licdo. Luis Morffe

**Trabajo de Grado presentado ante el
Postgrado de la Facultad de Ciencias de
la Educación, para optar al título de
Magíster en Gerencia Avanzada en
Educación**

Campus Bárbula, Junio de 2014



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



AUTORIZACION DEL TUTOR

Yo, Magister Amilcar Pérez titular de la cédula de identidad, No 12.523.701 en mi carácter de tutor del trabajo de Maestría titulado **COMPETENCIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PROCESO PEDAGÓGICO EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA**, presentado por el Licenciado Luis Morffe titular de la cédula de identidad No. 12.109.714 para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los 20 días del mes de julio del año 2013

Msc. Amilcar Pérez

C.I. 12.523.701



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Magister Amilcar Pérez titular de la cedula de identidad No. 12.523.701, en mi carácter de tutor del trabajo de Maestría titulado: **COMPETENCIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PROCESO PEDAGÓGICO EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA**, presentado por el ciudadano Luis Morffe titular de la cedula de identidad No. 12.109.714, para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y meritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los 23 días del mes de Noviembre de 2013

Msc. Amilcar Pérez
C.I. 12.523.701



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del trabajo de Grado titulado **COMPETENCIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL PROCESO PEDAGÓGICO EN LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA**, presentado por el licenciado Luis Morffe titular de la cedula de identidad No. 12.109.714 para optar al título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado:

_____.

Apellido y Nombre

Cedula de Identidad

Firma

Campus Bárbula, Junio de 2014

DEDICATORIA

A una persona que con su gran enseñanza y cariño
me ha formado en valores
y ha dejado huellas en mi vida,
haciendo posible que mis sueños se hagan realidad...
A un gran Ser que me brinda sabiduría y educación,
en mi formación constante como estudiante, profesional
y ser humano...
Mil gracias a esa gran mujer... mi Madre.

Luis E. Morffe O.S.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por iluminar día a día mi camino.

A todos los que creyeron en mí, los que alimentaron mi optimismo y me apoyaron incondicionalmente.

A mi excelente equipo de trabajo durante la maestría por sus orientaciones, palabras de ánimo y compañerismo:, Siempre los recordaré.

A todos los profesores de la Maestría por haber sido parte de mi formación académica como Profesional de la Docencia y haberme ayudado a materializar este sueño: Ser Magister.

A mi tutor el Msc. Amilcar Pérez por su apoyo y orientación durante la realización de este Trabajo Especial de Grado.

UNA SOLA, PERO INMENSA PALABRA: GRACIAS!

INDICE GENERAL

	p.p.
Dedicatoria.....	vi
Agradecimientos.....	vii
Índice General.....	viii
Índice de Tablas.....	xi
Índice de Gráficos.....	xii
Resumen.....	xiii
Abstrac.....	xiv
Introducción.....	1
CAPITULO I	
EL PROBLEMA.....	
Planteamiento del Problema.....	4
Formulación del Problema.....	10
Objetivos de la Investigación.....	11
Justificación.....	11
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO.....	
Antecedentes de la investigación.....	15
Bases Teóricas.....	19
Análisis del término Competencia.....	19
Competencias Básicas.....	24
Competencias Genéricas.....	28
Competencias Específicas.....	30
Competencias Fundamentales del Docente de Educación Primaria.....	33

	p.p.
El Proceso Pedagógico.....	33
Áreas de Aprendizaje.....	34
Componentes de los Aprendizajes.....	34
La Sistematización de la Enseñanza.....	34
La Evaluación.....	35
Etapas de la Evaluación.....	36
Características de los Objetivos de Aprendizaje.....	37
Selección y Organización de las actividades de Aprendizaje.....	38
Organización de las Actividades de Aprendizaje.....	39
Los Materiales Didácticos.....	40
Los Diferentes Momentos de la Clase.....	40
El Inicio.....	41
El Desarrollo.....	42
El Cierre.....	43
Los Proyectos Educativos.....	44
Bases Legales.....	45
Operacionalización de la Variables.....	49
CAPITULO III	
MARCO METODOLÓGICO.....	50
Tipo de Investigación.....	50
Diseño de la Investigación.....	50
Población.....	51
Muestra.....	52
Técnicas de Recolección de Datos.....	52

	p.p.
Validez.....	54
Confiabilidad.....	55
Técnicas y Análisis Estadísticos.....	56
 CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	57
Conclusiones.....	74
Recomendaciones.....	78
Referencias Bibliográficas.....	79
Anexos	

ÍNDICE DE TABLAS

	p.p.
Tabla 1. Uso de las Competencias en lo Social	23
Tabla 2. Competencias Básicas.....	26
Tabla 3. Competencias Genéricas.....	29
Tabla 4. Competencias Específicas.....	31
Tabla 5. Operacionamiento de las Variables.....	49
Tabla 6. Distribución de la Población.....	52
Tabla 7. Análisis de los Ítems que definen la Dimensión: Competencias Básicas ...	58
Tabla 8. Análisis de los Ítems que definen la Dimensión: Competencias Genéricas.....	61
Tabla 9. Análisis de los Ítems que definen la Dimensión: Competencias Específicas.....	64
Tabla 10. Análisis de los Ítems que definen la Dimensión: Proceso Enseñanza-aprendizaje	66
Tabla 11. Análisis de los Ítems que definen la Dimensión: Diferentes Momentos de la clase.....	68
Tabla 12. Análisis de los Ítems que definen la Dimensión: La Evaluación.....	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	p.p.
Gráfica No. 1 Competencias Básicas.....	59
Gráfica No. 2 Competencias Genéricas.....	62
Gráfica No. 3 Competencias Específicas.....	65
Gráfica No. 4 Proceso de Enseñanza-aprendizaje	67
Gráfica No. 5 Los Diferentes Momentos de la Clase.....	69
Gráfica No. 6 La Evaluación.....	71



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN**



**COMPETENCIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO
DEL PROCESO PEDAGÓGICO EN LOS DOCENTES
DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

Autor: Licdo. Luis Morffe

Tutor: Msc. Amilcar Pérez

Fecha: Junio, 2014

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como propósito analizar las Competencias Gerenciales para el Fortalecimiento del Proceso Pedagógico en los Docentes de Educación Primaria ubicada en el municipio Guacara del Estado Carabobo. Se fundamentó en la Teoría de las Competencias Gerenciales expuestas por Tobón. El tipo de estudio fue descriptivo transeccional de campo. La población objeto de estudio estuvo constituida por 16 docentes de aula del nivel de Educación Primaria, para la muestra se tomó el mismo número de la población por ser esta muy reducida, es decir, de tipo censal. La información se recolectó a través de un cuestionario dirigido a los docentes el cual constó de veinte preguntas policotómicas con opciones (siempre, a veces y nunca), las cuales fueron sometidas a validación a través del juicio de expertos. La confiabilidad fue medida a través del coeficiente de Alfa de Cronbach de 0,80 altamente confiable, los resultados fueron presentados en tablas de distribuciones de frecuencia según las dimensiones que miden las diferentes variables incluidas en el estudio de modo que pueda resultar altamente confiable. Concluyendo que los docentes poseen mediano conocimiento respecto a las competencias gerenciales y sólo en algunos casos las utilizan para mejorar su práctica pedagógica. Se recomienda la realización de talleres de formación y actualización así como también actividades de extensión y estudios a distancias bien sea presencial o vía virtual.

Palabras clave: Competencias Gerenciales, Práctica Pedagógica

Línea de investigación: Procesos Gerenciales en Educación.



UNIVERSITY OF CARABOBO
ADDRESS OF GRADUATE STUDIES
FACULTY OF EDUCATION
ADVANCED MANAGEMENT MASTER IN EDUCATION



**MANAGEMENT SKILLS FOR STRENGTHENING THE TEACHING
PROCESS IN PRIMARY EDUCATION TEACHERS**

Author: Luis Morffe

Tutor: Msc. Amilcar Pérez

Date: June 2014

Abstract

The following study is aimed to propose analyze the Management Skills for Strengthening the Teaching Process in Primary Education Teachers located in the municipality Guacara Carabobo state. It is ascribed to line Research Management Processes. This study was frame in the modality of camp with a design transactional descriptive. The population of this study was conform by 16 classroom teachers in primary education level for the sample was the same number of people because was very reduced; for that reason the type of sample was census, allowing cover all the same 16 teachers. The data was collected through a questionnaire applied to teachers compound by twenty questions (20) polichotomic with the following options (always, sometimes and never), which were subjected to validation through expert judgment. Confiability was determined by strategic process applying Crombach's alpha coefficient and the results were 0.80 per cent highly reliable, the analysis were presented by percentage showing in frequency distribution tables according to the dimensions that measured the different variables included in this study so that it can be highly reliable. The conclusions were that the teachers have medium knowledge about management skills and in some cases used them to improve teaching practice.

Keywords: Management Skills, Teaching Practice

Area of Research: Management Processes in Education.

Introducción

Para ser un docente en estos días hay que desarrollar y manifestar una serie de competencias que faciliten el desempeño óptimo de las funciones académicas y gerenciales para la consecución de los objetivos y metas propuestas. Requiere tener los conocimientos y habilidades para liderar, dirigir, gestionar recursos, no sólo administrativos y de infraestructura, sino también competencias específicas que le posibiliten diseñar y ejecutar proyectos educativos, así como contribuir con el desarrollo del personal que labora en la institución.

Además del personal directivo, conformado por el Director, Subdirector y/o Coordinadores, dependiendo del tamaño de la escuela, también están los Docentes de Aula quienes llevan la parte operativa de la escuela vista como una organización. Desde esta perspectiva, el desempeño de los docentes es un factor clave en el logro de objetivos y metas de la institución, los cuales se reflejan en el rendimiento escolar a través de proyectos educativos.

El docente, como gerente eficaz, tiene la función de favorecer la organización de actividades, el trabajo en equipo en los procesos de enseñanza y aprendizaje, asimismo debe brindar a la comunidad estudiantil atención individual, de modo particular en la mejora del rendimiento, facilitando en los momentos de la rutina diaria, conversaciones imaginativas, construcción de textos, pensamiento metafórico que, en definitiva, promuevan en los estudiantes el desarrollo de destrezas en la búsqueda de la excelencia, idea que debe ser entendida como el propósito de esforzarse en ser cada día mejores, no contentarse con lo fácil, sino plantearse metas exigentes que los conviertan en unos seres más aptos y socialmente realizados.

Para lograrlo, el docente debe demostrar con la práctica que posee las competencias adecuadas para desempeñar sus funciones gerenciales con la mayor

eficiencia y efectividad y sobre todo con calidad. Competencias que deben estar íntimamente relacionadas con su práctica pedagógica.

Las competencias se incorporan al ámbito educativo por influencia en gran medida de factores externos tales como la competencia empresarial, la globalización y la internacionalización de la economía, con un bajo grado de estudio, análisis crítico y discusión por parte de la comunidad educativa. La realidad es que las competencias si están siendo asumidas como una moda, donde lo importante es relacionar toda situación educativa a dicho término, sin importar las rigurosidad con la cual se haga, puesto que el solo hecho de mencionar la palabra da validez a lo que se hace, ya que está dentro del discurso socialmente aceptado.

Mucho se ha dicho sobre las competencias, pero todavía hay grandes vacíos y desacuerdos frente a su definición. Esto constituye un serio obstáculo para la estructuración de programas educativos con base en este enfoque. Además, la conceptualización del término competencias depende del contexto donde se aplique, de la valoración que se le otorgue al trabajador y al trabajo en la acumulación del valor.

Esta investigación se realizó con la finalidad de aportar al docente una serie de herramientas que le permitan desarrollar su práctica pedagógica con éxito y con ello pueda brindar una instrucción más eficiente. El objetivo es que el proceso enseñanza-aprendizaje sea cual fuere el nivel donde se encuentre ubicado éste pueda tener acceso directo a los conocimientos que aquí se han planteado.

Así pues, el presente estudio está estructurado de la siguiente manera: en el capítulo I El Problema. Planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos de la investigación y la justificación. En el capítulo II el marco teórico, antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las bases legales y la operacionalización de las variables.

En el capítulo III el marco metodológico, la naturaleza y tipo de investigación, el diseño de la investigación, la población y muestra, los instrumentos o técnicas de recolección de datos, los procedimientos. En el capítulo IV se puede ver el Análisis e Interpretación de los datos recopilados. Luego se presentan las Conclusiones y Recomendaciones. Por último se muestran las Referencias Bibliográficas que fundamentaron la investigación y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO; 2009) presentó en Ginebra el "Informe de Seguimiento de la Educación para Todos (EPT)". El capítulo de América Latina fue divulgado en la capital chilena. "La principal conclusión (del informe) es que América Latina es una de las regiones del mundo más adelantadas y con mejores posibilidades de alcanzar las metas de (EPT) para 2015. Sin embargo, hay un problema muy serio de equidad", declaró a Inter Press Service (IPS) el director de la Oficina Regional de la Unesco, el Costarricense Jorge Sequeira (Estrada, 2008, p.1).

A pesar de la crisis financiera que se está viviendo en estos momentos a nivel mundial, América Latina debe seguir manteniendo sus metas pese a los recursos limitados de algunos países. "En el caso de la educación primaria, los logros han sido bastante interesantes, pero tenemos que protegerlos porque hay una crisis financiera que se nos viene encima y que puede ponerlos en peligro", apuntó. (Estrada, 2008, p.1).

Esto quiere decir que a pesar de los límites económicos que se viven en Latinoamérica, los gobiernos han hecho un gran esfuerzo por mantener los proyectos educativos sobre todo a nivel de primaria. La educación que se imparte por parte del gobierno es gratuita, obligatoria y busca favorecer la cultura general de los niños que la reciben, al mismo tiempo que les permite desarrollar sus aptitudes y habilidades

individuales, su sentido de responsabilidad para llegar a ser un miembro útil para la sociedad.

Es así como los seis objetivos de la Educación Para Todos (EPT) fueron acordados por la comunidad internacional en 2000 en Dakar, Senegal, para ser cumplidos en 2015. Éstos son atención y educación de la primera infancia, enseñanza primaria universal, atención de las necesidades de aprendizaje de los jóvenes y adultos a lo largo de toda la vida, alfabetización de los adultos, paridad e igualdad entre los sexos y calidad de la educación. (Estrada, 2008, p.1).

Antes de la crisis financiera y económica internacional, los indicadores mostraban que no todas las metas de la (EPT) serían cumplidas por la región en 2015, "aunque hay algunos países, como Chile, que están muy cerca", explicó Sequeira. La crisis puede elevar el tiempo necesario para llevar a cabo los objetivos, recalcó. El informe indica que la educación preescolar ha experimentado un rápido desarrollo en los últimos 10 años.

Mientras en 1999 había 16,4 millones de niños y niñas en este nivel, en 2006 sumaban 20,3 millones, lo que equivale a una tasa bruta de escolarización de 65 por ciento. En México, Cuba y algunos estados isleños del Caribe, la cobertura asciende a casi 100 por ciento, pero en importantes países sudamericanos como Bolivia, Chile y Colombia es inferior a 60 por ciento. Más atrás se ubican países como Honduras, con 38 por ciento de tasa bruta de escolarización, Paraguay, con 34 por ciento, y Guatemala, con 29 por ciento. (Estrada, 2008, p.1).

En cuanto a la educación primaria, el informe señala que 94 por ciento de los niños y niñas en edad de cursar este nivel lo hacen efectivamente. En 2006, eran 2,6 millones los que no asistían a la escuela. Entre los obstáculos que impiden alcanzar la

educación primaria universal figuran el trabajo infantil, las deficiencias del sistema de salud y las discapacidades. Asimismo, se estima que los gobiernos de América Latina y el Caribe gastan cada año 12.000 millones de dólares a causa de la repetición de cursos debido a las plazas escolares adicionales que genera el fenómeno. (Estrada, 2008, p.1).

Para poner fin a esta situación se requieren políticas docentes integrales, que consideren salarios dignos, mejores condiciones de trabajo, formación permanente, adecuada evaluación de su desempeño e incentivos especiales para trabajar en condiciones difíciles, entre otros. Uno de los asuntos que más preocupa a la UNESCO en estos momentos de crisis financiera y económica, con proyecciones de crecimiento a la baja para los países de la región, es que los gobiernos reduzcan sus presupuestos educativos. (Estrada, 2008, p.2).

Latinoamérica, para lograr su situación actual, ha tenido que elevar con esfuerzos su nivel de productividad económica, bienestar social y calidad en sus bienes y servicios, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida. El desarrollo que se ha alcanzado es resultado del trabajo de todos los actores políticos, sociales, económicos y educativos. Cuanto mejor estén preparados los docentes mejor preparada estará la sociedad. A esto obedece el actual impulso a la educación en todos sus niveles, con el que se buscan mejores perspectivas para los pueblos. (Estrada, 2008, p.2).

El mensaje para los gobiernos es, primero, que consideren la inversión en el sistema de educación de forma tan importante como antes, pero que también consideren pautas para proteger los logros alcanzados en algunos países, con muchas dificultades, en los últimos ocho años. Indicó Jorge Sequeira. Proteger lo que se ha logrado hasta ahora es tan importante como seguir avanzando. Concluyó Sequeira. (Estrada, 2008, p.2).

Ahora bien ¿qué sucede en Venezuela? durante la última década se han experimentado profundas transformaciones en los ámbitos políticos, sociales, económicos y educativos, entre otros; estos cambios se ven evidenciados a partir de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), donde se establece en el Preámbulo la “necesidad de construir una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural e intercultural en un Estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide los valores de libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, entre otros aspectos también se garantiza el derecho a la educación.

Asimismo, la Carta Magna, orienta el proceso de refundación de la República como fin supremo del Estado y plantea la formación de un ciudadano y una ciudadana con principios, virtudes y valores de libertad, cooperación, solidaridad, unidad e integración que garanticen la dignidad y el bienestar individual y colectivo. En este sentido, la Constitución Venezolana refuerza el objetivo que tiene la educación, como lo es formar ciudadanos capaces, útiles al Estado y a la sociedad con principios y valores individuales y colectivos. (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Preámbulo, 1999).

Se le ha dado mucho énfasis al alcance y repercusión que genera contar con una buena práctica pedagógica, avalada por planes acorde a los requerimientos del presente, que se manifiesten en estrategias que garanticen resultados en la gestión educativa. Se hace uso de enfoques estratégicos que garanticen la práctica adecuada de todos los mecanismos que optimicen resultados positivos en la capacitación y formación de los profesionales de la docencia.

Para lograrlo, el docente debe demostrar con la práctica que posee las competencias adecuadas para desempeñar sus funciones gerenciales con la mayor

eficiencia y productividad que le sea posible, sobre todo con calidad. Competencias que deben estar íntimamente relacionadas con las capacidades para incidir en la acción que realiza.

No obstante, pareciera que en ciertas escuelas primarias no todos los docentes de aula poseen un perfil de competencias que les permita impulsar su práctica pedagógica de manera exitosa. Se ha podido evidenciar de manera directa que las competencias gerenciales de algunos docentes no se manifiestan en su práctica pedagógica. En este sentido Tobón (2005) describe dentro de este grupo particular de competencias para los docentes: a) Competencias Básicas b) Competencias Genéricas c) Competencias Específicas (p. 64).

Haciendo referencia a lo anteriormente expuesto, la Escuela Básica Estadal “19 de Julio” ubicada en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, presenta una situación que podría generar condiciones desfavorables para la práctica pedagógica si no se aborda a tiempo. Se ha podido observar en algunos casos que existe una debilidad a nivel de competencias gerenciales entre los docentes de educación primaria.

Ahora bien, ¿qué sucede en las escuelas estadales de Carabobo? La Secretaría de Educación y Deportes trabaja con una figura a la que llaman “Encargaduría” y ésta consiste en que el supervisor elige a varios docentes de aula y se les encomiendan nuevas responsabilidades bien sea a nivel de monitores culturales, coordinadores pedagógicos, sub-directores o directores de escuelas adscritas a esta dependencia.

Es importante aclarar que estas encargadurías son retribuidas económicamente con el mismo sueldo que devengan los docentes de aula, es decir, que un director encargado por ejemplo cobra lo mismo como si estuviera en su salón de clase. Esto

ha traído una ausencia de personal calificado en los salones de clase. Pues las personas que ocupan estas vacantes temporales son personal suplente, o tercerizados como los llama la Ley Orgánica del Trabajo (2012, art. 48), que en muchos casos son estudiantes de educación o profesionales de la docencia que se les exige igual que a un titular o interino pero sin recibir los beneficios laborales que estos perciben.

En este sentido el proceso de enseñanza-aprendizaje se ha convertido en algo rutinario. Los docentes no motivan a los estudiantes con actividades innovadoras que sean capaces de romper ese esquema en el cual se encuentran inmersos los estudiantes. Lo que más preocupa hoy en día son los nuevos lineamientos que está exigiendo la Secretaria de Educación y Deportes donde se prohíbe que los estudiantes de educación básica sean aplazados. Esto traerá como consecuencia que independientemente que un estudiante alcance o no las competencias para el grado que cursa igual debe de pasar de grado.

En este orden de ideas, el personal docente de la Escuela Básica Estatal “19 de Julio”, a pesar de tener todas las intenciones de establecer los diversos conceptos y elementos pertenecientes a las Competencias Gerenciales, no tienen los conocimientos básicos que les permitan convertirse en docentes de aula altamente competitivos y así llevar el control y dominio de todos los recursos, en especial del recurso más importante y preciado de este proceso que son los alumnos, de tal forma que los estudiantes puedan aprender de una manera rápida, divertida y satisfactoria.

Esto ha traído como consecuencia una práctica pedagógica rutinaria carente de creatividad en las actividades que realizan los estudiantes, pues estos docentes en su mayoría solo se limitan a cumplir con las actividades pautadas en un programa o con lo que el docente les dejó escrito en la planificación. Los argumentos presentados anteriormente constituyen una muestra de cómo la ausencia de las Competencias

Gerenciales dentro de los ambientes de clase sólo hacen más remotas la indagación, el afán de curiosidad, la revolución del pensamiento y el cultivo de la imaginación desde la perspectiva de los estudiantes, para que sean ellos quienes tomen el control de su mente y acciones, transformando paulatinamente, de este modo, su desenvolvimiento académico.

Es por ello que surge la necesidad de investigar cómo el docente dentro de sus competencias puede acompañar, guiar y orientar de manera efectiva el proceso de aprendizaje dando respuesta a los lineamientos y requerimientos exigidos por el Currículo Nacional Bolivariano (CNB, 2007), donde se implementan transformaciones cónsonas con los avances educativos y en concordancia con las políticas educativas, planes y programas del estado.

De allí, que es necesario contar con docentes capacitados para que dirijan desde el proceso pedagógico todos los recursos humanos y materiales que garanticen una educación de calidad, acorde al contexto social con el fin de desarrollar en los estudiantes las mayores competencias que le servirán para el futuro como parte de la formación integral.

De lo expuesto anteriormente se desprende que para ser un docente competitivo, su responsabilidad principal, debe ser el mejoramiento de la práctica pedagógica, a fin de que éste cumpla cabalmente sus roles de planificador, evaluador y orientador dentro del proceso enseñanza-aprendizaje. Lo anteriormente expuesto plantea la siguiente interrogante:

¿Cuáles son las Competencias Gerenciales que exhiben en la actualidad los Docentes de Educación Primaria de la E.B.E. “19 de Julio”?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Analizar las Competencias Gerenciales para el fortalecimiento del Proceso Pedagógico en los Docentes de Educación Primaria de la E.B.E. “19 de Julio” ubicada en el Municipio Guacara del Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar las Competencias Gerenciales que poseen los Docentes de Educación Primaria de la E.B.E. “19 de Julio” del Municipio Guacara del Estado Carabobo.
- Determinar cómo se lleva el proceso pedagógico en los docentes de Educación Primaria de la E.B.E. “19 de Julio” del Municipio Guacara del Estado Carabobo.
- Describir las Competencias Básicas, Genéricas y Específicas presentes en los docentes incluidos en la muestra.

Justificación.

Investigar sobre las competencias gerenciales que deben estar presente en los docentes de aula conjuntamente con su actividad pedagógica resulta un trabajo interesante que motiva la realización del siguiente estudio. Es decir, a través del presente estudio se busca conocer ¿Cuáles son las competencias gerenciales que exhiben en la actualidad los docentes de educación primaria?

La teoría está fundamentada en las tendencias acerca de las competencias de los docentes. Es por ello que es importante conocer cuáles son y qué metodología se emplea para elaborar las competencias gerenciales que cumplan con las condiciones para que su aplicación sea satisfactoria. Es así como el conocimiento y la práctica gerencial dentro del aula, les facilitará el trabajo, asegurándoles un eficaz cumplimiento de sus funciones, a la vez que le hará posible una selección más adecuada de las estrategias metodológicas a seguir.

Para los docentes el conocimiento de las competencias gerenciales dentro del aula, les facilita el trabajo en las mismas, asegurándoles un eficaz cumplimiento de sus funciones, a la vez que le hace posible una selección más adecuada de las estrategias metodológicas a seguir. Para los estudiantes es importante porque en la medida que el docente oriente su labor en función de la gerencia de aula dentro del ambiente de clases, logrará en ellos una mayor participación en el proceso educativo y por ende los formará como entes activos, innovadores, líderes, promotores de cambio, además de permitirles una adquisición de conocimientos de bases de mayor solidez. En suma, les acreditará una formación integral, situación que se reflejará en una praxis eficiente del trabajo dentro del ambiente de aprendizaje promoviendo buenas relaciones interpersonales con los estudiantes, lo que incidirá de manera positiva en el aprendizaje.

Se convierte en un aporte a la solución de problemas concretos que afectan la gerencia educativa, desde el privilegiado escenario del aula pero que se irradia a la organización en general. El precisar el cumplimiento o no del proceso de enseñanza-aprendizaje, permitirá configurar un cuerpo de información, de posible utilidad en la práctica docente. Se espera con la realización de esta investigación dar un pequeño aporte al sector educativo y la institución en estudio, ya que si los docentes asumen la importancia de las competencias gerenciales en el aula, se está ante una alternativa de

mejora de un espacio del cual se irradian beneficios a la organización educativa en general.

En cuanto a la justificación práctica, esta se manifiesta en los beneficios que aportará el estudio a los docentes de aula, a la institución, alumnos y padres ya que al mejorar el desempeño de los educadores los resultados tendrían implicaciones positivas en el proceso educativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco referencial supone una identificación de las fuentes secundarias sobre las cuales se pudo diseñar la investigación propuesta. La lectura de textos, libros especializados, revistas y trabajos anteriores en la modalidad de proyectos de investigación y trabajos de grado, debido a que esto es fundamental en su formulación. Este marco teórico fue completado y ampliado a través de las fases que siguen y contemplan la conclusión del presente proyecto de investigación. Igualmente el marco referencial, tiene como función definir el significado de los términos (lenguaje técnico) que fueron empleados con mayor frecuencia y sobre los cuales convergen las fases del conocimiento científico (observación, descripción y explicación).

Partiendo de esta premisa, se tiene que Méndez (2005), define el marco referencial como:

Es la teoría representada en base a la investigación realizada y el enfoque del investigador, éste define y delimita conceptualmente los términos que pueden aparecer involucrados en las variables de investigación (síntomas y causas del problema) y en los objetivos planteados (p.480).

Por lo que el presente marco referencial, sustenta teóricamente la investigación de éste Trabajo Especial de Grado.

Antecedentes de la Investigación

Flores (2009), presentó una tesis doctoral titulada “Las competencias que los profesores de Educación Básica movilizan en su desempeño profesional docente en la Universidad Complutense de Madrid, España”, con el objetivo de describir las percepciones que poseen respecto de sí mismos los profesores del primer y segundo ciclo de Educación Básica de las competencias para la preparación de la enseñanza en un ambiente para el aprendizaje de los estudiantes y en sus responsabilidades profesionales.

El estudio se enmarcó a través de una investigación de tipo empírico. El instrumento aplicado fue de autoevaluación y de evaluación, estructurado en dominios, criterios y descriptores. La población estuvo conformada por 488 profesores que representó la muestra. Las competencias que moviliza el profesor son ubicadas en el contexto de la realización de sus actividades pedagógicas.

La investigación sirve como referente para sustentar el marco teórico, ya que trata sobre las competencias que los profesores de Educación Básica movilizan en su labor profesional, dejando claro que sus competencias son situadas bajo el entorno de actividades pedagógicas como preparación de la enseñanza, creación de un clima institucional para el aprendizaje, el acto de enseñar, la relación con su entorno y su propia reflexión sobre el desempeño profesional; lo cual es importante para la búsqueda de un docente de Educación Primaria con una visión holística e integral que motiva la realización de la presente investigación.

Por su parte Palacios (2012), realizó una investigación para optar al título de Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo titulada “Gestión pedagógica en el aula: clima social escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica del centro educativo urbano “Naciones Unidas”, de la ciudad

de Azogues, y del centro educativo rural “Humberto Vicuña Novillo” de la comunidad de Molobog, Universidad Técnica Particular de Loja. República del Ecuador.

En este estudio se aborda todo lo referente a la gestión pedagógica y el clima social del aula, por lo que se analizaron y describieron las percepciones del clima de aula y gestión pedagógica existente en las instituciones para luego implementar una propuesta de mejora en la gestión de calidad y la convivencia armónica en la institución. Esto constituye ante todo una excelente oportunidad para los docentes ya que contiene sugerencias para promover el aprendizaje eficaz y apoyar la tarea educativa del docente.

Esta investigación se vincula al presente estudio ya que en la misma se aborda la temática relacionada en torno a la práctica pedagógica dentro del aula. Porque se ha podido evidenciar que los docentes de aula continúan fomentando el aprendizaje bajo enfoque rutinario lo cual demuestra la problemática que persiste en los diferentes salones de clase. Lo que permite elaborar una serie de recomendaciones que permitan mejorar de manera efectiva el clima académico del aula.

Así mismo, Velásquez (2008), en su investigación “Estrategias Basadas en Competencias para la Formación de Equipos de Trabajo de Alto Desempeño Dirigidas a los Profesores de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo”. Esta investigación tuvo como objeto proponer estrategias basadas en Competencias para la formación de Equipos de Trabajo de Alto desempeño, se desarrolló bajo la modalidad de Proyecto Factible, con un diseño de campo, no experimental, transversal o transaccional.

La misma se sustentó en la teoría de las Necesidades de David Mc Clellenas y la teoría Administrativa del Comportamiento Humano. Asimismo en el marco de la

gerencia educativa las organizaciones deben irse adaptando a las condiciones políticas, sociales, económicas y tecnológicas que emerjan en la sociedad. Lo cual implica que el gerente educativo para lograr los objetivos organizacionales, debe influir sobre el personal a su cargo y orientar a su vez la búsqueda de soluciones a las diferentes necesidades que emergen del ámbito social, económico, político entre otros. Es decir las instituciones escolares deben amoldarse a los diversos cambios sociales como consecuencia de las constantes en relación con la modernización y el tiempo, relacionado con la actualización.

En este orden de ideas, destaca la relación con el presente trabajo en cuanto a que el personal docente de la institución educativa estudiada debe actualizar su práctica pedagógica ante los constantes cambios que se dan a nivel social, político, económico y los avances tecnológicos, ya que de ello depende el liderazgo que pueda ejercer sobre el resto del personal que está a su cargo y el éxito de la organización.

Olaves (2009), realizó una investigación que tuvo como título: “Competencias del Docente de Educación Integral en el contexto de la realidad Educativa Venezolana”. El objetivo de esta investigación fue determinar las competencias del docente de educación integral que garanticen una educación de calidad, estrategias organizativas en la aplicación de las prácticas pedagógicas en el aula acordes con la realidad educativa venezolana.

Asimismo estableció, mejorar la calidad de la educación impartida en las instituciones educativas proponiendo alternativas en pro del fortalecimiento de la práctica pedagógica del docente y su desempeño en la organización escolar. Como resultado se llegó a las siguientes conclusiones: los docentes deben aplicar métodos y estrategias para lograr en sus alumnos aprendizajes significativos, tomando en cuenta la innovación y la creatividad, resaltar los valores en el aprendizaje diario,

desempeñar diversos roles tanto dentro como fuera del aula, desarrollar competencias como: ser creativo, abierto al cambio, dinámico, liderizar, investigar, actualizarse.

El trabajo de grado presentado por Olaves, se relaciona con esta investigación porque en ella se aborda la temática correspondiente a las competencias gerenciales expuestas por Tobón, que facilitaran al docente desempeñarse de manera efectiva dentro del aula, a la vez que proyectará una actitud gerencial de manera eficaz frente a todos los retos que le esperan en su entorno laboral, partiendo de la planificación, para así cumplir con los objetivos planteados en la institución.

De igual manera se vincula a este trabajo de grado porque se busca el fortalecimiento del proceso pedagógico dentro del aula para que esta se convierta en un espacio de interacción, comunicación y conocimiento entre el docente y los estudiantes en función del logro de objetivos comunes. El docente de aula debe actuar en función de permitir un contexto organizacional adecuado, agradable y pertinente para que se genere el acto de aprendizaje. Para el logro de esa convivencia, el docente debe cumplir roles de: facilitador, orientador, mediador de experiencias, líder para la toma de decisiones efectivas e incentivador de acciones positivas.

Por su parte, Toledo (2010), presentó un trabajo de grado titulado: Formación en Competencias Gerenciales del personal docente basado en el modelo de las Organizaciones Educativas Inteligentes. Su propósito fue presentar una propuesta de formación en competencias gerenciales del personal docente de la E.T.R Monseñor Gregorio Adam, basado en el modelo de las organizaciones educativas inteligentes, los sujetos de estudio lo constituyeron 45 docentes que laboran en los turnos de la mañana y tarde en la referida institución.

Este estudio se realizó en base a la necesidad presentada en la fase diagnóstica en la que los resultados reflejaron que los docentes poseían una alta

necesidad de recibir información con respecto a las competencias gerenciales que permita garantizar el desarrollo integral de sus potencialidades en pro de mejorar el ambiente escolar y la calidad del servicio que se brinda.

La contribución del anterior trabajo es importante para esta investigación, porque demuestra que los docentes de aula que participaron en ese estudio demostraron que necesitaban recibir formación en competencias gerenciales, lo cual refleja que si se trabaja bajo el enfoque gerencial se puede mejorar la calidad de la educación, cuya vigencia le imprime relevancia a la realización de esta investigación. Por lo cual también espera el investigador diagnosticar si los docentes poseen las competencias específicas para desarrollar su trabajo cabalmente.

En términos generales, los diferentes antecedentes guardan relación con el presente estudio porque demuestran que, aún en diferentes niveles educativos, la aplicación de las competencias gerenciales mejoran el desempeño de los docentes de aula, sin embargo esta situación no está recibiendo una atención acertada para propiciar que el docente asuma una actitud proactiva y reflexiva en sus acciones didácticas, de manera tal que esté preparándose, ensayando, y experimentando continuamente para transformar su trabajo pedagógico, ajustándolo al conocimiento, uso, desarrollo y actualización de nuevas prácticas cotidianas que beneficien el aprendizaje de los estudiantes.

BASES TEÓRICAS

Análisis del término “competencias”

El significante competencias es antiquísimo. En español se tienen dos términos competer y competir, los cuales provienen del verbo latino competeré que significa ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir. A partir del siglo XV

competere adquiere el significado de pertenecer a, incumbir, corresponder a. de esta forma se constituye el sustantivo competencia y el adjetivo competente, cuyo significado es apto o adecuado. A partir del mismo siglo XV, competere se usa con el significado de pugnar con, rivalizar con, contender con, dando lugar a los sustantivos competición, competencia, competidor, competitividad, así como el adjetivo competitivo (Tobón, 2005, p. 41).

Se han establecido múltiples definiciones de las competencias, pero todas ellas tienen problemas por su reduccionismo o falta de especificidad con otros conceptos. La definición que propone el autor, y que se ha debatido con expertos en diversos seminarios, publicaciones y congresos es que las competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto con responsabilidad. (Tobón 2006, Proyecto Mesesup, p.5).

A continuación se clarifican los términos de esta definición:

1. Procesos: los procesos son acciones que se llevan a cabo con un determinado fin, tienen un inicio y un final identificable. Implican la articulación de diferentes elementos y recursos para poder alcanzar el fin propuesto. Con respecto a las competencias, esto significa que estas no son estáticas, sino dinámicas, y tienen unos determinados fines, aquello que busque la persona en concordancia con las demandas o requerimientos del contexto.

2. Complejos: lo complejo se refiere a lo multidimensional y a la evolución (orden- desorden- reorganización). Las competencias son procesos complejos porque implican la articulación en tejido de diversas dimensiones humanas y porque su puesta en acción implica muchas veces el afrontamiento de la incertidumbre.

3. Desempeño: se refiere a la actuación en la realidad que se observa en la realización de actividades y en el análisis o resolución de problemas, implicando la articulación de la dimensión cognoscitiva, con la dimensión actitudinal y la dimensión del hacer.

4. Idoneidad: se refiere a realizar las actividades o resolver los problemas cumpliendo con indicadores o criterios de eficacia, eficiencia, efectividad, pertinencia y apropiación establecidos para el efecto. Esta es una característica esencial en las competencias, y marca de forma muy importante sus diferencias con otros conceptos tales como capacidad (en su estructura no está presente la idoneidad).

5. Contextos: constituyen todo el campo disciplinar, social y cultural, como también ambiental, que rodean, significan e influyen una determinada situación. Las competencias se ponen en acción en un determinado contexto, y este puede ser educativo, social, laboral o científico entre otros.

6. Responsabilidad: se refiere a analizar antes de actuar las consecuencias de los propios actos, respondiendo por las consecuencias de ellos una vez se ha actuado, buscando corregir lo más pronto los errores. En las competencias, toda actuación es un ejercicio ético, en tanto es siempre necesario prever las consecuencias del desempeño, revisar como se ha actuado y corregir los errores de las actuaciones, lo cual incluye reparar posibles perjuicios a otras personas o así mismo. El principio en las competencias es entonces que no puede haber idoneidad sin responsabilidad personal y social. (Tobón 2006, Proyecto Mesesup, p.5, 6).

Son múltiples las razones por las cuales es preciso estudiar, comprender y aplicar el enfoque de la formación basada en competencias. En primer lugar, porque es el enfoque educativo que está en el centro de la política educativa en sus diversos niveles, y esto hace que sea necesario que todo docente aprenda a desempeñarse con

idoneidad en este enfoque. Y en segundo lugar, porque las competencias constituyen la base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación desde un marco de calidad, ya que brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo, más que cualquier otro enfoque educativo. (Tobón 2006, Proyecto Mesesup, p.1, 2).

Ahora bien, en la consolidación del enfoque de competencias en la educación no sólo han influido estos desarrollos disciplinares, sino también el momento histórico y la economía. Y eso se debe tener en cuenta para tener un criterio crítico en su empleo. En lo social, se tienen las crecientes presiones para que la educación forme para la vida y para el trabajo con calidad, y trascienda el énfasis en lo teórico y la mera transmisión de la información, pues con la paulatina emergencia de la Sociedad del Conocimiento, lo más importante no es tener conocimientos sino saberlos buscar, procesar, analizar y aplicar con idoneidad. (Tobón 2006, Proyecto Mesesup, p. 4).

Tabla No. 1 Uso de las Competencias en lo Social

Uso	Ejemplos
La competencia como autoridad. Se refiere al poder de mando que puede tener un determinado cargo.	“El subgerente tiene la competencia para evaluar el desempeño de los asistentes administrativos y tomar la decisión sobre su continuidad en la empresa”.
La competencia como capacitación. Se refiere al grado en el cual las personas están preparadas para desempeñar determinados oficios.	“Este puesto de trabajo requiere una alta comunicación en inglés y usted tiene la competencia necesaria para desempeñarse con éxito en esta área, por lo cual vamos a contratar sus servicios”.
La competencia como función laboral. Se refiere a las responsabilidades y actividades que debe desempeñar toda persona en un determinado puesto de trabajo.	“El gerente tiene las siguientes competencias: representar la compañía, establecer asociaciones estratégicas con otras compañías y gestionar el talento humano”.
La competencia como idoneidad. Se refiere al calificativo de apto o no apto con respecto al desempeño de un puesto de trabajo.	“la secretaria de la oficina de personal tiene una alta competencia debido a que atiende muy bien a las personas y les brinda suficiente información”.
La competencia como rivalidad empresarial. Expresa un eje esencial del ámbito empresarial, como lo es la necesidad de toda empresa de sobresalir en la producción de bienes y servicios, sobre otras en determinados aspectos (precio, calidad, oportunidad y beneficios).	“La empresa Flores Primavera S.A. abrió nuevos mercados en China y Japón gracias a la modernización de su sistema de producción, lo que le está permitiendo competir con flores a mas bajo costo que otras empresas del sector”.
La competencia como competición entre personas. Se refiere a la lucha de los empleados entre si por sobresalir en su desempeño y buscar con ello posibilidades de ascenso, mejores ingresos y reconocimiento, entre otros aspectos.	“los empleados de esta sección están compitiendo entre si por ganar el premio al mejor vendedor de seguros del mes”.
La competencia como requisitos para desempeñar un puesto de trabajo. Se refiere a las habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos valores y actitudes que un candidato a un determinado puesto de trabajo debe tener para poder ser vinculado a una empresa.	“la empresa Motos Caribe S.A. requiere personal técnico para su oficina de atención al cliente con las siguientes competencias: manejo de programación de computadores, instalación y mantenimiento de equipos, manejo de procesadores de texto, creación y supervisión de redes”.
La competencia como actividad deportiva. Se refiere a eventos deportivos en calidad de sustantivos.	“ayer se llevó a cabo una competencia ciclística en Valencia donde ganó Carlos Gómez”.

Fuente: Formación Basada en Competencias (Tobón; 2005, pág. 42)

Como se puede observar el uso del sustantivo “competencia” tiene una gran aplicabilidad en diversas áreas de la actividad humana. Es por ello la importancia capital que tiene la misma al momento de ser contextualizada en diferentes disciplinas, trascendiendo las definiciones habituales sobre las competencias, este concepto puede

ser asumido como un saber hacer razonado para hacer frente a la incertidumbre en un mundo cambiante en lo social, lo político y lo laboral dentro de una sociedad globalizada y en continuo cambio.

Competencias Básicas

Son las competencias fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral. Estas competencias se caracterizan por: (1) constituyen la base sobre la cual se forman las demás competencias; (2) se forman en la educación primaria y media; (3) posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana; (4) constituyen un eje central en el procesamiento de la información de cualquier tipo. (Tobón, 2005, p.64)

Por lo expuesto anteriormente las competencias constituyen una serie de características personales que deberían poseer de manera general los líderes puesto que pueden ser aprendidas y la persona puede desarrollarlas a través de varios estímulos. Por lo tanto los docentes requieren comprometerse activamente en la formación de su propia persona, como un paso fundamental en la tarea educativa, esta construcción implica un ejercicio de conocimiento de sí mismo.

Para la educación las competencias no son un modelo pedagógico, pues 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. Al contrario, las competencias son un enfoque porque sólo se focalizan en unos aspectos específicos de la docencia, del aprendizaje y de la evaluación, como son:

a) la integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas.

b) la construcción de los programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto.

c) la orientación de la educación por medio de estándares e indicadores de calidad en todos sus procesos.

En este sentido, el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos. El enfoque de competencias implica cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles educativos y seguir este enfoque es comprometerse con una docencia de calidad, buscando asegurar el aprendizaje de los estudiantes. (Tobón, 2006, Proyecto Mesesup, p.1, 2)

Como se puede apreciar la formación basada en competencias se puede desarrollar en cualquier nivel educativo. Lo importante es que el docente esté capacitado para poder hacerlas parte de su rutina diaria de trabajo, pues una de las finalidades de la educación es la transformación del individuo en todas sus dimensiones (cognoscitivo, afectivo, valores), para poder llegar a la plenitud del ser.

A continuación en la tabla nro. 2 se presenta la especificación de las Competencias Básicas:

Tabla No. 2 Competencias Básicas

Tipo de competencias básicas	Descripción	Ejemplo de la competencias
Competencia comunicativa	Comunicar los mensajes acorde con los requerimientos de una determinada situación.	Producir textos con sentido, coherencia y cohesión requeridos.
Competencia matemática	Resolver problemas con base en el lenguaje y procedimientos de la matemática.	Resolver los problemas con base en la formulación matemática requerida de éstos.
Competencia de autogestión del proyecto ético de vida	Autogestionar el proyecto ético de vida acorde con las necesidades vitales personales, las propias competencias y las oportunidades y limitaciones del contexto.	Identificar las necesidades vitales personales, las competencias y el texto.
Manejo de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación	Manejar las nuevas tecnologías de la Información y la Comunicación con base en los requerimientos del contexto.	Comunicarse mediante el uso de internet.
Afrontamiento del Cambio	Manejar los procesos de cambio en los diferentes escenarios de la vida, acorde con estrategias del plan de vida o de una determinada organización.	Modificar planes y proyectos con el fin de manejar los procesos de cambio.
Liderazgo	Liderar actividades y proyectos en beneficio personal y de las demás personas, con base en las posibilidades del contexto.	Motivar a las personas a alcanzar metas mediante el trabajo cooperativo.

Fuente: Formación Basada en Competencias (Tobón, 2005)

Las competencias básicas son esenciales para desempeñarse de manera eficiente en el campo laboral. Éstas permiten interpretar, resolver, planificar, autoevaluar situaciones de la vida diaria. Se fundamentan en la educación primaria donde el niño va creando hábitos de estudio y responsabilidad a la par de la formación que recibe en su hogar dentro del contexto sociocultural donde se desenvuelve. El docente de educación primaria debe manifestar estas competencias dentro del salón de

clase. Ya que las mismas son las bases sobre las cuales se fundamentará no solo el conocimiento de los estudiantes sino la puesta en práctica de todos aquellos valores que comenzarán a regir la vida de los niños que están a su cargo.

Un docente debe poseer una excelente competencia comunicativa, ya que esta le permitirá comunicarse de manera escrita y también oral, no sólo con sus estudiantes sino con toda la comunidad escolar. En otras palabras un docente debe ser un efectivo comunicador. Del mismo modo tenemos la Competencia Matemática que consiste en la adquisición de las habilidades para aplicar con precisión y rigor los conocimientos y el razonamiento matemático en la descripción de la realidad y en la resolución de problemas de la vida cotidiana.

En cuanto al proyecto de vida que todo docente debe poseer para orientar con éxito su práctica pedagógica se puede decir al respecto que es simplemente un plan de lo que se es y será, de lo que se hace y hará, de lo que se tiene y se tendrá; para así llegar a la meta trazada. Otra competencia que debe manifestar todo docente de educación primaria es el manejo de las tecnologías de información y la comunicación. Las Tics es la innovación educativa del momento y que permite a los docentes y estudiantes cambios determinantes en el quehacer diario del aula y en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los mismos.

El ejercer un buen liderazgo en la docencia es esencial para transformar para innovar la educación. Algunos docentes ignoran que pueden desarrollar esa capacidad pero, deben saber que tienen esa capacidad, el poder desarrollar el liderazgo en ellos mismos y después en sus estudiantes para formarse de manera integral. No se trata de hacer un retrato robot, con perfiles exactos y colores definidos. Hay líderes de estilos muy diferentes, pero lo que sí existen son unos valores que, en cierta medida, tienen que ser asumidos y practicados. De allí la importancia que tiene la competencia del liderazgo en la educación.

Competencias Genéricas

Son aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones. Por ejemplo, los profesionales de áreas tales como la administración de empresas, la contaduría y la economía comparten un conjunto de competencias genéricas tales como: análisis financiero y gestión empresarial. Este tema comienza a ser de gran importancia en la educación universitaria, la cual debe formar en los estudiantes competencias genéricas que les permitan afrontar los continuos cambios del quehacer profesional. (Tobón 2005, p.69)

Las competencias genéricas se caracterizan porque:

- Aumentan las posibilidades de empleabilidad, al permitirle a las personas cambiar fácilmente de un trabajo a otro.
- Favorecen la gestión, consecución y conservación del empleo.
- Permiten la adaptación de diferentes entornos laborales, requisito esencial para afrontar los constantes cambios en el trabajo dados por la competencia, la crisis económica y la globalización.
- No están ligadas a una ocupación en particular.
- Se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje.
- Su adquisición y desempeño puede evaluarse de manera rigurosa. De aquí que uno de los retos de la educación actual sea la formación de habilidades generales y amplias.

Las Competencias Genéricas son aquellas competencias que les permiten a las personas desarrollarse de manera exitosa y productiva en cualquier profesión u ocupación que puedan desenvolverse. En otras palabras son aquellas competencias que deben desarrollar todas las personas, independiente de su formación, y que son indispensables para el desempeño académico y laboral.

Tabla No. 3 Competencias Genéricas

Competencias	Descripción	Ejemplo de competencias
Emprendimiento	Iniciar nuevos proyectos productivos o de mejoramiento de las condiciones de trabajo, con base en los requerimientos organizacionales y las demandas externas.	Diseñar nuevos proyectos acordes con los requerimientos de la organización y del contexto empresarial.
Trabajo en equipo	Planificar el trabajo en equipo teniendo como referencia los objetivos estratégicos de la organización.	Implementar equipos de trabajo acorde con los requerimientos organizacionales específicos.
Planificación del trabajo	Administrar el proceso de trabajo laboral teniendo como referencia las necesidades vitales personales y los requerimientos de la organización.	Planificar el proceso de trabajo con base en las expectativas personales y los requerimientos de la organización.
Resolución de problemas	Resolver los problemas planteados por una determinada situación, con base en el logro de los objetivos estratégicos de la organización.	Detectar los problemas dentro del marco laboral, teniendo como base el contexto en el cual se presentan y los diferentes actores involucrados.

Fuente: Formación basada en Competencias (Tobón, 2005,69)

Como se puede apreciar en el cuadro anterior las competencias genéricas están presentes en varias profesiones, como por ejemplo la planificación de todas las actividades que se llevan a cabo en las organizaciones, la ejecución de las mismas y por supuesto la evaluación para medir si se cumplieron con los objetivos trazados. En otras palabras son habilidades generales que permiten un desempeño laboral mucho más efectivo.

Se sabe que en la vida diaria se integran todas las ideas y experiencias que se tienen para conocer al mundo. En la escuela se ve dividido en áreas y asignaturas que ayudan a entenderlo. Además, la simple memorización de información no garantiza que se desarrolle la capacidad para razonar más, resolver problemas y vivir mejor. Entonces, lo que se aprende en las aulas, no siempre es útil para la vida. Para enfrentar los retos cotidianos y mejorar la vida se necesita utilizar al mismo tiempo: conocimientos, conceptos, intuiciones, percepciones, saberes, creencias, habilidades, destrezas, estrategias, procedimientos, actitudes y valores. Esto hace a las personas competentes para resolver los problemas de la vida diaria.

Las competencias a nivel educativo permiten:

- Integrar los diferentes aprendizajes, tanto los formales, incorporados a las diferentes áreas, como los informales y no formales.
- Permitir a todos los estudiantes integrar sus aprendizajes, ponerlos en relación con distintos tipos de contenidos y utilizarlos de manera efectiva cuando les resulten necesarios en diferentes situaciones y contextos.
- Orientar la enseñanza al permitir identificar los contenidos y los criterios de evaluación que tienen carácter imprescindible y, en general, inspirar las distintas decisiones relativas al proceso de enseñanza y aprendizaje.

Competencias Específicas

Son aquellas competencias propias de una determinada ocupación o profesión. 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 se describen en la tabla 5. (Tobón, 2005, p. 71-73).

Tabla No. 4

Competencias Específicas

Competencias Específicas	Descripción	Ejemplo de competencia
Diseño del Proyecto Educativo Institucional	Formular el proyecto educativo con base en la filosofía institucional, la política educativa nacional, la normativa vigente y las necesidades del entorno.	Trazar la estrategia institucional en coherencia con las prioridades establecidas en el proyecto educativo.
Liderazgo del Proyecto Educativo Institucional	Liderar el proyecto educativo con base en los indicadores de gestión establecidos, las competencias asignadas y la normativa vigente.	Dirigir los procesos educativos con base en indicadores de gestión.
Dirección del Proceso de Certificación.	Direccionar el proceso de certificación o acreditación de calidad del servicio educativo, con base en los lineamientos establecidos y los objetivos de la institución.	Coordinar el sistema de aseguramiento de la calidad del servicio educativo con base en la filosofía y los lineamientos adoptados por la institución.
Evaluación del proyecto educativo Institucional	Evaluar el proyecto educativo con base en los indicadores de gestión establecidos, las competencias asignadas y la normativa vigente.	Evaluar el avance del proyecto educativo con base en indicadores establecidos y la política institucional.

Fuente: Formación basada en Competencia (Tobón, 2005)

Las competencias específicas están presentes en todos aquellos profesionales que se especializan en una tarea laboral particular. En el caso de los educadores este tipo de competencia lo ubica en una actividad para lo cual se preparó. Bien sea el jefe de un departamento, una coordinación, director o subdirector de una institución educativa, rector o vicerrector de una universidad. Sea cual fuere el caso quienes posean esta competencia están a la cabeza dentro de la organización donde se encuentren laborando. De allí la importancia que tiene la misma en el ámbito educativo.

El responsable de dirigir la institución educativa en cualquiera de los niveles y modalidades de educación, es el Director y este más que un administrador tendrá necesariamente que ser un líder educacional, para lograr los objetivos de una gestión educacional con las condiciones actuales de vida del país. Todo docente debe ser un emprendedor nato, la educación está demandando en estos días de profesionales no solo que estén preparados a nivel cognoscitivo sino que sean capaces de iniciar cualquier proyecto educativo que se les asigne.

En las instituciones educativas las competencias específicas coadyuvan al profesor en el proceso de enseñanza/aprendizaje integrándose perfectamente en los planes y programas de estudio y con los modelos pedagógicos como el cognoscitivismo, constructivismo y el conductismo. Asimismo, los elementos sistémicos pedagógicos en los que se apoyan las competencias profesionales son los siguientes

- Un plan de estudios basado en competencias profesionales.
- El conjunto de programas de estudio, basados en competencias.
- La planeación del curso basado en competencias.
- Una estrategia de aprendizaje de competencias.
- Un conjunto de métodos y técnicas de enseñanza de competencias.

Sin embargo, en estos sustentos pedagógicos no se observa la necesidad de la experiencia laboral del profesor que es el encargado de la formación del estudiante. Es importante comentar además que la educación actual debe estar encaminada a la formación de profesionales bajo la regla de la adquisición de conocimientos científicos y tecnológicos, a través de experiencias y prácticas profesionales para que el individuo egresado de las universidades se desempeñe plenamente en el mundo laboral actual.

Competencias Fundamentales del Docente

La facilitación del aprendizaje implica:

- Acordar con los estudiantes la formación de sus competencias teniendo en cuenta las expectativas y requerimientos socioambientales y laborales.
- Centrar el aprendizaje en los estudiantes y no en la enseñanza ni en el profesor.
- Establecer las estrategias didácticas con la participación de los mismos estudiantes.
- Orientar a los estudiantes para que se automotiven y tomen conciencia de su plan de vida y autorrealización.
- Asignar actividades con sentido para los estudiantes; guiar en la consecución de recursos para realizar las actividades sugeridas.
- Orientar a los estudiantes para que construyan las estrategias en cada uno de los saberes de las competencias. (Tobón, 2005, p. 224).

Proceso Pedagógico

El proceso pedagógico está constituido por la estrecha relación que existe entre la enseñanza y el aprendizaje. Estos dos elementos son inseparables y están en constante movimiento. Así, no se puede enseñar correctamente mientras no se aprenda durante la misma tarea de la enseñanza, ya que ésta constituye una serie de acciones encaminadas a organizar, dirigir y facilitar el aprendizaje, es decir, la modificación más o menos estable de pautas de conductas que opera en un nivel de totalidad y que es resultado de la práctica o de la experiencia. (Islas, 2012, p.11).

Por tanto, el proceso enseñanza-aprendizaje comprende el conjunto de actividades organizadas, donde los elementos que intervienen están en interacción y

cuyo resultado es una modificación más o menos estable de pautas de conducta. El alumno, el profesor, el contenido, los propósitos, las actividades de aprendizaje y las estrategias de evaluación conforman los elementos de este proceso. El análisis teórico de dichos elementos y su aplicación a los problemas particulares de ese proceso constituyen la función de la didáctica. (Islas, 2012, p.12).

Áreas de aprendizaje

Conforman un sistema de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores determinados por los objetivos específicos del currículo, que permiten, en relación con el contexto histórico social, describir, interpretar, explicar, transformar y aprender de la realidad; así como potenciar el desarrollo comunitario. Están estructuradas por diferentes componentes. (Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano, 2007, p. 64).

Componentes

Son conjuntos de contenidos que se utilizan como medios para desarrollar las potencialidades en los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos y adultas. (Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano, 2007, p.64).

La Sistematización de la Enseñanza

Es la organización integral de todos los elementos que intervienen en el proceso enseñanza-aprendizaje, de tal manera que se logren los propósitos en determinado tiempo. Esta sistematización se ubica dentro de la tecnología educativa, donde se encuentran sus antecedentes, ya que aquella es parte de ésta. La sistematización de la enseñanza, desde este punto de vista, permite planificar, ejecutar y evaluar todos los elementos que intervienen en el proceso enseñanza-aprendizaje.

- La planificación consiste en la detección de necesidades, especificación de propósitos, selección de actividades de aprendizaje y diseño y elaboración de instrumentos de evaluación.
- La ejecución es llevar a la práctica lo planeado o diseñado.
- La evaluación consiste en el análisis y la integración de los resultados. (Islas, 2012, p.12).

La Evaluación

Es la tarea que de algún modo cualquier persona efectúa cotidianamente en la vida. En la labor educativa, la evaluación es un proceso de análisis e interpretación que debe realizarse de manera informativa, integral y participativa, lo que permite disponer de la información pertinente y oportuna que sirva para la retroinformación de todo el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La evaluación es un proceso y no un apéndice, y tiene lugar fijo dentro del proceso didáctico, es decir, no debe considerársele un fin de la instrucción o practicarse únicamente al término de ésta. Como actividad permanentemente dinámica, la evaluación coadyuva a la toma de decisiones durante el desarrollo del procesos didáctico, ya que proporciona información no sólo del grado en el que el alumno alcanzó los objetivos de aprendizaje, sino también de los fenómenos o situaciones que obstaculizaron o hicieron posible su propio proceso de aprendizaje, favoreciendo así la calidad de la actividad docente. (Islas, 2012, p. 25).

Funciones de la Evaluación

Retroinformar, proporcionar datos pertinentes y oportunos para la toma de decisiones, apoyar y orientar son las funciones más importantes de la evaluación.

- Retroinformar consiste en suministrar tanto al docente como al estudiante información sobre su progreso, es decir, darle a conocer su grado de avance, destacar sus aciertos y hacerle notar sus debilidades, pues sólo de esta manera se le motiva y se contribuye a su formación.
- Proporcionar datos pertinentes y oportunos para la toma de decisiones. Pueden ser administrativas (ya sea de promoción, aceptación, rechazo) o docentes (corrección de métodos, técnicas, materiales o ambos).
- Apoyar y orientar. La forma tradicional de la evaluación ha sido el examen, instrumento de carácter selectivo y obstáculo en las relaciones pedagógicas; por el contrario, la evaluación debe ser concebida como un medio permanente de apoyo y orientación que fomente el pensamiento crítico y creativo. En este sentido, la evaluación es formativa. (Islas, 2012, p. 26).

Etapas de la Evaluación

La evaluación se ha ubicado en tres etapas del proceso enseñanza-aprendizaje:

1. Evaluación inicial o diagnóstica. Permite determinar los conocimientos previos, es decir, si el nivel de conocimiento y habilidades que poseen los alumnos es suficiente para participar en el curso. Aclara y replantea las actividades de aprendizaje, en función de las expectativas, tanto de los participantes como del docente.

2. Evaluación del proceso o formativa. Posibilita que el proceso enseñanza-aprendizaje se vea retroinformado permanentemente. Asimismo, proporciona datos sobre la actuación de los alumnos en sus experiencias de aprendizaje, lo que permite rectificar el rumbo o continuar con una experiencia nueva.
3. Evaluación final o sumaria. Se usa para constatar lo que el alumno es capaz de hacer, es decir, su aprovechamiento en la formación respecto a los aprendizajes establecidos. Igualmente se utiliza para verificar el valor del programa, la metodología, el modelo instruccional empleado; en suma, todos los aspectos intrínsecos de un curso. (Islas, 2012, p. 28).

Características de los Objetivos de Aprendizaje

Con el fin de aprender a elaborar correctamente las finalidades del aprendizaje, es necesario distinguir las siguientes características importantes:

1. Los objetivos deben estar dirigidos al alumno, quien los ejecutará como resultados de la instrucción.
2. Deben redactarse en términos de la conducta del estudiante, la cual debe ser observable, es decir, que a partir de ella pueda verificarse si el alumno logró o no el objetivo deseado.
3. Deben especificar el criterio o nivel de ejecución aceptable; esto es, mencionar el grado de aprendizaje del alumno.
4. Deben delimitar las circunstancias o condiciones en que se efectuará el aprendizaje, los puntos de referencia y los procedimientos o las ayudas.

Recapitulando, las características de los objetivos son que:

- Están dirigidos al alumno.
- Se refieren a una conducta observable.
- Especifican criterios de ejecución.
- Se limitan a las circunstancias.
- Su redacción es clara y correcta.

Estos se dividen en Objetivo General y Objetivo Específico. (Islas, 2012, p. 16).

Los objetivos son la definición de lo que se pretende. Su redacción debe ser sencilla y concreta, cada objetivo debe iniciarse con un verbo en infinitivo y determinar primero el qué se quiere y luego el para qué se hace. Por otra parte, muchas veces el logro de un objetivo implica llevar a cabo varias tareas. Generalmente, se contempla un objetivo general y dos o más objetivos específicos que nunca deben repetir el general. La cantidad de objetivos específicos depende de lo que se requiera ejecutar para cumplir el general. (Correa, Hidalgo, 2008, p. 30).

Selección y Organización de las actividades de aprendizaje

Esta es una de las etapas más interesante del modelo instruccional. La selección y organización de las actividades de aprendizaje se refieren a las tareas, técnicas, recursos y procedimientos para realizar los objetivos propuestos durante el proceso enseñanza-aprendizaje. Si es clara la relación entre estos elementos, resulta más fácil su selección y organización y, en consecuencia, conducen a una adecuada sistematización de la enseñanza. (Islas, 2012, p. 19).

Algunos principios para seleccionar las actividades de aprendizaje

1. Las actividades de aprendizaje deben propiciar satisfacción al alumno; no es suficiente brindarles la oportunidad de acercarse al conocimiento, sino que además éste debe ser significativo.

2. Las relaciones que se esperan de las actividades deben estar dentro del campo de posibilidades del estudiante. Es necesario tomar en cuenta su grado de madurez, su nivel y sus experiencias.
3. Hay varias actividades de aprendizaje para el logro de un mismo objetivo: la variedad es tal que, cuando sea necesario –con el fin de alcanzar los objetivos deseados-, el docente puede adecuar la propuesta de actividades preestablecida en la “guía de instrucción”, a las necesidades específicas de su grupo y situación.
4. Una misma actividad puede lograr diversas finalidades de aprendizaje; así, una adecuada selección de estas incluirá al mismo tiempo experiencias para el logro de distintos propósitos. (Islas, 2012, p. 19, 20).

Organización de las actividades de aprendizaje

Para organizar las actividades de aprendizaje ya seleccionadas es posible seguir con los siguientes principios:

Continuidad: es la reiteración con que un mismo elemento se presenta al alumno; es decir, la oportuna periodicidad con que este practica una capacidad determinada.

Secuencia: es el grado de complejidad con que se manifiestan dichos elementos. Así, un elemento puede aparecer en un principio en un nivel básico, pero es necesario su desarrollo progresivo, o sea, el grado de profundización con que deben darse los elementos al alumno.

Integración: se refiere al efecto unificador en relación con los elementos que maneja el estudiante. La organización de las actividades debe ser tal que lo ayude a

visualizar el conjunto, le sirva de apoyo para los diversos temas que han de analizar y le permitan el desarrollo de acciones interdisciplinarias. (Islas, 2012, p. 20).

Los Materiales Didácticos

Son instrumentos que contribuyen a facilitar el proceso enseñanza-aprendizaje, ya que ofrecen la posibilidad de interpretar la realidad e ilustrar gráficamente los mensajes que se desean comunicar. Su función es ayudar al instructor a ser más descriptivo y propiciar una enseñanza más efectiva, y al alumno, a estimular su interés, comprensión del tema de aprendizaje.

Hay varios tipos de materiales didácticos, que pueden ser clasificados de la manera siguiente:

- Materiales de estudio. Sirven para analizar la información de manera directa; entre ellos se incluyen guías de trabajo, modelos, libros, documentos, etc.; todos poseen un contenido didáctico.
- Materiales de apoyo. Son los que facilitan la presentación gráfica de la información, entre los que se encuentra la pizarra o pizarrón, las láminas, el rotafolios y los medios audiovisuales. (Islas, 2012, p. 21).

Los Diferentes Momentos de la Clase

La conducción de grupos constituye una de las experiencias más interesantes de la convivencia y comunicación interpersonal en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La relación instrucción-participante es una dinámica que obliga a la flexibilidad, la cual es básica (especialmente en el primero) para aceptar propuestas y cambios (ya sea sobre contenidos, actividades o tiempos asignados en el plan de

trabajo), así como para establecer una correspondencia de trabajo eficiente. Esta flexibilidad no es sinónimo de modificación de los objetivos primarios, ya que éstos deben constituirse siempre en el punto de referencia principal de la actividad. (Islas, 2012, p. 33).

Inicio de la Sesión

Una de las grandes responsabilidades del maestro es facilitar el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. Resulta deseable entonces que se propicie, por medio de diferentes actividades, un ambiente favorable de cordialidad y confianza (romper el hielo) que contribuya a la obtención de resultados positivos. Este ambiente se favorece al realizar una presentación breve, ágil y descriptiva del instructor y los participantes, que a su vez propicie cierta disposición para aprender en grupo. El inicio es el momento donde se exploran los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores previos que poseen los y las estudiantes, permitiendo activar en éstos y éstas la disposición afectiva y actitudinal hacia las actividades a realizar. (Islas, 2012, p.34).

Es muy importante que, al inicio de una sesión, el profesor de a conocer los propósitos del aprendizaje, es decir, comparta con el grupo las metas, a donde se quiere llegar, así como también con qué contenidos y a través de qué actividades de aprendizaje se alcanzarán. Se sugiere establecer un compromiso grupal, lo que equivale a algunas normas sobre el funcionamiento del curso, tales como horario de actividades y responsabilidades individuales y colectivas.

El diseño curricular del Sistema Educativo Bolivariano hace énfasis en el inicio de la clase de la siguiente manera:

Inicio: es el momento donde se exploran los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores previos que poseen los y las estudiantes, permitiendo

activar en éstos y éstas la disposición afectiva y actitudinal hacia las actividades a realizar. Las experiencias a utilizar en este momento deben estar relacionadas con la edad, características de los y las estudiantes y de los componentes a desarrollar, pudiéndose utilizar: clarificación de los objetivos, uso de analogías, lluvias de ideas, canciones, cuentos, palabras de reflexiones, entre otros. (Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano, 2007, p.65).

Desarrollo de la Sesión

Durante este momento se pueden utilizar diferentes tipos de estrategias y situaciones de aprendizajes que permitan potenciar las zonas de desarrollo próximo y las reales. Las actividades de desarrollo son las dirigidas a la obtención del aprendizaje significativo utilizando técnicas como: exposiciones, subrayado, lectura para fortalecer la comprensión lectora, técnicas de demostración, estudio y resolución de guías, uso de mapas mentales y conceptuales y muchas otras que permiten fijar el aprendizaje.

La mejor forma de asegurar un buen desarrollo de la sesión es prepararla de manera adecuada. Además de conocer y estudiar el tema que se expondrá, el profesor debe:

- Planear las actividades que se realizarán así como sus respectivos tiempos.
- Preparar con anticipación los materiales didácticos necesarios.
- Elaborar una guía del instructor. (Islas, 2012, p.34).

El desarrollo de la clase es expresado en el Sistema Educativo Bolivariano así:

Desarrollo: durante este momento se pueden utilizar diferentes tipos de estrategias y situaciones de aprendizajes que permitan potenciar las zonas de

desarrollo próximo y las reales. Se deben utilizar experiencias que permitan la integración de los aprendizajes, la formación en valores, la reflexión crítica, la identidad venezolana, la creatividad y el trabajo liberador. Se recomienda al maestro y la maestra variar la pauta de instrucción, desarrollar actividades prácticas y en ambientes naturales, usar el humor y las TIC's para hacer el proceso ameno. (Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano, 2007, p.65)

Cierre de la Sesión

Es el momento en el cual el maestro y la maestra aprovechan para conocer los logros alcanzados en función del objetivo establecido, potenciar valores, virtudes y actitudes hacia el aprendizaje. Las actividades de cierre consisten en la conclusión de las actividades y deben estar dirigidas a la evaluación, análisis y ponderación del nivel de conocimiento producido, esto se puede lograr por medio de: recuento de las actividades realizadas, lectura de cuentos o párrafos elaborados por los alumnos, autoevaluación de trabajos realizados, interpretación de mapas mentales y conceptuales, entre otros. En el Sistema Educativo Bolivariano el cierre se realiza de la siguiente manera:

Cierre: es el momento en el cual el maestro y la maestra aprovechan para conocer los logros alcanzados en función del objetivo establecido, potenciar valores, virtudes y actitudes hacia el aprendizaje. En relación con esta forma de organización del aprendizaje, resulta importante destacar la *clase participativa*, en la cual se logra potenciar el desarrollo de las distintas esferas de la personalidad de los y las estudiantes, en una interacción dinámica de los actores del proceso educativo. (Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano, 2007, p. 65).

Los Proyectos Educativos

Los Proyectos Educativos en el Sistema Educativo Bolivariano, son considerados como una forma de organización del aprendizaje en la que maestros, maestras, estudiantes y familia buscan, en conjunto, solución a un problema de su interés, preferiblemente con relevancia social, mediante un proceso activo y participativo. En esta concepción curricular se plantean los siguientes tipos de proyectos:

- **Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC):** es el proyecto que define las estrategias de gestión escolar. Sobre la base de investigación de contexto planea en conjunto el trabajo pedagógico de la institución y lo vincula con la comunidad.
- **Proyecto de Aprendizaje (PA):** se centra en la investigación acción, cuyo escenario es construido por los actores comprometidos, creando las condiciones que permitan el trabajo cooperativo sobre la base de situaciones reales de la vida diaria y con acciones que impliquen prácticas y desarrollos que afectan al ser humano en sus condiciones de vida, dándole sentido a lo que este aprende. Es construido en forma colectiva entre maestros, maestras y estudiantes.
- **Proyecto de Desarrollo Endógeno:** tiene como fin la participación de manera integrada de todos los actores en el proceso educativo (maestros, maestras, estudiantes y familia), quienes a partir de la realidad implementan diferentes acciones para su transformación; es decir, impulsan a las y los jóvenes desde su propio contexto, tomando en cuenta los aspectos socioambientales de la comunidad, de tal forma que contribuyan con el desarrollo endógeno local, regional, nacional, latinoamericano, caribeño y mundial.

- **Plan Integral:** es una forma para planificar componentes que no se abordan en los proyectos de aprendizaje. En este, se deben tomar en cuenta los pilares y los ejes integradores. (Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano, 2007, p.66)

Bases Legales

La investigación está fundamentada legalmente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en los siguientes artículos:

Capítulo VI: De los Derechos Culturales y Educativos

Artículo 102: La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria en los procesos de transformación social, consustanciados con los valores de la identidad nacional y con una visión latinoamericana y universal. El Estado, con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley.

Artículo 103 Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y

sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo. Las contribuciones de los particulares a proyectos y programas educativos públicos a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva.

Artículo 104. La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta Constitución y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

En los artículos anteriores se establece que el estado de garantizar una educación de calidad a cargo de personas de reconocida idoneidad académica y que además permita el desarrollo de la creatividad y del potencial humano, esto significa que para ofrecer una educación en estas condiciones, las instituciones deben también gestionar los recursos, estrategias y métodos de trabajo que promuevan el desarrollo del desempeño del docente o gerente de aula, orientándolo hacia la autosuperación y motivación al logro, lo cual es posible a través de evaluaciones del desempeño con determinado propósito.

La investigación también tiene su fundamento legal en la Ley Orgánica de Educación vigente (2009), artículo 6 y sus literales a, b, c, d, e, f, g, h, i, j, k, l. Respecto al desarrollo institucional y las condiciones laborales de los educadores, el artículo 19, de la Gestión Escolar a cargo del estado en instituciones públicas y

privadas, el artículo 22 referente a la Participación y Obligación de la Empresas Públicas y Privadas en la Educación y el artículo 43 sobre la Supervisión Educativa.

También se sustenta en el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. (2010).

Título I: Disposiciones Generales

Artículo 2. Se entiende por personal docente, quienes ejerzan cualesquiera de las funciones señaladas en el artículo 77 de la Ley Orgánica de Educación, bien sea en la condición de personal ordinario o de personal interino. Asimismo, se entiende por profesional de la docencia a los que se refiere el aparte de ese artículo.

Artículo 6. Son deberes del personal docente:1. 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.2. Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes.3. Planificar el trabajo docente y rendir oportunamente la información que le sea requerida.4. Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas.5. Cumplir con las actividades de evaluación.6. 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.7. Asistir a todos los actos académicos y de trabajo en general para los cuales sea formalmente convocado dentro de su horario de trabajo.8. Orientar y asesorar a la comunidad educativa en la cual ejerce sus actividades docentes.9. Contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual

trabaja.10. Integrar las juntas, comisiones o jurados de concursos, calificación de servicio de docentes y trabajos de ascenso, para los cuales fuera designado por las autoridades competentes.11. Dispensar a los superiores jerárquicos, subordinados, alumnos, padres o representantes y demás miembros de la comunidad educativa, el respeto y trato afable, acordes con la investidura docente.12. Velar por el buen uso y mantenimiento de los ambientes de trabajo y de materiales, y de los equipos utilizados en el cumplimiento de sus labores.13. Coadyuvar eficazmente en el mantenimiento del orden institucional, la disciplina y el comportamiento de la comunidad educativa.14. Promover todo tipo de acciones y campañas para la conservación de los recursos naturales y del ambiente.15. Los demás que se establezcan en normas legales y reglamentarias.

Artículo 7. Son derechos del personal docente:1. Desempeñar funciones docentes con carácter de ordinario o interino.2. Participar en los concursos de méritos para ingresar como docente ordinario.3. Disfrutar de un ambiente de trabajo acorde con su función docente.4. Estar informado acerca de todas las actividades educativas, científicas, sociales, culturales y deportivas, planificadas o en ejecución en el ámbito de su comunidad educativa.5. Percibir puntualmente las remuneraciones correspondientes a los cargos que desempeñen, de acuerdo con el sistema de remuneración establecido.6. Disfrutar de un sistema de previsión y asistencia social que garantice mejores condiciones de vida para él y sus familiares.7. Participar efectivamente en la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de la comunidad educativa.8. Justificar las razones por las cuales no pudo asistir a sus labores. A tal efecto, si no pudiere solicitar el permiso respectivo con anticipación, deberá presentar el justificativo correspondiente dentro de los quince 15 días hábiles siguientes a la fecha de inasistencia.9. Los demás que se establezcan en normas legales y reglamentarias.

Como se puede observar, las diversas leyes y reglamentos garantizan una educación con alto compromiso vocacional y un sentido de pertenencia e identificación hacia la profesión docente. El Estado como ente rector se encargará de velar por todos y cada uno de los artículos y literales citados anteriormente y los

profesionales de la docencia son los llamados a cumplir con su ejemplo y praxis pedagógica todos los lineamientos aquí expuestos.

Tabla N 5 Operacionalización de variables

Objetivo general: Analizar las Competencias Gerenciales para el fortalecimiento del Proceso Pedagógico en los Docentes de Educación Primaria de la E.B.E. “19 de Julio” ubicada en el Municipio Guacara del Estado Carabobo.

Variable	Concepto	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Competencias gerenciales	Las competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto con responsabilidad. (Tobón 2006, Proyecto Mesesup, p.5).	Competencias Básicas	Comunicación	1
			Autogestión del Proyecto de Vida	2
			Manejo de las TIC	3
			Afrontamiento del Cambio	4
			Liderazgo	5
		Competencias Genéricas	Trabajo en equipo	6
			Planificación del Trabajo	7
			Resolución de problemas	8
		Competencias Específicas	Diseño del Proyecto Educativo Institucional	9
			Liderazgo del Proyecto Educativo	10
			Evaluación del Proyecto Educativo	11
Proceso Pedagógico	Comprende el conjunto de actividades organizadas, donde los elementos que intervienen están en interacción y cuyo resultado es una modificación más o menos estable de pautas de conducta. (Islas, 2012, p. 11).	Proceso enseñanza-aprendizaje	Sistematización de la enseñanza	12
			Objetivos de aprendizaje	13
		Los diferentes momentos de la clase	Inicio	14
			Desarrollo	15
			Cierre	16
		La Evaluación	Funciones	17
			Características	18
			Etapas	19 - 20

Fuente: Morffe (2014)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación se realizó bajo el paradigma cuantitativo. La metodología de este trabajo de grado incluye el tipo de investigación, las técnicas y procedimientos que se utilizaron para llevar a cabo el mismo. Es el "cómo" se realizó el estudio para responder al problema planteado.

Tipo de Investigación

El estudio se centra en una tipología descriptiva, la cual según lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010): “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.” (p. 80)

En este sentido, el estudio presentado lo que pretende es caracterizar la situación en cuanto a las Competencias Gerenciales que poseen los Docentes de Educación Primaria de la E.B.E. “19 de Julio” ubicada en el Municipio Guacara del Estado Carabobo, con la finalidad de precisar debilidades y fortalezas en cuanto a las mismas que vayan en beneficio y optimización del proceso educativo.

Diseño de la investigación

Por la naturaleza del problema de estudio, el diseño abordado por la presente investigación se ubica dentro de las tipologías expuestas por Hernández, Fernández y Baptista (2010), entre los denominados diseños no experimentales, ya que: “se

realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural, para después analizarlos”. (p. 149).

Asimismo por sus características la investigación se puede catalogar como un diseño descriptivo transeccional contemporáneo univariable de campo, el cual según lo expuesto por Hurtado (2010):

Se refiere a aquellas investigaciones cuyo propósito es describir un evento que ocurre o se observa en un momento único presente, utilizando para la recolección de datos fuentes vivas y observando el evento en su contexto natural, sin introducir ningún tipo de modificaciones. Se utiliza cuando el investigador tiene acceso a las fuentes vivas o a la observación directa del evento y no existen documentos o registros que permitan complementar la información.(p. 422)

En este sentido el estudio es transeccional ya que la información sobre las Competencias Gerenciales presentes en los docentes de la institución caso de estudio fue recopilada en un solo momento en el tiempo, siendo esta información recopilada directamente de los involucrados en este proceso de manejo como lo son los Docentes de Aula de Educación Primaria.

Población

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la población se define como “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 174). En este sentido, la población objeto de estudio de esta investigación estuvo integrada por 16 docentes de educación primaria de la E.B.E. “19 de Julio” ubicada en el Municipio Guacara, Edo. Carabobo. Distribuidos de la siguiente manera:

Tabla N 6 Distribución de la Población

Grado	Total de docentes	Grado	Total de docentes
1°	2	4°	3
2°	2	5°	3
3°	3	6°	3

Fuente: Elaboración propia del Investigador (Morffe; 2013)

Muestra

De la población antes descrita, se trabajó con una muestra de tipo no probabilística deliberada o intencional la cual es definida por Arias (2006) como: “Un procedimiento en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra, que permite elegir arbitrariamente los elementos sin juicio o criterio preestablecido”. (p.85); en este sentido en el estudio participaron 16 docentes de Educación Primaria de la Escuela Básica antes descrita. Por lo tanto la muestra es censal.

Técnicas e Instrumentos para recopilar información

La técnica mayormente a utilizar para los fines propios de esta investigación fue la observación por encuesta, que según lo señalado por Sierra (2005) “consiste en la obtención de datos de interés sociológico mediante la interrogación a los miembros de un determinado grupo social (...) consiste en la observación no directa de los hechos, sino a través de las manifestaciones realizadas por los propios interesados” (p. 305). En este sentido, la observación por encuesta representa la fuente idónea para que los docentes a través de un instrumento de fácil llenado y de lenguaje simple puedan expresar sus impresiones sobre el objeto de estudio, en el caso particular de esta investigación representado por la presencia de Competencias Gerenciales entre

los docentes. Sin irrumpir sobre los sujetos que conforman la muestra y mucho menos en su contexto personal.

Por su parte, el instrumento es definido por Arias (2006) como “un formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p.67). Para la obtención de la información se aplicó a los docentes que conforman la muestra un instrumento llamado cuestionario, donde Arias (Op cit) lo define como “un formato que contiene una serie de preguntas en función de la información que se desea obtener, y que se responde por escrito” (p.54).

El cuestionario, es el instrumento básico para la observación por encuesta que según lo expuesto por Hernández, Fernández y Baptista (2010) “es el instrumento más utilizado para recolectar los datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 217). De igual forma, Sierra (2005) plantea que la información aportada por los cuestionarios “generalmente se refiere a lo que las personas encuestadas piensan, aprueban o desaprueban, opiniones y actitudes”. (p.307).

En este sentido el cuestionario utilizado fue construido a partir de las variables de investigación en un proceso dialéctico, formuladas a partir de las respectivas dimensiones e indicadores de la variable principal de esta investigación (Competencias Gerenciales) todo con la finalidad de darle concreción empírica al proceso y para obtener la información necesaria y suficiente de los docentes de la escuela en cuestión. Por ello, el cuestionario a emplear estuvo compuesto por 20 preguntas de respuestas policotómicas, es decir, con varias opciones de respuesta: siempre, a veces y nunca. (Ver anexo A).

Validez

La validez de un instrumento se refiere “al grado en que un instrumento de medición mide realmente la(s) variable(s) que se busca medir” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 201). Esta validez puede ser de tres tipos: validez contenido, de constructo y a través del juicio de expertos.

En el caso particular de la investigación presentada se recurrió a la validez de contenido. Con respecto a este tipo de validez, ésta “se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010; P. 201) esto realizado a través de la comparación del cuadro de operacionalización de variables con el instrumento diseñado.

De igual manera, se emplea la técnica de validación de juicio de expertos, la cual: “se refiere al grado en que aparentemente un instrumento de medición mide la variable en cuestión, de acuerdo con expertos en el tema” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010; p. 201) Este tipo de validación consiste en entregarle a tres expertos un modelo del instrumento, junto con los objetivos de la investigación y la operacionalización de las variables a fin que éstos revisen el contenido, redacción y pertinencia de los ítems en el instrumento, de manera que el investigador realice las correcciones pertinentes previa su aplicación. Este tipo de validez se decidió consultar a tres docentes: Dra. Lisbeth Castillo (Gerencia Educativa); Msc. Denice Córdova (Investigación Educativa) y Msc. Luisa Méndez (Investigación Educativa). Esta validación se hizo a través de una petición formal (Ver formato de validación), luego de realizada se efectuaron las correcciones necesarias para su aplicación a la muestra piloto y el futuro cálculo de la confiabilidad.

Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2010) indican que es el “grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Para realizar el cálculo de la confiabilidad de un instrumento de recolección de datos con características tipo Likert, en el cual no existen respuestas correctas, se procede a emplear el coeficiente Alfa de Cronbach (1951), donde se contrastan las varianzas de respuestas de todos los ítems por separado y por persona, conforme a la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

En donde:

k= número de ítems

S_i^2 =varianza interna (por ítem)

S_t^2 =varianza total (por sujeto)

1= constante

Para la interpretación de este coeficiente se sigue la tabla de juicio presentada a continuación:

Escala para la interpretación del 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 (2002)

Un instrumento se considera aceptable cuando su coeficiente de confiabilidad es igual o mayor a 0,61. No obstante no existe regla fija para todos los casos, esto depende del tipo de instrumento bajo estudio, de su propósito y del tipo de confiabilidad que se trate. Se sugiere que cuando se usen escalas de actitud, el coeficiente de confiabilidad nunca debe estar por debajo de 0,81 para ser aceptable.

Luego de la aplicación del instrumento a una muestra piloto, los datos fueron vaciados en un documento de Microsoft Excel para luego ser aplicado el coeficiente Alfa de Cronbrach mediante la fórmula anteriormente mencionada:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right] = \frac{20}{20-1} \left[1 - \frac{14,20}{91,6} \right] = 0,95 * 0,845 = 0,80$$

Donde:

Según el resultado arrojado luego de la aplicación de la fórmula el instrumento arrojó una confiabilidad de 0,80, por lo que se considera que el instrumento es Altamente confiable.

Técnicas y Análisis Estadístico

Los datos fueron sistematizados en Microsoft Excel ® 2007 y analizados a partir del procesador estadístico Statgraphics en su versión 5.1, recurriendo a las técnicas estadísticas univariadas a partir de tablas y gráficos para mejor visualización y análisis de las variables en estudio. Tanto las tablas como los análisis fueron realizados según las diferentes dimensiones evidenciadas en el cuadro de operacionalización de variables y de acuerdo a los ítems que conformen dicha dimensión. Se agruparon de acuerdo a las opciones de respuesta y se realizó una apreciación generalizada por dimensión.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Este capítulo corresponde al análisis, presentación, información de los resultados y la aplicación del instrumento aplicado al personal docente en la E.B.E. “19 de Julio” ubicada en Guacara Estado Carabobo. A los cuales se les realizó un cuestionario, que luego fue clasificado, organizado, tabulado e interpretado tomando en cuenta las respuestas de las preguntas que se formularon al objeto de estudio.

En el mismo se visualizan los resultados obtenidos en el estudio una vez aplicado el instrumento a los sujetos que integran la muestra de la investigación, la información recabada fue procesada y analizada a través de estadística descriptiva y, presentándola en tablas y gráficos representados en términos de frecuencia y porcentajes de acuerdo a las tres categorías: Siempre, A veces y Nunca.

Estos resultados, van en función a los ítems descritos en el instrumento aplicado a los docentes, el cual se diseñó tomando como base las dimensiones e indicadores para de esta manera diagnosticar y explicar el porqué de la aplicación de Competencias Gerenciales para el fortalecimiento del Proceso Pedagógico en los Docentes de Educación Primaria de la E.B.E. “19 de Julio” ubicada en el Municipio Guacara del Estado Carabobo. De igual manera, se presenta el análisis e interpretación de los resultados los cuales se realizaron de forma descriptiva tomando en cuenta el respectivo porcentaje de las categorías y las bases teóricas que fundamentaron la investigación para corroborar o establecer discrepancias entre los resultados obtenidos y las teorías descritas en el estudio con el propósito de optimizar las Competencias gerenciales en dicha institución.

Finalmente, la importancia del análisis de los resultados, brinda la direccionalidad a la investigación partiendo de un contexto real, lo cual al arrojar resultados negativos se brindan aportes teóricos para canalizar las distintas situaciones que se presentan en la realidad.

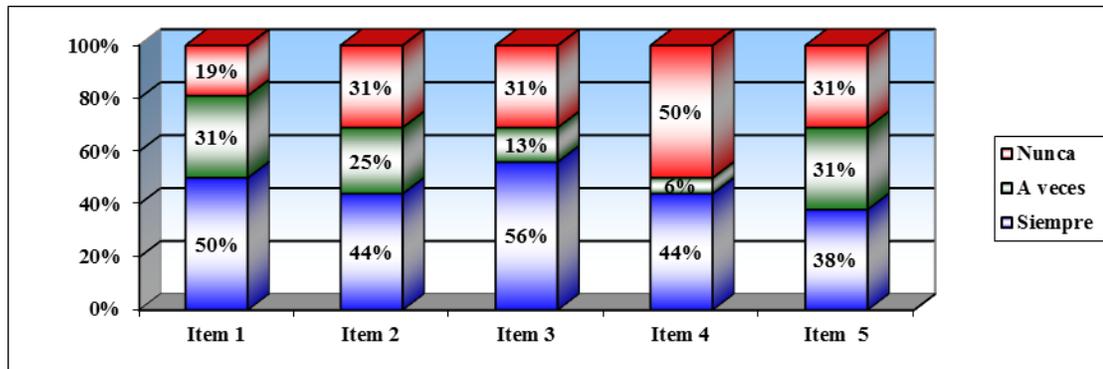
A continuación el análisis y la interpretación de los datos del presente estudio:

TABLA N° 7
ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS QUE DEFINEN LA DIMENSIÓN:
COMPETENCIAS BÁSICAS. DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE
LA E.B.E. “19 DE JULIO” UBICADA EN EL MUNICIPIO GUACARA DEL
ESTADO CARABOBO.

N°	Usted como docente considera que:	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
1	Interpreta textos educativos con la finalidad de adecuarlo al nivel de los estudiantes	8	50	5	31	3	19
2	Se planifica en acuerdo a su proyecto de vida	7	44	4	25	5	31
3	Maneja el computador procesando la información en programas básicos (hojas de cálculo, procesador de textos, diseños de presentaciones, etc.)	9	56	2	13	5	31
4	Identifica los procesos de cambio en los estudiantes dentro del salón de clase	7	44	1	6	8	50
5	Lideriza las actividades que forman parte de los proyectos de aprendizaje en beneficio de los estudiantes	6	38	5	31	5	31
TOTAL		37	46	17	21	26	33

Fuente: Instrumento aplicado por el Investigador (Morffe, 2013)

GRÁFICA N° 1
ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS QUE DEFINEN LA DIMENSIÓN:
COMPETENCIAS BÁSICAS. DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE
LA E.B.E. “19 DE JULIO” UBICADA EN EL MUNICIPIO GUACARA DEL
ESTADO CARABOBO.



Fuente: Instrumento aplicado por el Investigador (Morffe, 2013)

Dimensión: Competencias Básicas

Indicadores: Comunicación, Autogestión de Proyecto de Vida, Manejos de las TIC, Afrontamiento del Cambio, Liderazgo.

Ítems N°: 1, 2, 3, 4, 5.

Análisis:

En cuanto a la dimensión Competencias Básicas se tiene que un 46 por ciento de los docentes afirmó que siempre las aplica, sobre todo las que tienen que ver con: Interpretación de textos educativos con la finalidad de adecuarlo al nivel de los estudiantes (ítem 1) 50 por ciento; La planificación en acuerdo a su proyecto de vida (ítem 2) 44 por ciento; El manejo del computador procesando la información en programas básicos (hojas de cálculo, procesador de textos, diseños de presentaciones, etc.) (Ítem 3) 56 por ciento; la comunicación mediante el uso de internet (correo electrónico, chat, videochat, páginas web, etc.).

En el (Ítem 5) liderazgo en las actividades que forman parte de los proyectos de aprendizaje en beneficio de los estudiantes un 38 por ciento de los docentes siempre lo aplica, sin embargo un 31 por ciento igual a veces y nunca ejerce tal liderazgo. Sólo en el ítem 4 los docentes nunca identifican los procesos de cambio en los estudiantes dentro del salón de clase.

La primera competencia que Tobón (2005) clasifica como básica es la comunicación (ítem 1) de allí la importancia que esta tiene para que los docentes interpreten y produzcan textos con sentido, coherencia y cohesión. Los docentes encuestados en la mayoría de los casos tratan de adecuar los textos educativos según el nivel cognitivo de cada estudiante.

Para Tobón (2005) la competencia de autogestión del proyecto ético de vida (ítem 2) es una de las competencias básicas que todo docente de aula debe tener, es por ello que en ese proyecto de vida se deben identificar las metas a corto, mediano y largo plazo para así poder trazar las estrategias que le permitan alcanzar los objetivos planteados. De allí la importancia que tiene para todo docente tener su propio proyecto de vida.

Otra competencia básica que deben poner en práctica los docentes está referida al manejo del computador (ítem 3), en este sentido Tobón (2005) afirma que esta competencia se desarrolla en la educación básica, es por ello que todo docente debe tener la capacidad de comunicarse no solo mediante el empleo de la telefonía fija y móvil sino también por medio de internet.

En el (ítem 4) los docentes encuestados no identifican los procesos de cambios que se presentan en sus estudiantes, esto es alarmante ya que un docente debe implementar estrategias flexibles que permitan manejar los procesos de cambios inesperados dentro del salón de clase. Es por ello que Tobón (2005) expresa que se

deben modificar los planes y proyectos con el fin de adecuarlos a los cambios que se estén dando.

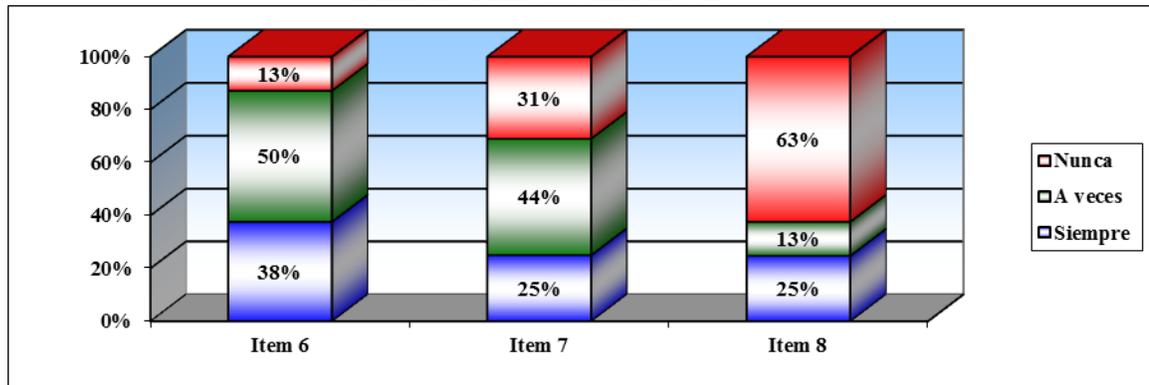
Para Tobón (2005) los docentes deben liderar todas las actividades que se realizan en el salón de clase (ítem 5), de igual manera los proyectos educativos deben ir en función del desarrollo de los educandos y de las demás personas que hacen vida en la comunidad escolar. Sin embargo solo un 38 por ciento de los docentes encuestados ejerce este liderazgo y un 31 por ciento a veces y nunca lo pone en práctica. En este sentido estamos al frente de una ausencia del liderazgo dentro del salón de clase, esto llama la atención porque los docentes dentro de tantas funciones y roles que deben cumplir esta el liderazgo.

TABLA N° 8
ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS QUE DEFINEN LA DIMENSIÓN:
COMPETENCIAS GENÉRICAS. DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA
DE LA E.B.E. “19 DE JULIO” UBICADA EN EL MUNICIPIO GUACARA
DEL ESTADO CARABOBO.

N°	Usted como docente considera que:	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
6	Potencia la solución grupal de problemas que se presentan en el salón de clase	6	38	8	50	2	13
7	Planifica el proceso de trabajo en el aula con base a los lineamientos de la organización	4	25	7	44	5	31
8	Busca mediar en los conflictos que se manifiestan entre los estudiantes a su cargo	4	25	3	13	9	63
TOTAL		14	29	18	38	6	33

Fuente: Instrumento aplicado por el Investigador (Morffe, 2013)

GRÁFICA N° 2
ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS QUE DEFINEN LA DIMENSIÓN:
COMPETENCIAS GENÉRICAS. DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA
DE LA E.B.E. “19 DE JULIO” UBICADA EN EL MUNICIPIO GUACARA
DEL ESTADO CARABOBO.



Fuente: Instrumento aplicado por el Investigador (Morffe, 2013)

Dimensión: Competencias Genéricas

Indicador: Trabajo en Equipo, Planificación del Trabajo y Resolución de Problemas.

Ítems N°: 6, 7, 8.

En lo correspondiente a la dimensión competencias genéricas se tiene que un 38 por ciento de los docentes a veces potencian la solución grupal de problemas que se presentan en el salón de clase (ítem 6) 50 por ciento; A veces planifica el proceso de trabajo en el aula con base a los lineamientos de la organización (ítem 7) 44 por ciento. Aunque un 63 por ciento sostuvo que nunca busca mediar en los conflictos que se manifiestan entre los estudiantes a su cargo (ítem 8).

Para Tobón (2005) la resolución de problemas que se manifiesta en (ítem 6) los docentes a veces resuelven las situaciones que se presentan en su espacio de trabajo. En este sentido Tobón expresa que se deben detectar los problemas dentro del marco laboral, teniendo como base el contexto en el cual se presentan los diferentes actores involucrados. Es así como los docentes deben implementar

acciones concretas para llegar al consenso y así lograr los objetivos planteados dentro del ambiente escolar.

En lo referente a la planificación del trabajo (ítem 7) Tobón (2005) expresa claramente que todo docente debe administrar el proceso de trabajo teniendo como referencia las necesidades de las personas a su cargo. En este sentido casi la mitad de los docentes encuestados a veces planifican su trabajo en el aula. Esto llama la atención porque una de las funciones vitales del trabajo de aula es la planificación y en este caso los docentes no están cumpliendo con esta responsabilidad.

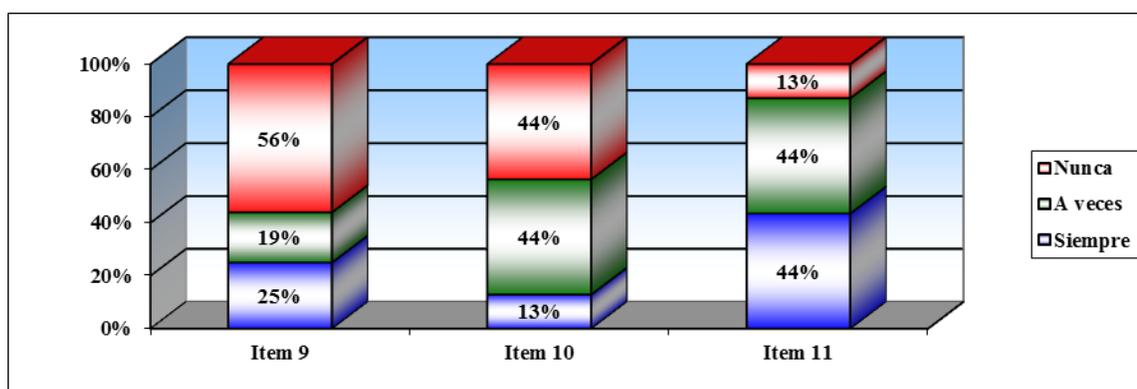
En (ítem 8) más de la mitad de los docentes afirmó que nunca median en los conflictos que se presentan en el salón de clase. Lo que quiere decir que jamás implementan acciones concretas para resolver los problemas dentro del aula. En este sentido Tobón (2005) afirma que los docentes deben detectar los problemas dentro del marco laboral, teniendo como base el contexto en el cual se presentan y los diferentes actores involucrados.

TABLA N° 9
ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS QUE DEFINEN LA DIMENSIÓN:
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS. DOCENTES DE EDUCACIÓN
PRIMARIA DE LA E.B.E. “19 DE JULIO” UBICADA EN EL MUNICIPIO
GUACARA DEL ESTADO CARABOBO.

N°	Usted como docente considera que:	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
9	Formula en consenso el proyecto de aprendizaje tomando en cuenta las necesidades del entorno estudiantil	4	25	3	19	9	56
10	Lidera el proyecto de aprendizaje dándole sentido a lo que los estudiantes aprenden	2	13	7	44	7	44
11	Evalúa el avance del proyecto de aprendizaje que le permita emitir una valoración sobre el desarrollo de las potencialidades de los estudiantes	7	44	7	44	2	13
TOTAL		13	27	17	35	18	38

Fuente: Instrumento aplicado por el Investigador (Morffe, 2013)

GRÁFICA N° 3
ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS QUE DEFINEN LA DIMENSIÓN:
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS. DOCENTES DE EDUCACIÓN
PRIMARIA DE LA E.B.E. “19 DE JULIO” UBICADA EN EL MUNICIPIO
GUACARA DEL ESTADO CARABOBO.



Fuente: Instrumento aplicado por el Investigador (Morffe, 2013)

Dimensión: Competencias Específicas

Indicador: Diseño del Proyecto Educativo Institucional, Liderazgo del Proyecto Educativo y Evaluación del Proyecto Educativo.

Ítems N°: 9, 10, 11.

En cuanto a la dimensión competencias específicas a nivel general un 38 por ciento de los docentes nunca pone en práctica tales competencias específicamente lo referido a si formula en consenso el proyecto de aprendizaje tomando en cuenta las necesidades del entorno estudiantil (ítem 9) 56 por ciento; a veces y nunca lideran el proyecto de aprendizaje dándole sentido a lo que los estudiantes aprenden; (ítem 10) 44 por ciento.

Sin embargo un 44 por ciento igual afirmó que siempre y a veces evalúan el avance del proyecto de aprendizaje que le permita emitir una valoración sobre el desarrollo de las potencialidades de los estudiantes (ítem 11). Ahora bien en el (ítem 9) los docentes que participaron en dicha encuesta afirmaron que nunca formulan en consenso el diseño del proyecto de aprendizaje, en este sentido Tobón (2005) afirma que el docente debe definir el componente del proyecto educativo con base en los resultados del diagnóstico.

En el (ítem 10) los docentes encuestados manifestaron que a veces y nunca lideran el proyecto de aprendizaje sin embargo Tobón al respecto afirma que los docentes deben liderar el proyecto educativo con base en los indicadores de gestión establecidos, las competencias asignadas y la normativa vigente. Esto quiere decir que todos los docentes deben estar a la cabeza de los proyectos educativos, cumplir con las competencias establecidas en cada proyecto según los objetivos planteados en dichos proyectos.

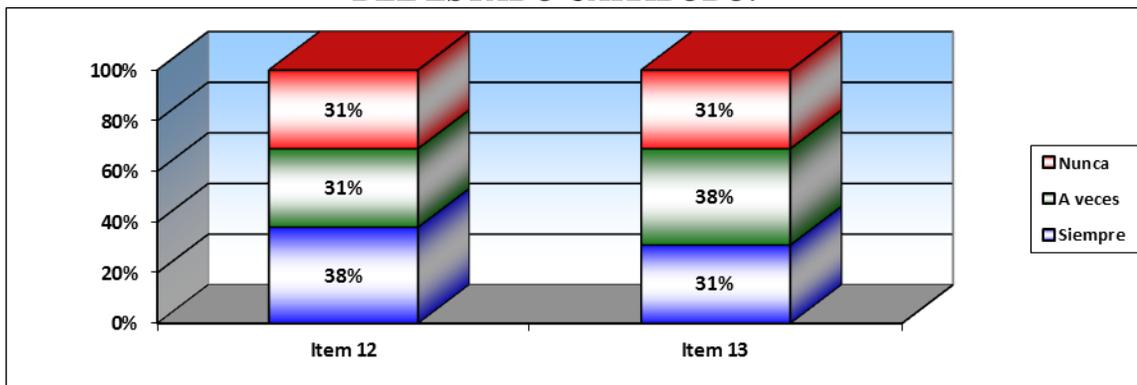
En lo referente al (ítem 11) los encuestados afirmaron que siempre y a veces evalúan el avance del proyecto educativo esto quedó reflejado en un 40 por ciento igual. Al respecto Tobón (2005) dice que los docentes deben evaluar el proyecto educativo según los indicadores establecidos, las competencias asignadas y la normativa vigente. En este sentido se le debe hacer un seguimiento al proyecto educativo con la finalidad de evaluar el avance del mismo.

TABLA N° 10
ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS QUE DEFINEN LA DIMENSIÓN: PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE. DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA E.B.E. “19 DE JULIO” UBICADA EN EL MUNICIPIO GUACARA DEL ESTADO CARABOBO.

N°	Usted como docente considera que:	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
12	Aplica todos los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje (planificación, evaluación, etc.)	6	38	5	31	5	31
13	Los objetivos educativos están dirigidos a desarrollar el potencial creativo de cada estudiante	5	31	6	38	5	31
TOTAL		11	34	11	34	10	32

Fuente: Instrumento aplicado por el Investigador (Morffe, 2013)

GRÁFICA N° 4
ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS QUE DEFINEN LA DIMENSIÓN: PROCESO DE ENSEÑANZA – APRENDIZAJE. DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA E.B.E. “19 DE JULIO” UBICADA EN EL MUNICIPIO GUACARA DEL ESTADO CARABOBO.



Fuente: Instrumento aplicado por el Investigador (Morffe, 2013)

Dimensión: Proceso Enseñanza-aprendizaje

Indicador: Sistematización de la enseñanza y Objetivos de aprendizaje.

Ítems N°: 12, 13.

En la dimensión proceso de enseñanza – aprendizaje la tendencia de respuesta fue compartida entre las opciones siempre y a veces (34 por ciento igual), entre lo que destaca: siempre aplican todos los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje (planificación, evaluación, etc) (ítem 12) (38 por ciento) y a veces los objetivos educativos están dirigidos a desarrollar el potencial creativo de cada estudiante (ítem 13) 38 por ciento.

En el (ítem 12) los docentes encuestados siempre aplican todos los elementos que intervienen en el proceso enseñanza – aprendizaje por lo cual Islas (2012) afirma que el proceso enseñanza-aprendizaje comprende el conjunto de actividades

organizadas, donde los elementos que intervienen están en interacción y cuyo resultado es una modificación más o menos estable de pautas de conducta. El alumno, el profesor, el contenido, los propósitos, las actividades de aprendizaje y las estrategias de evaluación conforman los elementos de este proceso.

Con respecto al (ítem 13) si los objetivos educativos están dirigidos a desarrollar el potencial creativo de cada estudiante los docentes encuestados señalaron que a veces dichos objetivos desarrollan el potencial de los alumnos. Al respecto Islas (2012) establece que los objetivos educativos deben estar dirigidos al alumno, quien los ejecutará como resultados de la instrucción.

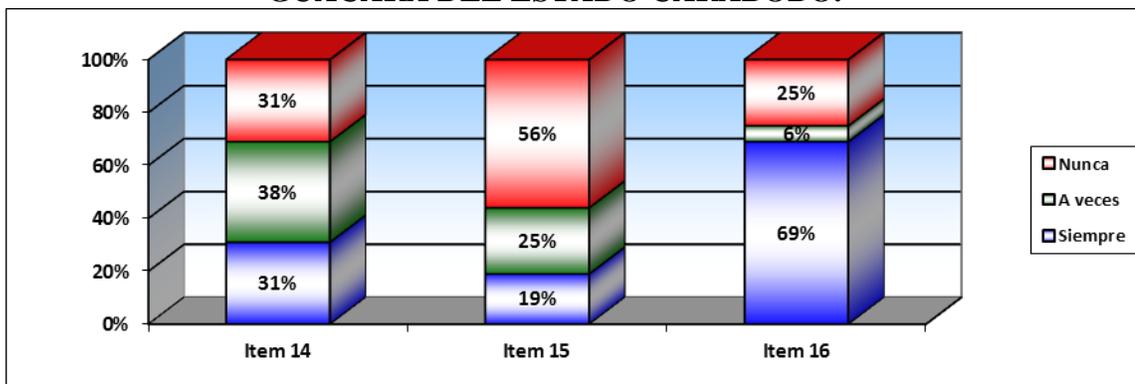
TABLA N° 11
ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS QUE DEFINEN LA DIMENSIÓN: DIFERENTES MOMENTOS DE LA CLASE. DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA E.B.E. “19 DE JULIO” UBICADA EN EL MUNICIPIO GUACARA DEL ESTADO CARABOBO.

N°	Usted como docente considera que:	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
14	Favorece un ambiente de confianza al iniciar la clase	5	31	6	38	5	31
15	Utiliza diferentes tipos de estrategias didácticas que permitan un aprendizaje significativo	3	19	4	25	9	56
16	Durante el cierre de la clase conoce los logros alcanzados en función del objetivo de aprendizaje establecido	11	69	1	6	4	25
TOTAL		19	40	11	23	18	37

Fuente: Instrumento aplicado por el Investigador (Morffe, 2013)

GRÁFICA N° 5

ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS QUE DEFINEN LA DIMENSIÓN: DIFERENTES MOMENTOS DE LA CLASE.. DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA E.B.E. “19 DE JULIO” UBICADA EN EL MUNICIPIO GUACARA DEL ESTADO CARABOBO.



Fuente: Instrumento aplicado por el Investigador (Morffe, 2013)

Dimensión: Los Diferentes Momentos de la Clase

Indicador: Inicio, Desarrollo y Cierre.

Ítems N°: 14, 15, 16.

Para la dimensión diferentes momentos de la clase, la tendencia de respuesta, aunque reflejó mayor proporción hacia la opción siempre (40 por ciento) fue seguida por la opción nunca (37 por ciento), resaltando los siguientes aspectos: un 38 por ciento a veces favorece un ambiente de confianza al iniciar la clase (ítem 14); un 56 por ciento nunca utiliza diferentes tipos de estrategias didácticas que permitan un aprendizaje significativo (ítem 15), mientras que un 69 por ciento siempre conoce los logros alcanzados en función del objetivo de aprendizaje establecido durante el cierre de la clase (ítem 16).

En el (ítem 14) los docentes encuestados afirmaron que a veces favorecen un ambiente de confianza al iniciar la clase. En este sentido Islas (2012) expresa que este ambiente se favorece al realizar una presentación breve, ágil y descriptiva del

instructor y los participantes, que a su vez propicie cierta disposición para aprender en grupo. El inicio es el momento donde se exploran los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores previos que poseen los y las estudiantes, permitiendo activar en éstos y éstas la disposición afectiva y actitudinal hacia las actividades a realizar.

El (ítem 15) referido a si el docente utiliza diferentes tipos de estrategias didácticas que permitan un aprendizaje significativo un 56 por ciento nunca las utiliza por lo cual Islas (2012) establece que una de las grandes responsabilidades del maestro es facilitar el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje. Resulta deseable entonces que se propicie, por medio de diferentes actividades, un ambiente favorable de cordialidad y confianza que contribuya a la obtención de resultados positivos.

En el (ítem 16) los docentes encuestados afirmaron que siempre conocen los logros alcanzados en función del objetivo de aprendizaje establecido. Por lo tanto Islas (2012) afirma que el cierre es el momento en el cual el maestro y la maestra aprovechan para conocer los logros alcanzados en función del objetivo establecido, potenciar valores, virtudes y actitudes hacia el aprendizaje. Las actividades de cierre consisten en la conclusión de las actividades y deben estar dirigidas a la evaluación, análisis y ponderación del nivel de conocimiento producido, esto se puede lograr por medio de: recuento de las actividades realizadas, lectura de cuentos o párrafos elaborados por los alumnos, autoevaluación de trabajos realizados, interpretación de mapas mentales y conceptuales, entre otros.

TABLA N° 12

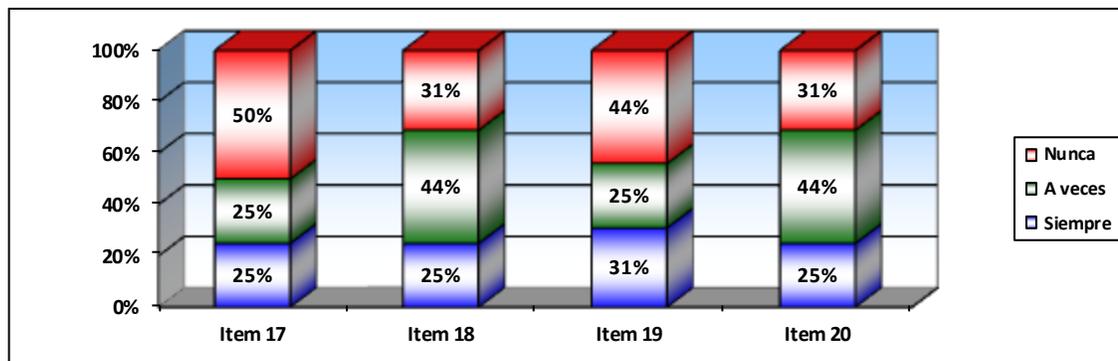
ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS QUE DEFINEN LA DIMENSIÓN: LA EVALUACIÓN. DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA E.B.E. “19 DE JULIO” UBICADA EN EL MUNICIPIO GUACARA DEL ESTADO CARABOBO.

N°	Usted como docente considera que:	SIEMPRE		A VECES		NUNCA	
		f	%	f	%	f	%
17	Proporciona datos pertinentes y oportunos para la toma de decisiones al momento de evaluar	4	25	4	25	8	50
18	Cuando va a realizar la evaluación final intervienen todos los actores educativos que participan en dicho proceso	4	25	7	44	5	31
19	Realiza la evaluación inicial o diagnóstica para determinar los conocimientos previos de sus estudiantes	5	31	4	25	7	44
20	Utiliza la evaluación formativa para informarse permanentemente sobre el avance de sus estudiantes	4	25	7	44	5	31
TOTAL		17	27	22	34	25	39

Fuente: Instrumento aplicado por el Investigador (Morffe, 2013)

GRÁFICA N° 6

ANÁLISIS DE LOS ÍTEMS QUE DEFINEN LA DIMENSIÓN: LA EVALUACIÓN. DOCENTES DE EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA E.B.E. “19 DE JULIO” UBICADA EN EL MUNICIPIO GUACARA DEL ESTADO CARABOBO.



Fuente: Instrumento aplicado por el Investigador (Morffe, 2013)

Dimensión: La Evaluación

Indicador: Funciones, Características, Etapas.

Ítems N°: 17, 18, 19, 20.

En la dimensión evaluación la tendencia de respuesta se ubicó en el nunca (39 por ciento), donde los docentes nunca proporcionan datos pertinentes y oportunos para la toma de decisiones al momento de evaluar (ítem 17) 50 por ciento; nunca realizan la evaluación inicial o diagnóstica para determinar los conocimientos previos de sus estudiantes (ítem 19) 44 por ciento; sin embargo a veces los docentes cuando van a realizar la evaluación final hacen que intervengan todos los actores educativos que participan en dicho proceso (ítem 18) 44 por ciento y a veces utiliza la evaluación formativa para informarse permanentemente sobre el avance de sus estudiantes (ítem 20) 44 por ciento.

En el (ítem 17) si proporcionan datos pertinentes y oportunos para la toma de decisiones al momento de evaluar los docentes encuestados expresaron que nunca lo hacen, en este sentido Islas (2012) establece que los docentes deben proporcionar datos pertinentes y oportunos para la toma de decisiones. Pueden ser administrativas (ya sea de promoción, aceptación, rechazo) o docentes (corrección de métodos, técnicas, materiales o ambos). La evaluación debe ser concebida como un medio permanente de apoyo y orientación que fomente el pensamiento crítico y creativo. En este sentido, la evaluación es formativa.

En relación al (ítem 18) si cuando va a realizar la evaluación final intervienen todos los actores educativos que participan en dicho proceso un 44 por ciento afirmó que a veces todos participan. Sin embargo Islas (2012) afirma que debe ser participativa. En ella intervienen todas las personas que participan en el progreso didáctico, abriendo la posibilidad a la autoevaluación y la evaluación grupal. Los

docentes deben involucrar no solo a los estudiantes en dicho proceso sino a los padres, representantes y comunidad escolar.

El (ítem 19) si los docentes realizan la evaluación inicial o diagnóstica para determinar los conocimientos previos de sus estudiantes un 44 por ciento nunca la realiza, esto es alarmante ya que Islas (2012) establece que la evaluación inicial o diagnóstica permite determinar los conocimientos previos, es decir, si el nivel de conocimiento y habilidades que poseen los alumnos es suficiente para participar en el curso. Aclara y replantea las actividades de aprendizaje, en función de las expectativas, tanto de los participantes como del docente.

En el (ítem 20) referido a si los docentes utilizan la evaluación formativa para informarse permanentemente sobre el avance de sus estudiantes un 44 por ciento afirmó que a veces la utiliza. Al respecto Islas (2012) expresa que la evaluación del proceso o formativa posibilita que el proceso enseñanza-aprendizaje se vea retroinformado permanentemente. Asimismo, proporciona datos sobre la actuación de los alumnos en sus experiencias de aprendizaje, lo que permite rectificar el rumbo o continuar con una experiencia nueva.

CONCLUSIONES

A partir de la opinión evidenciada por los docentes consultados, en lo correspondiente a la dimensión Competencias Básicas siempre las aplican, sobre todo las que tienen que ver con: Interpretación de textos educativos con la finalidad de adecuarlo al nivel de los estudiantes; La planificación en acuerdo a su proyecto de vida; El manejo el computador procesando la información en programas básicos (hojas de cálculo, procesador de textos, diseños de presentaciones, entre otros.); la comunicación mediante el uso de internet (correo electrónico, chat, videochat, páginas web, etc.). En este sentido resulta positivo que los docentes consultados dominen este tipo de competencias ya que son las competencias fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral (Tobón, 2005, p.65).

Sin embargo, a veces y nunca ejercen el liderazgo en las actividades que forman parte de los proyectos de aprendizaje en beneficio de los estudiantes y nunca identifican los procesos de cambio en los estudiantes dentro del salón de clase. Esto resulta una gran debilidad según lo propuesto por (Tobón, 2005, p.66) ya que las competencias básicas son las bases sobre las cuales se fundamentará no solo el conocimiento de los estudiantes sino la puesta en práctica de todos aquellos valores que comenzarán a regir la vida de los niños que están a su cargo.

En lo correspondiente a la dimensión competencias genéricas se tiene que los docentes a veces potencian la solución grupal de problemas que se presentan en el salón de clase y a veces planifican el proceso de trabajo en el aula con base a los lineamientos de la organización; sin embargo los docentes nunca buscan mediar en los conflictos que se manifiestan entre los estudiantes a su cargo.

En este sentido es necesario recalcar lo expuesto por Tobón quien sostiene que las competencias genéricas se caracterizan porque: Permiten la adaptación de

diferentes entornos laborales, requisito esencial para afrontar los constantes cambios en el trabajo dados por la competencia, la crisis económica y la globalización, además que su adquisición y desempeño puede evaluarse de manera rigurosa. De aquí que uno de los retos de la educación actual sea la formación de habilidades generales y amplias. (Tobón, 2005, p. 69).

En cuanto a la dimensión competencias específicas nunca formulan en consenso el proyecto de aprendizaje tomando en cuenta las necesidades del entorno estudiantil; a veces y nunca lideran el proyecto de aprendizaje dándole sentido a lo que los estudiantes aprenden. Esto resulta contraproducente en concordancia con lo expuesto por Tobón donde enfatiza que las competencias específicas son aquellas competencias propias de una determinada ocupación o profesión. 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. En este sentido los programas de formación deber estar acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto. (Tobón, 2005, p. 71).

Asimismo hay que precisar en el caso de los educadores este tipo de competencia lo ubica en una actividad para lo cual se preparó, de igual forma el autor aclara, que sea cual fuere el caso quienes posean estas competencias específicas están a la cabeza dentro de la organización donde se encuentren laborando. De allí la importancia que tiene la misma en el ámbito educativo. (Tobón, 2005, p. 71).

Sin embargo un porcentaje mayoritario afirmó que siempre y a veces evalúan el avance del proyecto de aprendizaje que le permita emitir una valoración sobre el desarrollo de las potencialidades de los estudiantes. En la dimensión proceso de enseñanza – aprendizaje, los docentes siempre aplican todos los elementos que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje (planificación, evaluación, etc) y

a veces dirigen los objetivos educativos a desarrollar el potencial creativo de cada estudiante. En este sentido Islas (2012) entre otros aspectos, indica: “Debemos tener en cuenta la necesidad de definir correctamente los propósitos de aprendizaje que se pretendan alcanzar, que no son otra cosa que la consecución de aprendizajes que el individuo debe mostrar una vez que ha finalizado su instrucción”. (Islas, 2012, p. 14).

Para la dimensión diferentes momentos de la clase, los docentes a veces favorecen un ambiente de confianza al iniciar la clase; nunca utilizan diferentes tipos de estrategias didácticas que permitan un aprendizaje significativo; sin embargo siempre conocen los logros alcanzados en función del objetivo de aprendizaje establecido durante el cierre de la clase. Al respecto el Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano expone:

Que es el momento en el cual el maestro y la maestra aprovechan para conocer los logros alcanzados en función del objetivo establecido, potenciar valores, virtudes y actitudes hacia el aprendizaje. En relación con esta forma de organización del aprendizaje, resulta importante destacar la *clase participativa*, en la cual se logra potenciar el desarrollo de las distintas esferas de la personalidad de los y las estudiantes, en una interacción dinámica de los actores del proceso educativo. (Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano, 2007, p. 65).

En la dimensión evaluación los docentes nunca proporcionan datos pertinentes y oportunos para la toma de decisiones al momento de evaluar; tampoco realizan la evaluación inicial o diagnóstica para determinar los conocimientos previos de sus estudiantes; sin embargo a veces los docentes cuando van a realizar la evaluación final hacen que intervengan todos los actores educativos que participan en dicho proceso y a veces utilizan la evaluación formativa para informarse permanentemente sobre el avance de sus estudiantes.

Resulta una debilidad lo evidenciado por lo docentes consultados ya que según lo expuesto por Islas (2012):

La evaluación como actividad permanentemente dinámica, coadyuva a la toma de decisiones durante el desarrollo del procesos didáctico, ya que proporciona información no sólo del grado en el que el alumno alcanzó los objetivos de aprendizaje, sino también de los fenómenos o situaciones que obstaculizaron o hicieron posible su propio proceso de aprendizaje, favoreciendo así la calidad de la actividad docente. (Islas, 2012, p. 25).

Finalizando, resulta alarmante la manera como los docentes de aula de la institución estudiada llevan el proceso de evaluación al pasar por alto la valuación inicial o diagnóstica, no siempre involucran a todos los actores en el proceso final de la evaluación para la toma de decisiones y tampoco llevan un registro que les permita ver el avance de sus estudiantes. Al respecto Islas establece:

El análisis y la interpretación de los resultados de la evaluación son tareas muy importantes para emitir juicios y tomar decisiones sobre los elementos que se van a evaluar y acerca de cómo y en qué grado se alcanzaron los objetivos de aprendizaje. (Islas, 2012, p. 29).

RECOMENDACIONES

Es necesaria la realización de talleres de formación y actualización, porque la mayoría de los docentes confrontan dificultades al momento de exhibir las competencias gerenciales en su práctica pedagógica, lo que les permitirá ampliar y desarrollar su capacidad de liderazgo no solo en el aula de clase sino a nivel personal.

La actualización de los docentes con respecto al conocimiento y práctica de las competencias gerenciales para el fortalecimiento del proceso pedagógico, se puede lograr a través de su participación en estudios de postgrado en la maestría de gerencia avanzada en educación, innovaciones educativas, talleres, actividades de extensión y formación a distancia, vía virtual, por medio de video-conferencias, seminarios, foros y ponencias donde hagan acto de presencia educadores de varias regiones del país, con la incorporación de invitados internacionales y la implementación de estas competencias gerenciales novedosas en los diversos contextos educativos para compartir experiencias que contribuyan a enriquecer el proceso de aprendizaje.

Se insta a los educadores participantes del estudio, a conformar mesas de diálogo, círculos de acción docente, jornadas de interacción dialógica, entre otros grupos de encuentros, para analizar, confrontar ideas, discutir a partir de diferentes visiones relacionadas con recursos didácticos, estrategias y procedimientos, como las competencias gerenciales, organización de ideas y trabajos libres orales y escritos, que propicien la adquisición de habilidades, capacidades y destrezas a los educandos, que coadyuven a la solución de la problemática detectada en su mundo académico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias F. (2006). *El Proyecto de Investigación*. (4ta. Edición). Caracas: Editorial Espíteme.
- Balestrini, M. (2006). *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. BL Consultores Asociados: Caracas. Séptima edición.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad*. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- Braslavsky, C. (1999). *Bases, Orientaciones y Criterios para el Diseño de Programas de Formación de Profesores*. *Revista Iberoamericana de Educación* N° 19, enero-abril. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie19a01.htm> [consulta, 2013, junio 9].
- Camperos, M. (2007). *Principios del aprendizaje*. México. Kaidos.
- Colmenares, Y. (2007). *Teorías Pedagógicas para la enseñanza de la lectoescritura*. Caracas. Fundaupel.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Caracas: Gaceta Oficial N° 36.860.
- Correa A., Hidalgo H. (2008). *La Investigación. Manual para la realización y organización del informe*. Universidad de Carabobo, Facultad de Educación. Valencia, Venezuela.
- Currículo Nacional Bolivariano. (2007). Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano. Caracas, Venezuela.
- Chacón, F. (1999). *Técnicas Gerenciales Educativas*. Caracas. Ministerio del Poder Popular para la Educación.
- Estrada D. (2008) *Educación-América Latina: A Cuidar los Logros. Entrevista realizada a Jorge Sequeira, Secretario de la UNESCO para América Latina*. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.ipsnoticias.net/2008/11/educacion-america-latina-a-cuidar-los-logros/> [Consulta , 2013, enero 20].

- Farro (2004). *Gerencia de Centros Educativos*. Lima, Edit. Centro de Proyección Cristiana.
- Flores (2009). “*Las competencias que los profesores de Educación Básica movilizan en su desempeño profesional docente en la Universidad Complutense de Madrid, España*”. [Documento en línea] Disponible en <http://eprints.ucm.es/8171/1/T30412.pdf> [Consulta, 2014, Junio, 16]
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Cuarta Edición. McGraw Hill editores. México D.F. México.
- Hurtado J. (2010). *Metodología de la Investigación Holística*. Ediciones SYPAL. Caracas. Venezuela.
- Islas, N. (2012). *Didáctica Práctica: Diseño y Preparación de una Clase*. Editorial Trillas. México D.F.
- Ley Orgánica de Educación. (2009). Caracas. Gaceta Oficial N° 5.929
- Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Caracas. Gaceta Oficial N° 6.076.
- Manes, J. (2003). *Gestión estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. Buenos Aires, edit. Granica.
- Meduca (2012). *Orientaciones para la aplicación de competencias en el aula*. [Documento en línea] Disponible en http://www.meduca.gob.pa/04unad/DNCYTE/docs/HACIA_UN_CURRICULO_POR_COMPETENCIA/1.pdf [Consulta, 2013, junio 22].
- Méndez (2005). “Gerencia Educativa”, 4ª Edición. Editorial Continental. Ciudad de México – México.
- Olaves (2009), “*Competencias del Docente de Educación Integral en el contexto de la realidad Educativa Venezolana*”. [Documento en línea] Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3063108> [Consulta , 2014, Junio 16]
- Ortiz, J. (2008). *La gerencia educativa. Cambios y Paradigmas*. Barquisimeto. Lithos.

- Palacios E. (2012). *Gestión pedagógica en el aula: Clima Social Escolar, desde la percepción de estudiantes y profesores del séptimo año de educación básica del centro educativo urbano "Naciones Unidas", de la ciudad de Azogues, y del centro educativo rural "Humberto Vicuña Novillo" de la comunidad de Molobog.* Para optar al título de Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo, trabajo no publicado, Universidad Técnica Particular de Loja. República del Ecuador. [Documento en línea] Disponible en <http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/6679/1/Palacios%20Flores%20Eloisa%20Beatriz.pdf>. [Consulta, 2013, febrero 12].
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente. (2010). Caracas. Gaceta Oficial N°39.428.
- Ruiz B. (2002) *Instrumentos de Investigación educativa. Procedimientos para su diseño y validación.* Segunda edición. CIDEG C.A. Barquisimeto. Venezuela.
- Salazar, G. (2007). *Gerencia en el aula.* Maracay. IMPAR. ANEXO A
- Sierra B. (2005). *Técnicas de investigación Social. Teorías y ejercicios.* Decimocuarta edición. Tercera reimpresión. Thomson editores. Spain Paraninfo S.A. España
- Tobón S. (2005) *Formación Basada en Competencias.* Ediciones Ecoe.
- Tobón S. (2006) *Aspectos Básicos de la Formación Basada en Competencias.*
- Proyecto Mesesup. [Documento en línea] Disponible en http://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos_basicos_formacion_competencias.pdf [Consulta, 2013, julio 14].
- Toledo E. (2010). *Formación en Competencias Gerenciales del personal docente basado en el modelo de las Organizaciones Educativas Inteligentes.* Para optar al Título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, trabajo no publicado, otorgado por la Universidad de Carabobo. Valencia Estado Carabobo, República Bolivariana de Venezuela. [Documento en línea] Disponible en <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/cgi-bin/wwwisis/in=fichero/fichero.in> [consulta , 2013, marzo 27].
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006). Normas para la Elaboración y Presentación de los Trabajos de Grado. 4ta edición. 8va reimpresión. Resolución N° 98-1941500. FEDUPEL. Caracas.
- Velásquez B. (2008). *Estrategias Basadas en Competencias para la Formación de Equipos de Trabajo de Alto Desempeño Dirigidas a los Profesores de la Facultad*

de Odontología de la Universidad de Carabobo. Para optar al Título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, trabajo no publicado, otorgado por la Universidad de Carabobo. Valencia Estado Carabobo, República Bolivariana de Venezuela. [Documento en línea] Disponible en <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/cgi-bin/wwwisis/in=fichero/fichero.in> [consulta , 2013, marzo 22].

Anexos