



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO RAFAEL RANGEL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO**

PERFIL DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA

Trabajo de Grado para optar al título de Licenciados en Educación Integral

**Autores
Delfín T. Juan H.
Suárez R. Amadaliz T.
Tutora: Dra. Mariely Rosales**

Trujillo, marzo de 2012

AGRADECIMIENTOS.

A la ilustre Universidad de los Andes, Núcleo Universitario Rafael Rangel por abrirnos las puertas para lograr este triunfo; por habernos formado y dado las herramientas necesarias para lograr ser profesionales.

A nuestros padres y hermano(s) por su amor, apoyo y colaboración incondicional, para ellos nuestro eterno agradecimiento.

A nuestra tutora la Dra. Mariely Rosales, por su tiempo dedicado, sus conocimientos compartidos y sus enseñanzas, por ser excelente guía, mil gracias por su apoyo y por creer en nosotros, siempre estaremos agradecidos que Dios la bendiga.

A los Profesores Ermelinda Azuaje y Carlos Moreno por su Apoyo y tiempo dedicado, Muchas gracias y que Dios se los pague.

A los profesores que marcaron huella en nuestra formación, muchas gracias.

A nuestros amigos y compañeros de clases que de una u otra forma hicieron que este logro que hoy alcanzamos se convirtiera en una experiencia inolvidable, siempre los recordaremos.

A todas aquellas personas que nos colaboraron con este proyecto un Dios se los pague.

Los triunfos son desenlace de largos caminos de lucha constante, que se labra día a día, con esfuerzo, perseverancia, dedicación fe y entusiasmo. Hoy alcanzamos esta meta y queremos compartir esta felicidad y a la vez agradecerles a todos por su apoyo.

DEDICATORIA.

Hoy al culminar una de las etapas de gran importancia en mi vida, quiero compartir mi felicidad con aquellas personas que contribuyeron a alcanzarla y les dedico con mucho amor este éxito:

A Dios Todopoderoso y a la Santísima Virgen María, por la vida, la salud, por haber guiado mis pasos para siempre seguir adelante y así hacer de este sueño una hermosa realidad.

A mis Padres Ana Julia y Ramón, quienes me dieron el ser, de ustedes he aprendido lo mejor, han sido un ejemplo de lucha y constancia, gracias por su apoyo y por hacer de mí la persona que hoy soy, este triunfo es de ustedes, que Dios me los bendiga siempre, los amo.

A mis hermanos: Leonela, Leandro y Diana, por estar siempre a mi lado en las buenas y malas, son parte de este triunfo y que esta meta que hoy alcanzo les sirva de ejemplo para alcanzar sus sueños, los quiero mucho.

A mis abuelos Angélica (+) y Cornelio (+) a pesar que ya no estén conmigo físicamente sé que siempre estarán conmigo dándome sus bendiciones este logro también es de ustedes, los llevo en mi mente y en mi corazón, los extraño.

A mis abuelos María y Ramón, gracias por sus bendiciones y apoyo son parte importante de mi vida, este triunfo se los dedico, que Dios los bendiga.

A toda mi familia por estar siempre allí brindándome su apoyo y colaboración, que Dios se los pague.

A mi compañero de tesis Juan Delfín, gracias por llegar en el momento indicado, por tu apoyo, paciencia, ayuda y cariño, además de compartir en la última etapa de nuestra carrera lindos momentos, nunca te voy a olvidar, a ti también te dedico este triunfo, lo logramos Juan.

A mi tutora Mariely Rosales, mil gracias por su apoyo, colaboración y optimismo de que si se puede, fue un placer, estoy orgullosa de haber sido su alumna y tesista, de todo corazón que Dios se lo pague y la bendiga siempre.

A mis siempre amigos Karelys, Yuraida, Josaidy, Pedro, José y Rovmary, parte fundamental de mi vida con quienes he compartido momentos de alegría, tristezas y hoy este triunfo, gracias por su linda amistad y apoyo incondicional, los quiero mucho.

A mis compañeros de estudios y colegas, Karina, María, Milagros, Elizabeth, Lisset, Yerina, Ana, Adriana, Sol, Johana, Juan, Jorge y Fernando, con quienes compartí momentos únicos y con su amistad hicieron este caminar una bonita experiencia, los quiero colegas.

A todas aquellas personas que contribuyeron en mi formación académica, que de alguna forma ayudaron al logro de esta meta y que siempre creyeron en mí gracias por su apoyo, a todas mil gracias y que Dios los bendiga.

Amadaliz Tibusay Suárez Ro

DEDICATORIA.

A Dios todo poderoso, mi guía él que me da las fuerzas para siempre seguir adelante, en quien me apoyo en cada paso de mi vida, este triunfo es gracias a ti.

Dedico mi triunfo a todas aquellas personas que con su amor, apoyo y paciencia me ayudaron alcanzarlo:

A mis Padres Juan Delfín y Matilde Tandioy, dos seres únicos para mi, luchadores, gran ejemplo a seguir que con su amor, apoyo y constancia me ayudaron alcanzar una de mis metas este triunfo también es de ustedes gracias por siempre estar a mi lado, los Amo.

A mi Hermano Johnny Delfín por siempre estar a mi lado apoyándome en todo momento, hoy te dedico este triunfo porque también formas parte de él. Te Amo Hermanito.

A mi Abuela Jesusa (+) hoy culmine el camino que inicie a tu lado, gracias por tus bendiciones. Te quiero mucho

A mi hija Ashlyn este triunfo hoy alcanzado es para ti y espero te sirva de guía para que el día de mañana logres todos tus sueños, eres lo mejor de mi vida Te Amo Hija.

A mi esposa gracias por estar siempre a mi lado motivándome, apoyándome en las buenas y malas nunca dudaste de mí en lo que podía alcanzar este triunfo también es tuyo gracias por todo. Te quiero mucho

A mi sobrino Jheison espero que este triunfo te sirva de guía y ejemplo a seguir. Te quiero mucho.

A mi sobrino Yekson (+) aunque no estés hoy a mi lado físicamente, se que desde el cielo estas orgulloso de mi triunfo. Te quiero mucho.

A mi compañera de tesis Amadaliz, gracias por compartir conmigo esta experiencia en la última etapa de nuestra carrera, nunca te voy a olvidar. Te quiero mucho.

A mi tutora y profesora Mariely Rosales, mil gracias por su apoyo, colaboración y optimismo de que si se puede, fue un placer y estoy orgulloso de haber sido su alumno y tesista, de todo corazón que Dios se lo pague y la bendiga siempre.

A mis compañeros de estudio con los que compartí a lo largo de mi carrera momentos inolvidables gracias por su apoyo y amista nunca los olvidare.

Juan Humberto Delfín Tandioy

ÍNDICE GENERAL

INDICE GENERAL	vii
RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	3
Planteamiento del Problema	7
Objetivos de la Investigación	7
Objetivo General	7
Objetivos Específicos.	7
Justificación	7
Delimitación de la Investigación	9
CAPÍTULO II	
MARCO REFERENCIAL	10
Antecedentes de la Investigación	10
Bases Teóricas	13
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	49
Tipo y Diseño de Investigación.	49
Población	50
Técnicas e instrumentos	51
Validez de los instrumentos.	51
Procedimiento de la investigación	52
CAPÍTULO IV	
PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .	53
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	70
BIBLIOGRAFIA	73
ANEXOS	75
Anexo A Instrumento de recolección de datos.	76

Anexo B. Validación del instrumento.	80
--------------------------------------	----

ÍNDICE DE CUADROS

Nº		Pág.
1	Mapa de variables.	48
2	Constructor del conocimiento.	53
3	Formador de valores.	54
4	Interdisciplinario.	56
5	Investigador.	57
6	Reflexivo.	58
7	Autoconocimiento.	59
8	Automotivación.	60
9	Autocontrol.	61
10	Capacidad para resolver conflictos.	62
11	Capacidad para liderazgo.	63
12	Empatía.	64
13	Relaciones interpersonales.	65
14	Conocimiento.	66

15	Perspectiva.	67
16	Actitud.	68

bdigital.ula.ve

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Nº		Pág.
1	Constructor del conocimiento.	53
2	Formador de valores.	55
	.	
3	Interdisciplinario.	56
4	Investigador.	57
5	Reflexivo.	58
6	Autoconocimiento.	59
7	Automotivación.	60
8	Autocontrol.	61
9	Capacidad para resolver conflictos.	62
	.	
10	Capacidad para liderazgo.	63
11	Empatía.	64
12	Relaciones interpersonales.	65
	.	
13	Conocimiento.	66
	.	
14	Perspectiva.	67
15	Actitud.	69

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO UNIVERSITARIO RAFAEL RANGEL
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO**

PERFIL DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA

Autores

**Amadaliz T. Suárez R.
Juan H. Delfín T.**

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar el perfil de los docentes de Educación Primaria en la Escuela Bolivariana “Padre Rásquin” del municipio Trujillo. Adoptando un tipo de investigación descriptiva con un diseño de campo, para lo cual se diseñó un instrumento el cual fue aplicado a treinta y dos (32) docentes, el mismo fue validado por tres expertos. Los resultados indicaron que el perfil del docente se orienta hacia la construcción de conocimientos, formador de valores, sin embargo reflejan acciones muy lejos de ser interdisciplinario, en ocasiones toma en cuenta las emociones de los estudiantes, además se les dificulta establecer relaciones interpersonales con los estudiantes, por lo tanto se ofrecieron una serie de lineamientos que les permita fortalecer el perfil.

Palabras claves: Perfil, docente, educación primari

INTRODUCCIÓN

La educación ha sido considerada el eje fundamental de las sociedades, para la construcción y transformación del país, en ese sentido, en virtud del papel que cumple en el siglo XXI, se ha venido planteando aspectos que orienten hacia una educación de calidad.

Al respecto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO,2011) resalta la necesidad en los países de elaborar políticas, planes coherentes fundamentales para lograr cambios concretos, sostenibles en los sistemas educativos del mundo entero, para alcanzar los objetivos de la Educación para Todos”. Ante tales perspectivas en Venezuela se implementan transformaciones curriculares con la puesta en práctica de las Escuelas Bolivarianas como recintos transformadores de la sociedad, orientadas a alcanzar ese bienestar educativo en un escenario acorde a las necesidades de los miembros que ella alberga.

En este contexto, el perfil del docente, es un factor prioritario para alcanzar las necesidades educativas de la sociedad para orientar, apoyar, planificar, ejecutar y evaluar las políticas educativas a la luz de las innovaciones que el país requiere, no sólo del desarrollo de las competencias laborales, sino también en su formación como docente para obtener niveles óptimos que se requiere en una educación de calidad.

De allí la importancia de contar con docentes cuyo perfil integre competencias acordes a la educación que desarrolla, la misma con acciones concretas que propicien con excelencia el ejercicio profesional; dando origen al seguimiento de un conjunto de factores y relaciones interpersonales que garanticen el desenvolvimiento eficaz de la acción educativa en la escuela.

Lo anterior conduce a plantear en los docentes el desarrollo de competencias que lo conduzca a desarrollar una tarea consigo mismo para interactuar de manera armónica con el entorno institucional, el contexto

sociocultural, a través de la práctica de valores que le permita desarrollarse ejerciendo autonomía, practicando lazos de cooperación, afecto con sus colegas y demás miembros de la comunidad escolar.

Ante tales consideraciones, se evidencia el desarrollo de una investigación con la finalidad de analizar el perfil de los docentes de Educación Primaria en la Escuela Bolivariana “Padre Rásquin” del municipio Trujillo, estructurada por tres (05) capítulos de la siguiente manera:

En el capítulo I se hace referencia al planteamiento del problema donde se toma en consideración la problemática existente en las instituciones educativas situación que genera la formulación, sistematización del problema, donde se incluyen los objetivos generales, específicos, la justificación y la delimitación.

El capítulo II describe el marco referencial, es allí donde se presentan algunas investigaciones relacionadas con las variables en estudio como antecedentes, de igual manera las bases teóricas están fundamentadas en aportes conceptuales de investigadores.

En el capítulo III se hace referencia al marco metodológico, el cual contiene la metodología adoptada en la investigación basada en un tipo de investigación descriptiva, además se presenta el diseño orientado en el estudio, población, muestra a la cual se les aplicaron los instrumentos en la medición de las variables, como también la validez, confiabilidad, el procedimiento de la investigación a seguir.

En el capítulo IV, se presentan el análisis y discusión de los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento. En el capítulo V las conclusiones y recomendaciones que se derivan del estudio. Para finalizar las referencias bibliográficas y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

Al inicio del siglo XXI, mundialmente se han venido produciendo grandes cambios en todas las organizaciones pudiendo repercutir en el aparato productivo de un país, siendo las organizaciones educativas, las que juegan un papel protagónico en la ejecución de estas políticas, al responder a las necesidades e intereses de la sociedad.

En Venezuela, también se están implementando transformaciones, innovaciones y paradigmas que responden al proceso político, social y económico, así mismo, en el contexto del sector educativo, se están haciendo modificaciones curriculares abordando un nuevo enfoque, que presenta la escuela bolivariana como centro en la creación del nuevo Republicano, donde se garantiza la formación, y capacitación académica para lograr la adquisición de conocimiento, saber e información facilitar la consolidación de la personalidad; por ende, el logro de habilidades, y destrezas en el desempeño de cada individuo,

El artículo 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999, p.32), reconoce el derecho a la educación del niño, la niña y el adolescente, enmarcada en el sistema educativo bolivariano, exigencias que consideran a la educación como un derecho humano y deber social fundamental, principio tipificado en el artículo 14 de la Ley Orgánica de Educación (2009, p.56), al expresar “la construcción social del conocimiento, valoración ética-social del trabajo, integralidad, formación de nuevos republicanos y republicanas para la participación activa, consiente, solidaria en los procesos de transformación social”. Ahora bien, para el cumplimiento de este articulado, se requiere de docentes comprometidos con la organización escolar, donde promuevan cambios, garantizando la

optimización del proceso educativo,; los mismos deben asumir como sujetos activos del quehacer educativo, para atender el entorno socio familiar, con la intención de buscar la calidad del proceso didáctico, asumiendo el liderazgo, que facilite la toma de decisiones en función de garantizar la formación académica del estudiante, alineando voluntades en el logro de objetivos, y metas propuestas, para guiarlos hacia niveles elevados de calidad educativa.

En tal sentido, se desea que el docente oriente sus actividades en concordancia con su realidad fundamentándose en la Propuesta Curricular de Educación Primaria (2007) la cual se apuntala hacia el mejoramiento de la calidad de la enseñanza, con el incremento de la cobertura, modernización de la estructura administrativa del sistema educativo, reforma de todos sus niveles, modalidades; razón, por ello, se le otorga énfasis al perfil del docente, para producir cambios profundos en la labor educativa y la transformación de las prácticas pedagógicas.

Para ello, la propuesta curricular bolivariana (2007;p.19) señala que el perfil del docente se encuentra delineado en la Carta Magna. El docente es un guía, un orientador del proceso de formación integral del niño y el adolescente que, según la L.O.P.N.A (2007; p.16), es un ciudadano porque es sujeto de Deberes y Derechos. El docente no es el centro del proceso educativo, lo es el alumno, pero el maestro puede convertirse en un líder, en un paradigma de la ciudadanía universal en cuanto que su vida personal y profesional constituyan un modelo de ciudadano, respetuoso de la dignidad humana y convencido defensor de los Derechos Humanos, por un lado; y por el otro, un profesional que ponga muy en alto el orgullo de ser venezolano

Es en ese contexto, es donde se afianza la necesidad de docentes acordes a las nuevas tendencias educativas, a la creación de grupos para discutir temas, asumir responsabilidades, deleguen decisiones, orienten sus funciones hacia el reforzamiento de una misión holística, donde la interrelación escuela comunidad la conciben como espacio democrático, de

carácter social comunitario, organizado, participativo, protagónico, fundamental en el proceso pedagógico para la formación de una nueva ciudadanía con responsabilidad social.

En síntesis, un docente que sepa elegir el momento oportuno para adecuar su perfil a las necesidades de los estudiantes, la escuela y la comunidad, el cual es definido por Izarra y López (2007,p.3) como el “agrupamiento de aquellos conocimientos, destrezas y habilidades, tanto en lo personal, ocupacional que un educador debe tener para desarrollar su labor” en este sentido, realizar acciones en el pleno desarrollo de sus potencialidades, alcanzar objetivos, metas en el desenvolvimiento de la institución escolar.

Resulta oportuno considerar, que el perfil de los docentes en las organizaciones educativas, está estrechamente relacionadas con el desarrollo de las competencias, las cuales son definidas por Hernández (2006,p.5) como “el conocimiento del contenido de su enseñanza y el modo como ese contenido puede tener sentido para el estudiante”. Por ello, la gama de tareas del docente ajustadas al perfil incluyen la planificación de sus actividades de enseñanza, teniendo presente las características de los destinatarios de la educación, las del entorno en que viven y las de la sociedad que deberán enfrentar.

También incluyen la capacidad para establecer ambientes de aprendizaje; creación de herramientas de evaluación apropiadas que le permitan, por una parte detectar las dificultades de sus estudiantes y, apoyarlos, por otra parte, evaluar el efecto de su propia estrategia de trabajo. Finalmente formar parte constructiva del entorno en el que trabaja, compartir y aprender de y con sus colegas y otros miembros de la comunidad circundante.

Sin embargo, investigaciones realizadas por Escarrá (2006) Zuleta (2005) y Portillo (2005) plantean que uno de los problemas más graves de la educación venezolana lo representa la actuación profesional del docente,

debido a las dificultades para integrar el perfil que se exige al desarrollo de competencias, es decir la ineffectividad para alcanzar sus objetivos, satisfacer las necesidades de la sociedad. Es allí donde se refleja las dificultades para satisfacer las necesidades de los estudiantes y la institución escolar en su proyección hacia la sociedad.

De igual manera, informes de las dependencias gerenciales: Zona Educativa – Dirección de Educación del estado Trujillo (2006) destaca que en diferentes instituciones escolares existen actuaciones de docentes lejos de lo que sería el desarrollo de competencias acordes al perfil profesional, tales como: falta de interacciones comunicacional, falta de habilidad para el manejo..., solución de conflictos, ausencia de valoración a las ideas, criterios, opiniones de los estudiantes.

La situación antes mencionada pareciera ser común en las instituciones educativas de Educación Primaria, pues según observaciones al contexto al momento de desarrollar las pasantías profesionales se detectaron dificultades en los docentes para impartir aprendizajes, ello trae como consecuencia escaso sentido de pertenencia de la comunidad donde realizan su labor educativa, limitando su participación a cumplir funciones educativas, a planificar las actividades de clase y evaluaciones a los estudiantes.

Por otra parte, se evidencia escasa cooperación al cumplimiento de las metas institucionales, reflejado en la deficiente interacción con los miembros de la comunidad educativa en la elaboración y ejecución del proyecto educativo integral comunitario, es allí donde el trabajo desarrollado por los docentes manifiesta la dificultad de ejecutar las actividades planificadas, los objetivos pierden sentido y dejan de cumplirse.

De continuar con esta situación se vería las instituciones educativas con limitaciones para propiciar el cambio educativo, poco compromiso para el trabajo docente, habilidad para el manejo y solución de conflictos, ausencia de valoración a las ideas, criterios y opiniones de los miembros del equipo de trabajo, imposibilitando la toma de decisiones compartidas, ocasionando

quejas, descontento, apatía, entre los actores educativos pues ellos poseen alta responsabilidad de consolidar el proceso escolar con base a niveles de eficacia, eficiencia constituyendo una situación de preocupación en el contexto de las organizaciones educativas. Por lo que, dadas estas consideraciones se elaboraron la siguiente interrogante, constituyendo la formulación del problema.

Formulación del Problema

¿Cómo es el perfil de los docentes de Educación Primaria?

A continuación, se presentan los objetivos de la investigación.

Objetivo general

Analizar el perfil de los docentes de Educación Primaria en la Escuela Bolivariana “Padre Rásquin” del municipio Trujillo

Objetivos específicos

.- Describir el perfil del docente de Educación Primaria en la Escuela Bolivariana “Padre Rásquin” del municipio Trujillo

-Identificar las competencias del docente de Educación Primaria en la Escuela Bolivariana “Padre Rásquin” del municipio Trujillo

.- Ofrecer orientaciones a los docentes para fortalecer el perfil de los docentes de Educación Primaria en la Escuela Bolivariana “Padre Rásquin” del municipio Trujillo

Justificación de la Investigación.

Las transformaciones curriculares en el contexto educativo venezolano, específicamente con la implementación de las escuelas bolivarianas, han

centrado su atención en la figura del docente como promotor del trabajo pedagógico, formador académico de los estudiantes y fortalecedor de decisiones compartidas para el logro de objetivos. En esta panorámica, el perfil del docente responde a la disposición de cambio planteada en la gerencia educativa del país, para así lograr el propósito de la educación sustentada en la premisa de la formación académica de todos y para todos.

Bajo esta perspectiva, es de considerar la labor del docente centrada en la educación bolivariana, se desarrolla con la finalidad de promover un cambio curricular a fin de contribuir a la formación de un nuevo ciudadano y ciudadana, bajo la premisa de decisiones horizontales donde toda opinión se valoriza, donde se orienta hacia la autonomía, democracia, participación, transformación de realidades.

A los efectos del presente estudio se identifica esta investigación desde una justificación teórica, debido a que corresponde con la profundización del conocimiento el saber, la información de las variables planteadas en el contexto de las escuelas bolivarianas marcando las bases históricas, pedagógicas, filosóficas, sociales, culturales, psicológicas, políticas, científicas, humanísticas implementadas en la formación de los niños, niñas, jóvenes, adultos y adultas del país. De igual manera se reconocen una justificación de actualidad, en el estudio, se plantea, indagar teorías, donde se estudia el perfil de los docentes de las escuelas, como protagonistas del quehacer escolar.

Por otro lado, la investigación origina una justificación práctica, pues al consolidarse se puede realizar aportes significativos donde el perfil del docente se reorienta en función de las exigencias presentes en las organizaciones educativas. En cuanto a la justificación social, el estudio responde a las exigencias de la sociedad actual, donde se plantea la formación del ciudadano, ciudadana, enmarcados en los principios de la democracia pluricultural, tal como lo exige el basamento legal y jurídico de la carta magna.

Finalmente el estudio responde al aspecto metodológico por cuanto es una investigación de modalidad descriptiva, permite profundizar el estudio del perfil y competencias del docente, aplicado un diseño de campo, pues la información se nutre con la opinión de los informantes localizados en el mismo sitio de los hechos. De igual manera servirá como aporte para futuras investigaciones.

Delimitación de la investigación

La investigación tiene como finalidad estudiar el perfil de los docentes de Educación Primaria de la Escuela Bolivariana “Padre Rasquin” del municipio Trujillo, en el lapso comprendido Junio 2011 a marzo de 2012.

bdigital.ula.ve

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

A continuación se presenta la fundamentación teórica en que se apoya la investigación, partiendo de trabajos que muestra la preocupación de algunos investigadores en relación al perfil de los docentes de Educación Primaria.

Antecedentes de la investigación

Para desarrollar este trabajo se tomaron algunas investigaciones que tienen estrecha relación que la propuesta, las cuales sirven de aporte para el desarrollo de la misma, entre las que se mencionan:

Franco (2010) realizó una investigación para optar al título de Licenciada en Educación Integral de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez del estado Trujillo, titulado “Análisis del perfil profesional docente de II Etapa en Escuela Bolivariana Nacional Eloisa Fonseca ubicada en el Municipio Valera Estado Trujillo”. La siguiente investigación tuvo como objetivos identificar la formación del personal docente, describir las características de las habilidades del docente y establecer las características de la función mediadora del docente en la Escuela Bolivariana, antes mencionada, los postulados fueron (León, Rojas y González (2007, p. 24), Cajiao (2004, p. 29), Arraga (1999, p. 3), Shon (2004, p. 9). Fue de tipo descriptivo, transversal y de campo, la población fue constituida por seis (6) sujetos, y en la técnica de recolección de datos se utilizó un cuestionario que consta de (26) preguntas con alternativas tipo escala lickert (siempre, casi siempre, nunca, casi nunca). Como resultado se obtuvo que siempre los docentes se enfocan en el perfil profesional y cumple con cada rol establecido en la carrera.

El trabajo de Franco proporciona a la presente investigación, fundamentación teórica sobre la formación de los docentes y el desarrollo del

perfil en la carrera profesional, señalando la estrecha relación entre ambos para alcanzar la formación integral del estudiante.

Por su parte, Atencio (2009) realizó un trabajo para obtener el título de Profesor de Educación Integral de la Universidad Pedagógica Experimental Libertado (UPEL) núcleo Valera, titulado Análisis de la relación entre los valores institucionales y el perfil profesional de los docentes de la U. E. Carrillo Guerra. El objetivo del trabajo consiste en analizar y establecer la relación existente entre los valores institucionales y el perfil profesional de los docentes que laboran en la Unidad Educativa Carrillo Guerra del municipio Trujillo. Para la construcción del marco teórico se consultó a María Rosa Buxarrais y Victoria Camps en lo concerniente a Valores, y en cuanto al Perfil Profesional Docente se revisó a Hawes y Corvalán así como Rosa Galvis. La investigación llevada a cabo se clasifica como descriptiva, analítica, de campo y transversal. La técnica utilizada fue la Encuesta.

La población del siguiente estudio estuvo conformada por 14 docentes de aula, 16 auxiliares y 5 docentes de actividades complementarias. Como instrumento de recolección de datos, se diseñó un cuestionario aplicado a la población objeto de estudio y estuvo conformado por 18 ítems bajo escala Likert con alternativas Siempre, Casi Siempre, A Veces y Nunca, el cual fue validado por tres expertos.

Los resultados arrojados por el instrumento utilizado demostraron que entre los docentes prevalecen los valores institucionales de igualdad, solidaridad y justicia; cumpliendo con las expectativas de la dirección docente. Igualmente, se evidenció que existen fallas en cuanto a ciertas competencias y capacidades del perfil profesional de dichos docentes que inciden en el desempeño óptimo de sus funciones y que por ende no les permiten desarrollar su máximo potencial. El escenario educativo de hoy en día demanda la actuación de docentes integrales, poseedores de competencias, capacidades y valores que conjuguen en el desarrollo de su práctica pedagógica el ser, saber, hacer y convivir, que constituyen los ejes

curriculares. Esta visión holística de la docencia va a derivar en la formación de ciudadanos críticos, participativos, solidarios y cooperativos.

El trabajo de Atencio, aporta a la presente investigación información relevante sobre las debilidades de los docentes para desarrollar el perfil que lo caracteriza en esta nueva era, mostrando algunas deficiencias en las competencias adquiridas a nivel profesional.

De igual manera, Barillas (2007) realizó una investigación para obtener el título de Licenciado en Educación Integral de la Universidad Simón Rodríguez del estado Trujillo titulada “Análisis del Perfil de Competencias del Docente de la I Etapa de Educación Básica de la Unidad Educativa Estatal Simón Bolívar del municipio Valera, estado Trujillo”. La presente investigación propone analizar el perfil de competencias del docente de la I etapa de educación básica. El cual se sustentó en los teóricos Levy-Leboyer (2000), Benavides (2002) y Tobón (2006) el estudio se enmarcó dentro de la modalidad de proyectos factibles, de tipos descriptivos, transaccional o transversal descriptivo.

Como instrumento de recolección de datos se aplicó una encuesta dirigida al personal docente de la U. E. E. Simón Bolívar como objeto de estudio. Esta encuesta estuvo conformada por 29 ítems respectivamente. Los mismos fueron sometidos, para su respectiva validación, al juicio de 03 expertos, quienes la catalogaron aptas para ser aplicadas. Para determinar su confiabilidad, se tuvo como población a 21 docentes. El análisis de los resultados se realizó mediante la distribución de frecuencias absolutas, porcentajes y la media. Los resultados confirmaron que no es necesario el fortalecimiento del perfil de competencias del docente de la primera etapa de educación básica de la Unidad Educativa Estatal Simón Bolívar, pues se evidenció la falta de aplicación de algunas de las competencias y la poca existencia de mecanismos adecuado para el desempeño de este perfil de competencias.

La investigación de Barillas, aporta al presente estudio fundamentación teórica sobre la ausencia de competencias del docente que afectan directamente el desarrollo de su perfil, la misma sirve de base para señalar aspectos conceptuales que serán tomados en cuenta en el transcurso de la investigación.

Bases teóricas

El tema educacional ha alcanzado una enorme relevancia en los últimos años, tanto en países desarrollados como en países en desarrollo. La razón de esto reside; por una parte, en la evidencia que muestra la importancia de la educación para la sociedad, la economía y su rol en la distribución del ingreso. Por otra parte, se ha constatado que en muchos países en desarrollo, si bien se ha superado el problema de cobertura educativa, aún subsisten problemas con la calidad didáctica y la distribución de la misma entre distintos segmentos de la población.

En Venezuela, la búsqueda de resultados educativos, en los últimos años ha cambiado de enfoque, se ha priorizado profundizar el perfil docente como respuesta a los cambios curriculares generados de la transformación de la sociedad.

Perfil del docente

En las nuevas generaciones, el perfil del docente constituye la demostración y el cumplimiento de su rol como tal, en cada una de las actividades desarrolladas determinando así su eficacia ante los demás. Esto implica las labores que cotidianamente tiene que cumplir el docente dentro y fuera del aula de clases.

Al respecto, Picón (2007) define el perfil del docente en los siguientes términos:

El Maestro, el profesor, el educador, ya no debe ser un simple 'expositor de temas', el docente está obligado a ser la persona

que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que regenta. El educador no debe olvidarse nunca de su rol, su labor debe ser la continuidad de la que se realiza en el hogar, ya que se hace necesario el cultivo de la convivencia y la paciencia, así como el amor a la profesión para poder dar calidad a la enseñanza. Nos parece muy importante el maestro, éste no puede enfrentarse al alumnado, aunque sean niños, adolescentes o adultos, vestidos a la moda 'in', con un maquillaje excesivo, comiendo o fumando. Es mal visto un educador que se exprese con vocabulario inadecuado y que en lugar de ocupar su cátedra, se sienta sobre el escritorio, creyendo con estos modales, ganarse la popularidad del estudiantado. El educador, ya sea universitario, de secundaria, de primaria o de preescolar debe ser ecuánime, justo, probo, selecto de mente y espíritu. El educador debe mantenerse al día y estar atento a los acontecimientos mundiales, para no decepcionar al grupo que maneja y fecundizar ideas nobles, democráticas, que le den sentido a los temas que desarrolla (El Universal, pp.3-23)

En tal sentido, como continuador de la labor educativa de los padres de familia, asume totalmente la responsabilidad de ayudar a los estudiantes en su formación integral, en todas sus dimensiones o posibilidades; Por su parte, Almeida (2007:43) plantea el perfil del docente como: “las características que debe poseer en función de su actividad y en cumplimiento o desarrollo del currículo que administra”.

Por ello, es necesario precisar que el docente ya no es únicamente el servidor de un Estado-Nación que educa a unos y deja fuera a otros. Su trabajo se dirige a una sociedad crecientemente diversa y plural, que demanda para todos sus jóvenes un tipo de educación que los prepare, no sólo para su participación ciudadana, sino también para su participación productiva. Considerando lo anterior, la Unesco (2006:12) señala que el perfil del docente “se desafían y complejizan a medida que aumenta la cobertura de la educación, como también las necesidades sociales que se plantean al sistema educativo”.

Estas nuevas demandas, requieren ser consideradas dentro de un enfoque sistémico al trabajo que desempeñan los docentes, basándose en las responsabilidades y labores listadas en la descripción del puesto, considerado como un concepto relativamente nuevo en el ámbito de la educación.

En Venezuela con la implantación de la Educación Bolivariana, el perfil del docente se aborda desde varias perspectiva, orientado hacia una educación integral de los estudiantes, y fundamentado por una serie de acciones que lo caracterizan como el docente para esta nueva era, tiene como protagonista del hecho educativo y de su propia historia al educando, por ello el docente bolivariano de acuerdo al Currículo de Educación bolivariana (2007:16) debe asumir: 1) Al educando como el valor fundamental en la construcción del conocimiento. 2) Ser activo, creativo, crítico, investigador e innovador. 3) Constructor de proyectos que se ajusten a la necesidad real del educando y su comunidad. 4) Darle el rol protagónico y constitucional a la comunidad y su incorporación en los diferentes proyectos. 5) Tener ética, valores morales y espirituales, capaz de promover la justicia, el amor, la solidaridad, el sentido de pertenencia y el amor a la humanidad.

Además, 6) Revolucionario por convicción, no por interés. 7) Comprometido con los lineamientos de la educación bolivariana en todos sus aspectos. 8) Difundir el pensamiento liberador de Simón Bolívar, Simón Rodríguez, Luis Beltrán Prieto Figueroa y de los héroes y mártires de la patria. 9) Educar en libertad para la libertad. 10) Crear espacios para la construcción de los sueños y esperanzas por un mundo más humano. 11) Resaltar los valores culturales de las comunidades. 12) Planificar y evaluar siempre pensando en el lado humano del educando.

13) Promover nuevas estrategias pedagógicas en el proceso de lectura, escritura y resolución de problemas matemáticos elementales. 14) Creer en la educación bolivariana, como una educación integral de calidad al

servicio de todos los seres humanos, liberadora y humanista. 15) Promover la equidad de género como un ejemplo de unidad en los educandos. 16) Difundir el respeto a la vida y los derechos humanos. Es esto solamente parte de ese perfil del docente bolivariano de hoy.

En este sentido, el docente venezolano debe partir de la consideración de que el proceso educativo se define en una relación de complejidad, articulado en el plano de pensamiento con los planos de lo real. Se trata del ser, conocer, hacer y convivir que define al hombre interpretando para plantear su punto de vista sobre la naturaleza y la sociedad y en consecuencia actuar históricamente.

En síntesis, se señala que el perfil del docente comprende un sistema de desarrollo profesional continuo, basado en la mejora de la práctica docente y en el establecimiento de estándares que contribuyan a incrementar la calidad y el rendimiento de los aprendizajes de los estudiantes, por ello para el presente trabajo, los investigadores realizan un resumen del perfil del docente, basándose en la concepción del currículo bolivariano, sintetizándolo de la siguiente manera, el perfil del docente se basa en ser un constructor del conocimiento, formador de valores, interdisciplinario e investigador.

En este sentido, se trata de una visión que privilegia la condición humana, y cuyo sentido de comprensión del objeto que representa una dimensión cognoscitiva del aprendizaje, en la cual el docente, tiene una representación social y este punto de vista es importante para la formación y para el desarrollo del trabajo intelectual del estudiante.

Constructor del conocimiento

En el Currículo Bolivariano (2007) se parte de la consideración de que el ser tiene conciencia de sí y del mundo, y por lo tanto, el conocer es una posibilidad para explicar las cosas y para establecer el papel del ser frente a la realidad. Se puede considerar, que el ser comienza por una identificación de lo que se es y de lo que puede hacerse al interpretar la realidad. El

estudiante, al problematizar la realidad, está creando un universo complejo de contenidos simbólicos, está aprehendiendo la realidad con el objeto de investigarla desde su forma constitutiva hasta su desarrollo histórico.

De allí que, el docente como constructor del conocimiento, fundamenta la práctica pedagógica relacionando el ser con el conocer, teniendo como mediador el proceso de concientización. Esto no representa una práctica que deviene solamente en conocimiento, sino que enriquece cognoscitivamente al conocer propuestas metodológicas que pueden ser fundamentos importantes para elevar la calidad de la educación.

Por otra parte, Cenamec (2001) plantea que al docente no se le puede concebir como un mediador del aprendizaje, ya que este planteamiento pareciera sugerir la idea de la posible búsqueda del consenso. En este caso, estaría desplegando la interacción constructiva, en la necesidad de encontrar el consenso en las significaciones recogidas en los diferentes puntos de vista de los estudiantes.

El docente, antes que mediador del aprendizaje, debe ser concebido como un orientador, que basado en el principio de autonomía haga posible la formación de un ser crítico. En este punto tiene importancia destacar el desarrollo del pensamiento lógico, se trata de pensar la realidad más allá de lo gnoseológico para trascender al plano epistemológico.

No es suficiente un docente que problematice a la realidad, es necesario que socio-investigue el conocimiento, y es aquí, donde adquiere trascendencia de tomar en cuenta lo cotidiano. La socio-investigación es la búsqueda colectiva, es la participación del estudiante, el docente y la comunidad para encontrar respuestas que puedan conducir a un hacer que internalice las posibilidades de transformación. Este hacer, a través del acto docente, debe ser aprendizaje-acción permanente para que se manifieste la conciencia histórica.

El docente del futuro tiene que ser formado superando la fragmentación de los saberes, entendiendo al conocimiento como la relación

interdisciplinaria de diferentes saberes y analizando la realidad como una complejidad donde se encuentran y transitan diferentes posiciones y puntos de referencia. En la complejidad sobresale el valor de aprender por encima de una práctica reiterativa de pautas culturales, en este sentido no solamente se allana el camino del saber escuela-realidad, sino que se refunda el concepto de enseñar.

Se trata de una concepción de totalidad donde enseñar, aprender, conocer, concienciar, están unidos, interrelacionados; por esto para Morin (2000) hay complejidad cuando son inseparables los elementos diferentes que constituyen un todo (como el económico, el político, el sociológico, el afectivo, el mitológico) y que existe un tejido interdependiente, interactivo e interretroactivo entre el objeto de conocimiento y su contexto, las partes y el todo, el todo y las partes, las partes entre ellas.

Desde la complejidad se plantea un discurso para formar a un docente a una nueva práctica pedagógica, donde el acto de enseñar conduzca a un saber social educativo que reivindique el proceso de la interdependencia, de lo interactivo y lo íter-retroactivo en la relación hombre-contexto.

Así, el docente también deberá entender la complejidad del mundo pedagógico teniendo como base la investigación, y la acción sobre la realidad, ésta tiene que expresarse a través del compromiso del docente como líder social. En una pedagogía desde lo complejo, el docente tiene que formarse y practicar valores para romper con la cultura escolar que al expresarse como contracultura despliega un sistema de antivalores.

Formador de valores

La formación en valores ya representa, en la intimidad del sujeto escolar, un aspecto profundamente cualitativo, está en la mente de los hombres, en su relación con la sociedad y sus problemáticas. La representación de los valores se plantea desde lo intrínseco, para actuar sobre lo extrínseco, su proyección está sujeta a la motivación sobre la

realidad y esto genera un compromiso para romper con el anonimato y participar activamente con los otros sujetos sociales.

Formar en valores, puede constituirse en el verdadero intento por concienciar al ser escolar como ser social. Para la escuela, que trata de presentarse como proyecto alternativo frente a las expresiones de este nuevo siglo, la formación en valores toca al ser como intimidad, para proyectarse como entidad social. La escuela debe formar para la vida, un concepto de vida que no se limite a una particularidad, sino que responda al colectivo en el contexto de los valores sociales.

Formar en valores puede entenderse como una abstracción, así el conjunto de los valores sociales puede constituirse en un cuerpo inanimado si sólo representa para la escuela una ilustración del hombre que habrá de ser. Por esto, se insiste en la dimensión social de los valores, porque se trasciende la dimensión simbólica. Se trata de intervenir la realidad desde una visión de valores que represente una expresión verdaderamente cualitativa de la escuela del futuro, y por esto, la formación del docente debe responder a los retos del nuevo siglo.

Al plantear el problema de los valores se debe buscar en el plano ontológico para pensar en una realidad que hoy se somete a nuevos fundamentos culturales no alejados del sujeto pueblo. Para Moreno (2006), cuando un valor entra en crisis la valoración abandona a su contenido, sin embargo es de advertir que hay crisis de valores no por la valoración si no porque el proceso de legitimación que desvirtúa la relación valor-realidad trastocando al ser-consciencia. Lo vital es recuperar a los valores y a su inserción en los procesos educativos desde una perspectiva de recuperación de su verdadera valoración y de su vínculo con lo real, recuperar un contenido que sigue existiendo como aprehensión de la realidad social.

No se puede formar en valores sin tomar en cuenta la vida activa social en los procesos escolares, la cultura académica no puede suprimir a la cultura pública. Los valores de la cultura pública al tocar la intimidad del ser

docente-estudiante, representan una posibilidad de rescate de la ética-pedagógica. Los valores regresan a su expresión de su objetividad, a su carga afectiva para proyectarse desde lo intrínseco, no como enseñanza mecanizada sino como proceso de concientización.

El desempeño del docente venezolano se asumirá desde un plano ético cuando un nuevo modelo pedagógico estimule la práctica de valores, y se rompa con la cultura escolar que se expresa como contracultura y por lo tanto despliega desde su racionalidad un sistema de antivalores.

Interdisciplinario

En este marco proposicional debe formarse al docente orientador que requiere un modelo pedagógico basado en la multidisciplinariedad como complejidad. Este es el reto educativo de la escuela que está por hacerse, la escuela-vida-transformación, que no se define solamente en la teoría de un modelo, sino que requiere de una práctica pedagógica solidaria, autónoma y creativa. Una escuela del nuevo siglo impregnada de un propósito libertario, pues las consecuencias del proceso de globalización generan un centro de poder. Aquí, lo importante no será el saber acumulado, sino que lo vital será la racionalidad del saber que se despliega legitimando los fundamentos de la sociedad global.

La educación del futuro tiene el reto de abrir el razonamiento más allá de límites preconfigurados, y es necesario articular niveles de conocimiento que dinamicen el proceso educativo. Si los contenidos son abiertos, la nueva lectura de la realidad no es un acto pasivo, es un momento indicativo del pase a la integración de teoría y práctica, y de avance en la necesidad de autodeterminación del sujeto cognoscente.

En este sentido, Morin (2000: p 34) expresa que “El pensamiento es una aventura que a cada instante corre el riesgo de confusión y simplificación. No olvidemos que el pensamiento es el arte de navegar entre confusión y abstracción, el arte de distinguir sin aislar, es decir hacer que se

comunique lo que está distinguido” La autodeterminación del sujeto es una propuesta válida en el contexto de una pedagogía que rescate el sentido cultural de la educación relacionando teoría y práctica, desplegando un proceso de pensamiento donde la enseñanza no simplifique al conocimiento. La enseñanza se debe desarrollar en el sentido de la interdisciplinariedad (integración de varias disciplinas) y promover la realidad desde claves como confusión-simplificación, confusión abstracción.

Así el perfil del docente, debe dirigirse a formar más allá de límites cerrados que no permiten la relación educación-sociedad como manera de navegar la realidad como tejido interdependiente. La formación del docente deberá fundamentarse en una base filosófica que considere que éste se expresará en su práctica pedagógica como un orientador para impulsar un proceso de aprendizajes complejos. La razón y el conocimiento serán compartidos, así se motivará al estudiante a aprender por si mismo, y la experiencia del docente será factor que fundamentará el desarrollo del proceso que relaciona objeto y contexto.

En este plano, el currículum poseerá un rasgo de actualización que lo hará histórico, y por lo tanto, se irá adecuando a lo que ocurre en el mundo cultural, científico, académico y comunitario. La experiencia diaria será integrada al currículum, y el estudiante participará con sus vivencias. El currículum tendrá su base en la relación ciencia-vida, y esta característica lo situará en un universo simbólico donde el estudiante se sentirá contextualizado con lo que ocurre en la realidad.

Es importante señalar que la educación de este nuevo siglo será significativa si es vida en sí misma, pues reflejará una mayor autonomía en el proceso. Esto redimensiona el papel del docente y del estudiante, constituyendo una manera de entender el proceso educativo en una dimensión creativa, de acuerdo con los problemas de la realidad a la cual se pertenece.

Los fundamentos para el perfil del docente deberán definirse en relación con la necesidad de que los contenidos escolares tendrán que reflejar una realidad compleja, ya que el estudiante se educa con elementos intrínsecos y extrínsecos a la escuela. Académicamente, los estudiantes pensarán mejor la relación lenguaje-realidad-acción, porque se expresará como un logro de libertad en el aula y fuera de ésta, y permitirá integrar lo académico con las experiencias de vida.

Investigador

Un fundamento filosófico importante para pensar en el docente del nuevo siglo, inmerso en las realidades del presente y en el desarrollo mundial que se prevé para el futuro, lo constituye la idea de un modelo curricular, basado en las necesidades, intereses e iniciativas de los educandos. El docente, como orientador del proceso educativo, dirigirá su acción al desarrollo de un ambiente propicio para el aprendizaje, él mismo aprenderá encontrando en las propuestas de los estudiantes elementos importantes que ayuden en el intento de socio-investigación del conocimiento.

En consecuencia, Echeverría (2008:67) señala que un docente investigador debe estar formado para:

- 1.- Posibilitar la ruptura con la concepción de la simple transmisión de saberes y repotenciar la idea del diálogo permanente como una manera de democratizar la enseñanza.
- 2.- Permitir la reflexión sobre los distintos modos de producción del conocimiento con el objetivo de realizar una lectura de la realidad desde lo complejo.
- 3.- Plantear la formación con base en la investigación ya que constituye una propuesta de educación permanente, y el docente podrá estar motivado a la innovación de la enseñanza con el fin de obtener mejores resultados en el aprendizaje creativo.

- 4.- Plantear la formación con base en la investigación, como una posibilidad de relación del docente con los procesos reales, e insertar la vida cotidiana como fundamento educativo.
- 5.- Formar al docente como un trabajador de la cultura para que su dinámica en la relación realidad-pensamiento constituya una nueva valoración ética.
- 6.- Incentiva el trabajo grupal para que la relación estudiante-docente se desarrolle desde un principio de solidaridad que permita la dinámica del trabajo intelectual.
- 7.- Permitir el debate sobre objetos de investigación actuales que se desplieguen en el estudio de su desarrollo histórico.
- 8.- Permitir que los objetos de investigación se estudien en sus conexiones con la totalidad, de esta manera las asignaturas no constituirían universos simbólicos separados, sino puntos de reflexión desde la complejidad.
- 9.- Permitir al futuro docente que su contacto con la realidad escolar sea contacto con la realidad social como fundamento del saber pedagógico.
- 10.- Privilegiar la relación teoría-práctica como fundamento de un currículum con base epistemológica que permita una real lectura de la sociedad.

Estos lineamientos constituyen el sentido de una concepción del docente, dirigida al desarrollo de la conciencia histórica. En este caso, la concepción curricular para el perfil del docente, permitirá que el sujeto epistémico asuma la reflexión acerca de la teoría del conocimiento pedagógico para vincularla a la necesidad de transformar la práctica educativa.

Es esa necesidad de revolucionar la acción educativa, la tarea más importante en la formación del docente venezolano para este nuevo siglo, donde el perfil esté dirigido en la búsqueda de una identificación ligada a un proyecto transformativo de la sociedad. Para esto, es necesario partir de un análisis de la sociedad actual, este concepto de sociedad, debe permitir el inicio de un camino hacia una pedagogía nueva, en la cual la formación del docente gire en torno a la relación mundo escolar-mundo real. Así, el

docente debe interpretar el acontecer de la realidad nacional para convertirlo en nudos problemáticos que deben ser estudiados en la escuela.

No se puede seguir practicando una enseñanza que se hace unidimensional, donde todos los saberes son construcciones oficiales comunicadas a través de la enseñanza que no incorpora elementos extra-escolares, que no propicia la socio-investigación como aporte del docente, los estudiantes y la comunidad en general.

Reflexivo

La reflexión en materia de educación, según Goodman (1987; p.45) consiste en “la integración de los procesos de pensamiento racional e intuitivo”. En este sentido, el pensamiento rutinario constituye la antítesis de la reflexión, los individuos reflexivos son capaces de mezclar formas de pensamiento racional e intuitivo para conformar un único proceso de pensamiento dinámico

Por ello es entendida como proceso complejo que permite desarrollar acciones prácticas que articulen la racionalidad científica con la sistemática reflexión de las acciones propias de la enseñanza situada en contextos específicos. Aquí es donde las ciencias humanas en general y de la educación en particular, logran su real dimensión, construyendo el sentido de la educación.

Esto requiere por parte de los docentes, el desarrollo de actitudes para la búsqueda de explicaciones respecto a situaciones concretas. El problema en cuanto a las posibilidades de poner en práctica esta orientación es que el currículo de Educación Primaria adquiere una postura humanista, donde la concepción de hombre se orienta a recuperar su humanidad, conocerse a sí mismo, comprender a los otros, conocer la vida, comprender la gente, lo que implica la construcción de un saber intersubjetivo en el proceso de formación de una personalidad cooperativa y solidaria, para ello, el lenguaje adquiere un lugar central en este modelo relacional y dialogal que exige compromiso y

conciencia de participación. Decir su palabra implica comprender el mundo, es decir, pensarlo para poder decirlo. Hacer suya su palabra, en tanto unidad de sentido y significado, como construcción intelectual supone que la palabra adquiere más poder en la medida en que aumenta la interrelación entre pensamiento y lenguaje, de esa forma el pensamiento se hace más verbal y el lenguaje más racional.

Es así que el lenguaje adquiere un lugar privilegiado en la democratización del saber, en la construcción del conocimiento. Reflexionar sobre la práctica docente, permite ver cómo es que se está trabajando con los niños, cómo es la relación con los compañeros de trabajo y padres de familia; pues a veces se comenten errores que se deben aceptar y corregir.

La práctica docente es compleja, ya que se tiene que atender a la diversidad que se presenta en un grupo escolar, es decir el maestro tiene que saber transmitir conocimiento y aprendizajes significativos para los estudiantes, por medio de métodos y estrategias apropiadas, para que todos puedan interiorizar esos conocimientos, desarrollando así habilidades y destrezas, que les permitan a los pequeños aprender a reflexionar.

Otro aspecto importante dentro de la práctica docente es considerar al maestro como un “profesional de la docencia”. Como mencionan, Díaz y Hernández (2006) “un profesional debe tener vocación, ideas claras, dignidad, compromiso profesional y darle significatividad a lo que realiza”. Un docente, si tiene bien definida su vocación, es responsable con su trabajo, le gusta y se esmera; se involucra en su entorno educativo. No hay que perder de vista que la educación es un hecho eminentemente social y que el maestro es un importante actor social.

Dentro de la práctica educativa el docente es quien enseña, trasmite e investiga; desarrolla en los pequeños capacidades cognitivas, motrices, de autonomía y favorece las relaciones interpersonales y sociales. A demás debe organizar los contenidos que va a enseñar (atendiendo a la diversidad), sin perder de vista que éstos sean interesantes y necesarios para los niños.

Autoconocimiento emocional

Para Goleman (2008:69), se refiere “al conocimiento de las emociones y cómo afectan”. En las instituciones educativas, es importante conocer el modo en el que el estado de ánimo influye en el comportamiento, cuales son las virtudes y los puntos débiles. De modo que, centrarse en la vertiente profesional, se ha de relacionar el autoconocimiento con las necesidades, ubicándose en el perfil ideal que demanda el cargo.

Este autoconocimiento se vincula directamente con las competencias del docente ya sean cognitivas, emocionales, o más difíciles de etiquetar entre los que cuenta la creatividad, intuición. Naturalmente, existen docentes con un magnífico pensamiento conceptual, pero esta importantísima habilidad cognitiva no resulta siempre proporcional al número de decisiones que va a tomar. También para ellos es muy importante el pensamiento analítico, la capacidad de síntesis, la perspectiva sistémica y holística.

Todos estos son atributos intrapersonales necesarios para todos, pero también se debe examinar el liderazgo en beneficio colectivo, gestión de conflictos hacia la mejor solución. En definitiva, las instituciones educativas necesitan la mejor contribución (a la colectividad) de inteligencia cognitiva y emocional de los docentes para el logro de los objetivos planteados. Por otra parte, Becker (2003:8) señala que el autoconocimiento emocional pone énfasis en los valores éticos y morales en el cumplimiento de sus funciones.

En este sentido, los docentes con autoconocimiento resultan incompatibles con la inmoralidad, el abuso de poder en beneficio propio, porque el liderazgo en las instituciones educativas ha de ser concebido sistémicamente; si no hay seguidores que consideren líderes, no hay tal liderazgo: podrá hablarse de docentes. Finalmente, el autoconocimiento permite tener un conocimiento en lo profesional (y en lo personal, aunque aquí resulte menos prioritario), es el autoexamen suficientemente bien, para

conocer las fortalezas y debilidades para alcanzar los fines establecidos en la transformación curricular.

Autocontrol

El autocontrol según Goleman (2008:68) “permite dejarse llevar por los sentimientos del momento”. De allí que, un docente al saber reconocer que es pasajero en una crisis y qué perdura revela que posee autocontrol emocional. Además, es posible que se enfade con los semejantes, pero si se dejara siempre llevar por el calor del momento se estaría continuamente actuando irresponsablemente. Esto no significa negar o reprimir los sentimientos, o emociones. Controlar las emociones no quiere decir suprimirlas. Las emociones ofrecen muchas pistas acerca de por qué se hacen las cosas y lo que se hace. Su eliminación priva de esta información. Por otra parte, tratar de suprimirlas no hace que desaparezcan; las deja libres para que salten en cualquier momento.

Esta capacidad de controlar o regular la propia conducta, está dentro de un conjunto de capacidades para soportar problemas y adversidades, el nombre de dicho conjunto se denomina fortalezas. Estas herramientas ayudan al hombre a ser una mejor persona y además a lograr mayor felicidad. El Autocontrol ha sido mencionado por Goleman (2008:68) una “herramienta que permite no dejarse llevar por los sentimientos del momento”, es saber que es pasajero en una crisis y que es lo que perdura, sin el se estaría continuamente actuando irresponsablemente.

En una institución educativa, los docentes se enfrentan a diferentes situaciones o eventos que manifiestan la necesidad de poseer autocontrol emocional, donde en la situación que se presente se debe sacar la posibilidad de elegir lo que se quiere sentir en cada momento. Si bien es cierto, diferentes decisiones, manifiestan diferentes formas de actuar, esta relación destaca la importancia para el docente desempeñar su labor con alta

capacidad de controlar sus emociones y “no dejarse llevar por el momento o evento”

Cada actor de una institución desempeña grandes elecciones en su quehacer laboral, sin embargo debe plantearse la posibilidad de interactuar, escuchar, opinar, analizar, sin confrontaciones que desgasten su vida personal o profesional. Por lo tanto, es esencial para analizar fríamente todas las situaciones y reaccionar del modo más lógico posible y sobretodo no dejarse llevar por emociones ilógicas y destructivas, a pesar de los acontecimientos externos que pudiesen estar afectando en determinado momento.

Esos acontecimientos no son los que manejan la vida del gerente, sino cada uno de ellos, como sujetos activos manejan su felicidad dependiendo de la interpretación que hace de ellos. Goleman (2008) manifiesta “somos lo que pensamos y si aprendemos a controlar nuestros pensamientos también así podremos controlar nuestras emociones”, es decir, si un gerente controla sus pensamientos entonces es capaz de tener un autocontrol emocional.

Automotivación

Según Goleman (2008:68) consiste en “dirigir las emociones hacia un objetivo permite mantener la motivación y fijar la atención en las metas en lugar de en los obstáculos”. Bajo esta perspectiva un docente con automotivación considera que es necesaria cierta dosis de optimismo e iniciativa, de forma que sea emprendedor y actúe de forma positiva ante los contratiempos. La automotivación hace énfasis en el yo como sujeto. Muchas veces se actúa para otros, sin que se quiera realmente hacer algo, y ahí surge la desmotivación.

Por otra parte, el desarrollo personal y la superación de los problemas de relación, profesión, pareja, miedo, angustia, depresión, autoestima, complejos de inferioridad, sólo es posible en la medida en que el individuo está motivado, participa de forma libre, comprometidamente en su proceso

de sanación y evolución. La motivación personal lleva a experimentar, a vivir la vida conscientemente. Motivarse es aprender a dirigir el poder personal, transformando el presente y realidad actual.

Para Goleman (ob.cit:72) “uno de los principales requisitos para alcanzar el éxito, ya sea en nuestros negocios o en la vida misma, es la motivación”. En este sentido, al docente la motivación, le ofrece energía para alcanzar los objetivos y para no declinar ante los obstáculos o dificultades que se nos presenten en el camino. Es por ello, que la automotivación es reflejada en los docentes en la forma de desarrollar su labor con ímpetu, trabajo, demostrando que la labor le guste.

La mejor forma de encontrar motivación es haciendo las cosas con pasión, y la mejor forma de hacer las cosas con pasión es simplemente dedicándonos a hacer aquello que les apasione antes que pensar en el éxito o el dinero. Por otra parte, el docente busca razones o motivaciones para alcanzar los objetivos usando las dificultades como impulso, las dificultades, obstáculos o problemas que se nos presenten en el camino pueden hacernos sentir mal y debilitarnos, o pueden servirnos como impulso para hacernos más fuertes y salir adelante.

Bajo esta referencia la automotivación es la influencia que se tiene sobre la conducta controlar los sentimientos y realizar determinadas acciones de manera consciente. Es la automotivación de los docentes lo que realmente determina el comportamiento y actitud en las situaciones cotidianas y no excepcionales, es el disparador para tomar acciones en los momentos de crisis y para salir de los problemas cuando estos se presenten.

Capacidad para resolver conflictos

Las instituciones educativas están caracterizadas por relaciones complejas entre sus miembros, así como por un alto grado de interdependencia en sus tareas, lo cual puede ser causa de fricciones entre sus integrantes; sin olvidar, como anteriormente se indicara, que una de las funciones básicas de

los gerentes en cualquier organización, es la administración de conflictos, considerado de gran trascendencia para su efectividad.

Como complemento de lo expuesto, se diría que, las actividades en las organizaciones, están claramente definidas, donde destacan principalmente: planificación del trabajo, organización de funciones y control de consecución de objetivos, de acuerdo con los planes preestablecidos. Más aún, a la par de perfilarse tales acciones en la labor de dirección, se ha tratado de convertir a los gerentes en “gerentes-líderes”, bajo el supuesto, que ellos logran ganar afectos, impulsan al grupo hacia la conquista de los fines e influyen en ellos para dirimir sus controversias. En ese sentido; son unos orientadores los cuales no necesitan de la fuerza, sino trabajar a través de la comunicación para administrar los conflictos ocurridos en la institución.

El autor Robbins (2009:123) define el conflicto, como “un proceso que se inicia cuando una parte percibe que otra la ha afectado de manera negativa o que está a punto de afectar de manera negativa, alguno de sus intereses” En este sentido, un docente adquiere capacidad para resolver conflictos con la finalidad de transformar en meta una situación nueva, pero no sabe de inmediato cómo lograrla, por lo que utiliza de modo estratégico sus habilidades y conocimientos para tratar de alcanzar su objetivo. Es entonces donde la solución de un problema exige el reconocimiento de su existencia y la comprensión del mismo, la concepción y ejecución de un plan que conduzca hacia la meta y el análisis de los resultados para saber si se alcanzó o no el objetivo.

Sin embargo, no es suficiente que el pensamiento estratégico de los docentes, tenga un elevado nivel de claridad para desempeñar eficazmente la labor de dirección. Se puede tener bien establecidos los objetivos de la organización, la visión futura de hasta donde se quiere llegar, inclusive el modo de hacerlo, pero sin motivación ni participación activa del talento humano, mediante una comunicación clara y eficaz gerentes-personal, junto a una dosis suficiente de paciencia para que los primeros escuchen a los

segundos, buscando el manejo constructivo de sus conflictos, no será posible alcanzar éxito alguno.

Si bien se define al conflicto, como un serio problema en cualquier institución, no obstante forma parte de su vida misma, nace de diversas fuentes identificables y tiene consecuencias de acuerdo a la forma como se le maneje. Aunque parezca contradictorio, este no es siempre negativo, por cuanto puede afirmarse que un cierto nivel de tolerancia ante el conflicto, consigue generar consecuencias positivas, como sería el caso de estimular un estado de alerta, impulsar la creatividad, enriquecer la toma de decisiones, favorecer la autocrítica y posibilitar el mutuo consentimiento de ciertos aspectos de las personalidades de los sujetos cuando se relacionan.

Es importante acotar, que existen variadas definiciones del conflicto, como puntos de vista acerca de su administración; no obstante, coinciden los conceptos, en cuanto a la importancia de no ignorar su presencia en los directivos, docentes y las escuelas. Al respecto, Gordon (1997:374) dice: “conflicto quiere decir desacuerdo, oposición, lucha entre dos o más personas o grupos. Es la consecuencia de los intentos incompatibles por influir en personas, grupos u organizaciones”; es decir, constituye un proceso por medio del cual, una parte percibe que la otra la esta afectado, negativamente.

Del mismo modo, Chiavenato (2006:526) señala, “el conflicto resulta de la existencia de ideas, sentimientos, actitudes o intereses antagónicos que chocan entre si”. Dicho esto, podría entenderse el hecho por el cual, dos personas se comunican de una manera efectiva, cuando está determinada la percepción de una respecto a la otra en la situación, por cuanto el sistema cognitivo y la motivación, son diferentes en aquel momento, en base al contexto ambiental en el cual se desenvuelven. Bajo la concepción tradicional, el conflicto es según Brown y Moberg (1996:213) “un desacuerdo entre dos o mas personas o grupos de trabajo”, lo cual resulta de una

incompatibilidad de objetos, recursos, expectativas, perspectivas o valores entre los mismos.

Los autores antes citados convergen en sus planteamientos, al referir que el conflicto se origina por desavenencias entre los individuos al poseer metas y objetivos diferentes. Lo anterior supone, la necesidad de un gerente con mayores capacidades y posibilidades de adaptación a los cambios, para lo cual debe tomar en cuenta el comportamiento del contexto sociocultural. Así mismo, relaciones sociales, como crear un ambiente de agrado en las labores, podrá contribuir a los fines comunes de la organización, no solo en el presente sino con proyección hacia el futuro, observando los cambios ambientales, culturales, políticos, sociales y fomentando un clima organizativo más apropiado, para el desarrollo del talento humano.

Capacidad para el liderazgo

El liderazgo del docente representa un proceso sistemático desarrollado en las instituciones educativas, diferenciado uno de otro de acuerdo a las características que presente, al estilo que asume y a las estrategias que aborde, para que con éxito ejerza una influencia notable sobre las personas y desarrolle las actividades hacia el bienestar colectivo.

Albarrán (2002:24) señala al liderazgo como “el proceso por el que un individuo ejerce influencia sobre las personas e inspira, motiva y dirige sus actividades para el alcance de las metas, dado que la esencia del liderazgo es contar con seguidores”. Dentro de este contexto, los líderes en una institución educativa actúan para ayudar a un grupo a lograr objetivos mediante la aplicación al máximo de sus capacidades. Por tanto, el liderazgo es encarado como un fenómeno social que ocurre exclusivamente en grupos sociales.

Tal premisa es reforzada por Koontz y Wehrich (2003: 532), para quienes también el liderazgo es como influencia, es decir, “el arte de influir sobre las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente para lograr las

metas del grupo”. Se puede inferir que el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

En ese sentido, el docente que actúa como líder ayuda a clasificar el destino de la institución educativa, crea una combinación entre intención, disposición, recursos, compromiso para alcanzar el éxito deseado en ella. Un líder eficaz y auténtico no debe asumir sólo todas las tareas, su función es más bien la de propiciar el trabajo de otros, en donde se van formando para afrontar sus propios problemas. En consecuencia, incluye a otras personas, supone una distribución desigual del poder entre líderes y los miembros del grupo, por lo que el líder debe tener la capacidad para utilizar las diferentes formas de poder, para influir en la conducta de sus seguidores.

Desde esta perspectiva puede considerarse al liderazgo del directivo en el desarrollo de tareas más sutiles e importantes, responsables de construir instituciones educativas donde los docentes expanden continuamente sus aptitudes para comprender la complejidad, clarificar la visión, ser responsables de aprender y superarse continuamente.

Empatía

El reconocimiento de las emociones ajenas permite interpretar las señales que los demás emitan de forma inconsciente y que a menudo sean no verbales. El reconocer las emociones ajenas, aquello que los demás sienten y que se puede expresar por la expresión de la cara, por un gesto, por una mala contestación, puede ayudar a establecer lazos más reales y duraderos con las personas del entorno. No en vano, el reconocer las emociones ajenas es el primer paso para entenderlas e identificar con ellas, es la comúnmente llamada empatía.

En este sentido, la empatía, según Bardevez (2006:45) es una destreza básica de la comunicación interpersonal, “ella permite un entendimiento

sólido entre dos personas”, en consecuencia, la empatía es fundamental para comprender en profundidad el mensaje del otro y así establecer un dialogo. Esta habilidad de inferir los pensamientos, sentimientos de otros, genera sentimientos de simpatía, comprensión, ternura.

Uno de los elementos claves que forma la inteligencia emocional, es la empatía, la cual pertenece al dominio interpersonal. La empatía es el rasgo característico de las relaciones interpersonales exitosas. Es sin duda una habilidad que, empleada por los docentes con acierto, facilita el desenvolvimiento y progreso de todo tipo de relación entre dos o más personas.

Así como la autoconciencia emocional es un elemento importantísimo en la potenciación de las habilidades intrapersonales de la inteligencia emocional, la empatía viene a ser algo así como la conciencia social, pues a través de ella se pueden apreciar los sentimientos y necesidades de los demás, dando pie a la calidez emocional, el compromiso, el afecto y la sensibilidad.

Por ello, la empatía es algo así como el radar social, el cual permite navegar con acierto en el propio mar de las relaciones. De allí que, las relaciones entre gerentes no sólo en contenidos manifiestos verbalmente, sino que existen muchísimos otros mecanismos llenos de significados, que siempre están ahí y de los que no siempre se sabe sacar partido.

La postura, el tono o intensidad de voz, la mirada, un gesto e incluso el silencio mismo, todos son portadores de gran información, que siempre está a la disposición, para ser descodificada y darle la interpretación apropiada. El proceder con empatía no significa estar de acuerdo con el otro. No implica dejar de lado las propias convicciones para asumir como propias la del otro. Es más, se puede estar en completo desacuerdo con alguien, sin por ello dejar de ser empáticos, respetar su posición, aceptando como legítimas sus propias motivaciones.

A través de la lectura de las necesidades de los demás, los docentes pueden reajustar el actuar y siempre que proceda con sincero interés ello repercutirá en beneficio de las relaciones personales. Pero ello es algo a lo que se debe estar atentos en todo momento, pues lo que funciona con una persona no funciona necesariamente con otra, o es más, lo que en un momento funciona con una persona puede no servir en otro con la misma.

Relaciones interpersonales

Cualquiera puede darse cuenta de que una buena relación con los demás es una de las cosas más importantes para la vida y para el trabajo. Y no solo tratar a los que parecen simpáticos, amigos, familia. Sino saber tratar también exitosamente con aquellos que están en una posición superior, con jefes, enemigos. Las relaciones interpersonales constituyen, pues, un aspecto básico en las vidas, funcionando no sólo como un medio para alcanzar determinados objetivos sino como un fin en sí mismo (Monjas, 2006:32). Por tanto la promoción de las relaciones interpersonales en las instituciones escolares no es una tarea optativa o que pueda dejarse al azar.

Si esto es así, la consecuencia es clara: desempeñarse con habilidades como la empatía, la resolución de conflictos interpersonales, el manejo de sus sentimientos y emociones, el control de la ansiedad, la toma de perspectiva y estrategias comunicativas, es un elemento que contribuye a una mayor calidad de vida. Según Bisquerra (2003:34) la educación emocional tiene como objetivo último "potenciar el bienestar social y personal", a través de un proceso educativo continuo y permanente que aúne el crecimiento emocional y el cognitivo, porque ambos son necesarios para el desarrollo de la personalidad integral.

De acuerdo con este autor, la educación emocional facilita actitudes positivas ante la vida, permite el desarrollo de habilidades sociales, estimula la empatía, favorece actitudes y valores para afrontar conflictos, fracasos y

frustraciones y, en definitiva, ayuda a saber estar, colaborar y generar climas de bienestar social.

Obviamente, todo lo anteriormente expuesto en términos generales para cualquier individuo, o específicamente para un docente de una institución escolar, debido a la transformación educativa y social de la escuela se incorpora al trabajo productivo como un ente activo, procurando la participación de todos los involucrados en el ámbito social-comunitario de la escuela y afrontando los distintos retos que la institución le presenta.

Esta realidad es tremendamente enriquecedora ya que les proporciona multitud de estímulos, nuevos modelos a imitar, mayores esfuerzos. Pero esta misma realidad, a su vez, es muy exigente ya que le plantea mayores retos: la necesidad de discriminar lo relevante de lo superficial, de reaccionar ante situaciones novedosas, de saber cuidar de sí mismo y de los demás al disponer de mayores cotas de libertad y autonomía, entre otros. Comunicar sus necesidades con precisión, solicitar ayuda, manejar la ansiedad, tomar un papel activo, controlar su lenguaje, acomodar la forma de relación, aceptar la opinión del otro o saber convivir con compañeros de acuerdo con unas normas de la escuela.

Competencias del docente

La educación es un proceso que compromete recursos de toda índole, tanto humanos como materiales, por ello es importante la búsqueda de la efectividad y la eficiencia para garantizar el logro de los objetivos. Estas consideraciones revelan la importancia del docente para lograr los objetivos organizacionales desempeñando su labor con eficiencia y asumir una conducta positiva hacia el trabajo de la institución escolar. En este sentido, el docente debe poseer ciertas competencias para desempeñar su labor las cuales conduzcan a una mayor participación y cooperación en beneficio de las metas institucionales.

Al respecto Jiménez citado por Morales (2009:18), define las competencias como “el conjunto de conocimientos, habilidades, cualidades y aptitudes que tienen las personas y que les predispone a realizar un conjunto de actividades con un buen desempeño”. Tomando en cuenta esta definición; cabe decir que, las competencias del docente garantizan que las funciones se cumplan tal y como han sido previstas minimizando los conflictos, a partir de ciertos valores entre los cuales debe estar la responsabilidad, el respeto, la autonomía y el compromiso.

En tal sentido, los docentes deben sentirse comprometidos, motivados en su papel gerencial, donde promuevan el logro de todos los objetivos propuestos, e involucren a la comunidad en la búsqueda de los mismos; a través de una actitud que les permita ser escuchados, seguidos en cuanto a las aspiraciones institucionales se refiere.

En este orden de ideas, Bonache y Cabrera, (2005) afirman que una competencia tiene tres componentes: el saber hacer (conocimientos) el querer hacer (factores emocionales y motivacionales) y el poder hacer (factores situacionales y de estructura de la organización). En relación a lo anterior Hellriegel (2009) define las competencias como “un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos así como actitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales, en diversas organizaciones”.

Por ende, cabe decir que en las instituciones educativas, el docente representa la guía, consejero; así como también el ejemplo a seguir. Constituye de cierta manera la persona con más experiencia que debe servir de orientador, facilitador al ofrecer herramientas que conlleven al buen desempeño laboral.

En relación a lo anterior, Levy Leboyer (citada en Vásquez; 2005), plantea una serie de competencias universales como son: Presentación oral, comunicación oral, comunicación escrita, análisis de problemas, comprensión de los problemas organizacionales, planificación, organización, delegación,

control, sensibilidad, autoridad sobre individuos y grupos, tenacidad, negociación, vocación, sentido común, creatividad, toma de riesgos, decisión entre otros.

Es de considerar que las competencias constituyen una parte fundamental de eso que se llama talento. Tanto los conocimientos como las experiencias, habilidades han de conjugarse adecuadamente con otros factores clave, como son la motivación y el compromiso, que dependen de aspectos personales, a veces culturales. Además, el entorno social, económico, educativo influye a la hora de determinar las prioridades en materia de talento.

Ahora bien, en los últimos años, las competencias del docente requeridas por las instituciones educativas han cambiado considerablemente, y seguirán haciéndolo a futuro. En un contexto educativo cada vez más interconectado e interrelacionado con la comunidad o entorno, se alza como una capacidad crítica la necesidad de colaborar eficazmente, ya sea con terceros o con las comunidades, fomentando al máximo la interacción entre sus miembros. Además, los entornos colaborativos son mucho más propicios para que germine en ellos la innovación, como resultado de haber estimulado la iniciativa creativa en quienes lo componen.

En este orden de ideas, Chiavenato (2006) señala que un gerente debe desarrollar tres competencias durables que le van a permitir lograr su éxito profesional: el conocimiento, la perspectiva, y la actitud. Por ello, en esta investigación se hará un estudio, fundamentado en estos tres aspectos que resumen las competencias que debe poseer un docente en la Educación Bolivariana, para estar a la par de los cambios requeridos por la Venezuela de hoy.

Conocimiento

El trabajo de un docente se afianza en competencias fundamentales que lo hacen idóneo para un desempeño efectivo, es allí donde se considera

importante el conocimiento. Según Chiavenato (2006:34) el conocimiento es “todo el acervo de informaciones, conceptos, ideas, experiencias y aprendizajes que el administrador o gerente tiene sobre su especialidad”. Dado que el conocimiento a cada instante en virtud de las transformaciones y las innovaciones que ocurren con intensidad cada vez mayor, el administrador debe actualizarlo, renovarlo constantemente. Esto implica aprender a aprender, a leer, a establecer contacto con otras personas y profesionales, en especial a actualizarse continuamente para no volverse obsoleto en su conocimiento.

De igual manera, Méndez (2005;22) considera que el conocimiento es “la actividad por medio de la cual se adquiere la certeza de que existe una realidad, que el mundo circundante existe y está dotado de características que no ponemos en duda”. En relación a este aspecto, Ortiz (2006) expresa que el conocimiento es un producto social, resultado de la actividad productiva de toda la humanidad, se desarrolla en el tiempo de formas simples y complejas; pues representa el proceso mediante el cual el hombre refleja en su conciencia, la realidad en la que él mismo está inmerso como objeto de estudio.

Tomando en cuenta esta afirmación, se puede decir que el conocimiento va estrechamente relacionado con las experiencias vividas, por lo que se considera que para ocupar el cargo de gerente se debe haber estado inmerso de una u otra forma en la parte administrativa, factor fundamental en la adquisición de este conocimiento.

En tal sentido, el docente debe mostrar dominio de conocimientos en los diferentes aspectos, es fundamental que proyecte experiencia y seguridad al momento de tomar decisiones basadas en conocimientos previos; pues un docente poco instruido que no se interese en la superación constante va a fracasar en su rol; la ignorancia o desconocimiento no le van a permitir lograr los objetivos institucionales, tampoco llegar a los miembros del contexto escolar de una manera

adecuada porque no tendría la confianza, el respeto, que una persona instruida y preparada inspira, para lo cual, Méndez (2005:26) manifiesta que debe mantener actualización del conocimiento y amplitud de conocimiento,

En relación a la actualización de conocimiento, Puente (2009:16) señala que “cuando el recurso humano desarrolla, mantiene actualizado o al día la información, está al tanto de los acontecimientos políticos, económicos, en el ámbito nacional e internacional, es consciente de lo que deberá estar pasando, del progreso de lo que se ha conseguido”. En este sentido, la actualización de conocimientos de los directivos de una escuela bolivariana es fundamental debido a que constantemente debe hacerle frente a los lineamientos emanados de la zona educativa, siendo esta la mejor arma para optimizar la productividad y competitividad, así como para promover el progreso profesional de los docentes.

Por lo tanto, el docente tiene la obligación de interesarse en las diferentes innovaciones que se presenten; la sociedad actual está en constantes cambios en todos los aspectos, y la parte gerencial no escapa a esta realidad; pues han emergido nuevos paradigmas administrativos, que basados en estudios previos, ofrecen herramientas gerenciales para lograr organizaciones exitosas, basadas en trabajo en equipo, motivación y liderazgos, entre otros.

La actualización del conocimiento según Alegría (2008:56) representan “aquellos espacios de trabajo académico que permiten a los profesores recuperar sus saberes y prácticas” en este sentido, permite ponerse en contacto con los de otros y conocer o reconocer nuevos aspectos de la práctica gerencial con lo cual los docentes están en posibilidades de desarrollar más eficazmente su labor. En este proceso se estimula la reflexión sobre la realidad y evalúa la potencialidad creativa, con el propósito de modificar esta realidad hacia la búsqueda de condiciones que permiten mejorar el desempeño laboral.

Bajo este aspecto, es conveniente señalar que la sociedad actual exige a los docentes una mayor perspectiva y entrega en la búsqueda de nuevos caminos o estrategias de enseñanza/aprendizaje, acorde con los nuevos avances tecnológicos y científicos. Estos esfuerzos permiten hallar soluciones en la problemática de la comunidad convirtiéndose en un punto de partida para generar aprendizaje. Para lograr esta meta surge la necesidad de que el docente se capacite siguiendo las orientaciones de un plan o proyecto.

Es por ello que, la actualización del conocimiento debe estar orientada a incrementar la calificación profesional de manera integral abarcando temas claves para el desempeño laboral. Este proceso de la realidad del docente toma en cuenta sus experiencias dentro de sus prácticas pedagógicas con la finalidad de promover el cambio y la innovación de su rol como docente, para una mejor actuación y competencia profesional, en función de las demandas técnico pedagógico propuesto por el sistema educativo.

En cuanto a la amplitud de conocimiento, Fisher (2003:17) señala que consiste en “la adquisición de nuevos conocimientos para enfrentar una situación de trabajo o para fortalecer su aprendizaje personal”. Con relación a esto, se puede decir que un docente posee amplitud de conocimiento después de haber acumulado, gracias al estudio y a la experiencia práctica, un considerable acervo de conocimientos sobre diversas situaciones organizacionales.

Asimismo, debe haber adquirido las técnicas necesarias para resolver los problemas y compartir la experiencia con otros con respecto a la determinación de los problemas, el hallazgo, análisis y síntesis de la información pertinente, presentación de propuestas de mejoras, la comunicación con los demás, planificación de los cambios, superación de la resistencia al cambio, la ayuda a los docentes para que aprendan de la experiencia y transferencia de técnicas de gestión.

Podría objetarse que los docentes tienen también que dominar todos estos conocimientos y técnicas y que la situación de cada organización es única. Además, estas personas con amplitud de conocimientos se mantienen constantemente al día de todo lo que se publica sobre los cambios en los conceptos, métodos y sistemas relacionados con este campo, incluidos los que tienen su origen en universidades e instituciones de investigación. Funcionan, por tanto, como un vínculo entre la teoría y la práctica de la práctica pedagógica.

De igual manera, Fisher (2003) señala que las instituciones están llenas de profesionales con excelente currículum y un enorme caudal de conocimientos, pero que no son capaces de transformar ese capital personal en contribuciones efectivas para la institución y crear valor para la organización; pues tienen el conocimiento pero no saben cómo aplicarlo o utilizarlo.

Perspectiva

Según Chiavenato (2006), la perspectiva consiste en “la capacidad de poner el conocimiento en acción, de saber transformar la teoría en práctica, aplicar el conocimiento al análisis de situaciones, solución de problemas y a la dirección de la organización”, en este sentido, la perspectiva es la capacidad de poner en práctica las ideas y conceptos abstractos que están en la mente del administrador, así como de ver las oportunidades y transformarlas en productos nuevos, servicios o acciones personales.

En este sentido, la perspectiva, es la condición personal que permite al docente diagnosticar situaciones y proponer soluciones creativas e innovadoras; pues esta da autonomía e independencia quien no precisa preguntar a superiores sobre las decisiones a tomar. Es inminente señalar que un docente desarrolla la perspectiva cuando adopta el razonamiento para encontrar alternativas y desarrolla el pensamiento.

En función de ello Eisner (2003:45) señala que el razonamiento para encontrar alternativas consiste en “un proceso cognitivo de alto nivel que permite llegar a una conclusión o información nueva desde determinados supuestos previos denominados premisas; dicho proceso de razonamiento, se denomina también, proceso de elaboración de inferencias.” Bajo esta perspectiva, es el proceso mental de realizar una inferencia de una conclusión a partir de un conjunto de premisas.

Es entonces donde el docente en determinada circunstancia del trabajo utiliza el estudio de los argumentos correspondiente a la lógica en una situación determinada, de modo que genera opciones; evalúa las opciones teniendo en cuenta los aspectos negativos o positivos de su uso; anticipa necesidades de recursos, los efectos de las opciones en otras personas y demuestra sentido común e iniciativa.

En este sentido, para los docentes, el razonamiento es una operación lógica mediante la cual, partiendo de uno o más juicios, se deriva la validez, la posibilidad o la falsedad de otro juicio distinto. Por lo general, los juicios en que se basa un razonamiento expresan conocimientos ya adquiridos o, por lo menos, postulados como hipótesis. De allí que, en las instituciones escolares cuando la operación se realiza rigurosamente y el juicio derivado se desprende con necesidad lógica de los juicios antecedentes, el razonamiento recibe el nombre de inferencia. Los juicios que sirven como punto de partida son denominados premisas y desempeñan la función de ser las condiciones de la inferencia. El resultado que se obtiene, o sea, el juicio inferido como consecuencia, es llamado conclusión.

En entonces donde el docente extrae de los conocimientos ya establecidos, otro conocimiento que se encuentre implícito en las premisas o que resulte posible de acuerdo ellas. Cuando en la conclusión se llega a un conocimiento menos general que el expresado en las premisas, se habrá efectuado una inferencia deductiva. Cuando la conclusión constituye una síntesis de las premisas y, por consiguiente, un conocimiento de mayor

generalidad, se habrá practicado una inferencia inductiva, todo ello de acuerdo al desarrollo del pensamiento

Por su parte, Sánchez (2009) manifiesta que el desarrollo del pensamiento significa activar los procesos mentales generales y específicos en el interior del cerebro humano, para desarrollar o evidenciar las capacidades fundamentales, capacidades de área y capacidades específicas, haciendo uso de estrategias, métodos y técnicas durante el proceso enseñanza aprendizaje, con el propósito de lograr aprendizajes significativos, funcionales, productivos de calidad, que sirva a la persona en su vida cotidiana y/o profesional.

En este sentido, que se pueda hacer uso de ellos y se pueda generalizar en diferentes situaciones, está sujeto a su capacidad de captar, evaluar, analizar y emplear la información de forma útil y práctica, es por eso se centra en el desarrollo de habilidades que fortalecen y aumentan la capacidad intelectual fomentando un mejor desempeño en el aprendizaje como lo son: el pensamiento creativo, solución de problemas, toma de decisiones, asimilación, comprensión, capacidad de aprender y razonar (organizar conceptos).

Al respecto, Sánchez (ob.cit) señala que el desarrollo del pensamiento es un proceso que permite a los seres humanos utilizar su potencial, adquirir confianza en si mismos y llevar una vida de dignidad y realización. Es un proceso que libra a la gente del temor a las carencias y a la explotación. Es una evolución que trae consigo la desaparición de la opresión política, económica y social.

El desarrollo del pensamiento supone para los docentes de las instituciones educativas, una creciente capacidad para valerse por sí mismo, tanto en el plano individual como colectivo. Es donde el verdadero desarrollo tiene que centrarse en la gente, estar encaminado a la realización del potencial humano, a la mejora del bienestar social y económico de los

miembros de la escuela, y tiene por finalidad el logro de lo que ellas mismas consideran que son sus intereses sociales y económicos.

Actitud

Según Chiavenato (2006:123) significa “el comportamiento personal frente a las situaciones de trabajo”; representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan, la manera de dirigir, motivar, comunicar y sacar adelante las cosas. Incluye el impulso y la determinación de innovar, la convicción de mejorar continuamente, el espíritu emprendedor, la inconformidad frente a los problemas actuales y, en especial, la capacidad de trabajar con otras personas y confiar en ellas. Esta competencia permite que el docente sea no solo un agente de conservación, sino también un agente de cambios en las instituciones escolares.

Con relación a esto, el mismo autor señala que la actitud es sin duda la competencia personal más importante; pues desde este punto de vista propicia el cambio de mentalidad, cultura, procesos, actividades, productos y servicios. Su producto principal es la innovación. Es quien logra que las organizaciones sean más eficaces y competitivas; las orienta hacia el éxito en un complicado mundo lleno de cambios y competencia.

Por lo tanto, para ser el defensor del cambio y la innovación que garanticen y mantengan la competitividad organizacional, debe desarrollar ciertas características personales que lo transformen en un verdadero líder de la organización: perseverancia, asertividad, convicción profunda y alta dosis de espíritu emprendedor

En el mismo orden de ideas, Robbins (2006:167) define la actitud como “los enunciados de evaluación, ya sean favorables o desfavorables con respecto a los objetos, gente o a los eventos”; señala que la actitud refleja cómo se siente la persona acerca de algo. De igual manera considera que una actitud posee tres componentes importantes los cuales clasifica en: componente cognoscitivo, afectivo y comportamiento.

En cuanto al componente cognoscitivo, el autor señala que es el segmento de opinión o de creencia que tiene una actitud. La representación cognoscitiva puede ser vaga o errónea, en el primer caso el afecto relacionado con el objeto tenderá a ser poco intenso; cuando sea errónea no afectará para nada a la intensidad del afecto. El componente cognoscitivo de la actitud comprende las percepciones, las opiniones y las creencias de las personas. Se refiere al proceso del pensamiento, con especial énfasis en la racionalidad y en la lógica. Un elemento importante de la cognición es el de las creencias evaluativas que mantiene la persona. Las creencias evaluativas se manifiestan como impresiones favorables o desfavorables que alguien mantiene hacia un objeto o una persona.

El componente afectivo considerado como el segmento emocional de una actitud. Coincidiendo con esta afirmación, la actitud es referida por Rojas (2002), como la tendencia o predisposición adquirida y relativamente duradera a evaluar de determinado modo de una persona, suceso o situación y actúa en consonancia con dicha evaluación. Es el componente más característico de las actitudes. Aquí radica la diferencia principal con las creencias y las opiniones -que se caracterizan por su componente cognoscitivo, es el componente emocional o sentimental de una actitud se aprende de los padres, de los maestros.

El componente del comportamiento que no es más que la intención de comportarse hacia alguien o hacia algo. Es la tendencia a reaccionar hacia los objetos de una determinada manera. Es el componente activo de la actitud. Sobre este componente y la relación entre actitud-conducta y las variables que están interviniendo. El componente de la conducta en una actitud se refiere a la tendencia de la persona a actuar sobre algo o sobre alguien de una manera determinada. La medida de estas acciones puede ser útil para examinar los componentes de la conducta en las actitudes.

Las actitudes son determinantes sobre la conducta, ya que están ligadas a la percepción, a la personalidad y a la motivación. Una actitud es

un sentimiento o estado mental positivo o negativo de buena disposición, conseguido y organizado a través de la experiencia, que ejerce una influencia específica sobre la respuesta de la persona a los demás, a los objetos y a las situaciones.

Al respecto, Linares (2006) señala que la formación de actitudes está referida al conocimiento previo con que cuenta el ser humano para reaccionar a enfrentarse a la realidad. Cabe agregar que las actitudes tienen mucho interés para los psicólogos porque desempeñan un papel muy importante en la dirección y canalización de la conducta social. No son innatas sino se forman a lo largo de la vida. Es por esto que García (2006) considera que las actitudes son las fuerzas motivadoras del trabajo y crean un estado de predisposición a la acción que al combinarse con la acción motivadora resulta en una conducta.

Tomando en cuenta esta afirmación, es importante destacar que la actuación personal del docente está orientada permanentemente por un análisis del impacto de las dimensiones situacionales que influyen en el liderazgo. En este sentido, Aguerredondo (2004) expresa que para lograr una gerencia escolar eficiente, la conducta del gestor escolar debe girar en torno a la aceptación de cambios, reglas y procedimientos que rigen la acción organizacional. Por ello, depende más de su actitud y desempeño, de cómo trata a las personas y a las situaciones; pues este desempeño es el resultado de las habilidades que tiene y utiliza para transformar conocimiento en acción, el cual resulta en un desempeño esperado.

Cuadro 1

Operacionalización de la variable

Objetivo general: Analizar el perfil de los docentes de Educación Primaria en la Escuela Bolivariana “Padre Rásquin” del municipio Trujillo

OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Describir el perfil del docente de Educación Primaria en la Escuela Bolivariana “Padre Rásquin” del municipio Trujillo	Perfil del docente de Educación Primaria	Perfil del docente	Constructor del conocimiento	1,2
			Formador de valores	3,4
			Interdisciplinario	5,6
			Investigador	7,8
			Reflexivo	9,10
			Autoconocimiento	11,12
			Automotivación	13,14
			Autocontrol	15,16
			Capacidad para resolver conflictos	17,18
			Capacidad para el liderazgo	19,20
			Empatía	21,22
			Relaciones interpersonales	23,24
Identificar las competencias del docente de Educación Primaria en la Escuela Bolivariana “Padre Rásquin” del municipio Trujillo	Perfil del docente de Educación Primaria	Competencias del docente	Conocimiento	25,26
			Perspectiva	27,28
			Actitud	29,30
Ofrecer orientaciones a los docentes para fortalecer el perfil de los docentes de Educación Primaria en la Escuela Bolivariana “Padre Rásquin” del municipio Trujillo				

Fuente: Delfín y Suárez (2012)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo describe el diseño metodológico de la investigación, que comprende sobre los aspectos operacionales de la misma, a través de los cuales se logran los objetivos. Por lo tanto, hace referencia al tipo, diseño de investigación, población, técnica e instrumento de recolección de información, validez, y tratamiento estadístico.

Tipo de Investigación

La metodología utilizada fue la de investigación descriptiva según Chávez, (2007: 135), las investigaciones descriptivas “son todas aquellas que se orientan a recolectar información relacionada con el estado real de las personas, objetos, situaciones o fenómenos, tal cual como se presentaron en el momento de su recolección”. De igual manera, Hernández, Fernández y Baptista (2006:60), señalan que los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” Es decir se busca describir el comportamiento de las variables en estudio.

Así mismo, Sabino (2002: 52) indica que las investigaciones descriptivas se proponen conocer grupos homogéneos de fenómenos, de acuerdo a criterios sistemáticos, para poner de manifiesto su comportamiento. Seguidamente, señala que no se ocupa de la verificación de hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un criterio o de una teoría previamente definida. En este sentido, se describe el perfil de los docentes de Educación Primaria de la Escuela Bolivariana “Padre Rasquin” del municipio Trujillo.

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación será un diseño de campo definido por Sabino (2002:67) como aquel que “se basa en informaciones o datos primarios obtenidos directamente de la realidad”. Por ello, la indagación del problema fue observado en los docentes de la institución educativa seleccionada. Aunado a ello, Chávez (2007:135) señala que el diseño de campo “se basa en datos primarios obtenidos directamente de la realidad”. En este sentido, se tomo los datos aportados por la unidad de análisis tomadas en esta investigación.

De igual manera, el estudio se considera transeccional, que según Hernández, y otros (2006: 142) su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. Por ello, el diseño de la presente investigación es no experimental de corte transeccional, por recolectar datos en un solo momento y en un tiempo único.

Población

La información será obtenida por medio de las opiniones emitidas por la población en estudio, la cual según Chávez, (2007: 162) la población de un estudio es “el universo de la investigación, sobre la cual se pretende generalizar los resultados que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros”. De igual modo, Hernández y otros (2006: 204) consideran que la población es “el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. En este sentido, la población esta conformada por treinta y dos (32) docentes fijos y contratados de la Escuela Bolivariana “Padre Rasquin” del municipio Trujillo

Técnica e instrumento de recolección de datos

La técnica que se utilizó para obtener información sobre las variables en estudio fue la encuesta, según Ramírez (1999), que la técnica de la encuesta es un procedimiento más o menos estandarizado utilizado en el ámbito de la ciencia para el logro de cada uno de los objetivos específicos de la investigación, todo ello se obtuvo a través del instrumento conocido como el cuestionario, que según Hernández, Fernández y Baptista (2006:295), los cuestionarios consisten en “un conjunto de preguntas con respecto a las variables, éstas pueden ser abiertas o cerradas”.

Para este estudio, se elaboró un cuestionario para la variable perfil del docente, el cual se construyó tomando en cuenta las dimensiones e indicadores propuestos en las bases teóricas dirigido a los docentes con preguntas cerradas y categorizadas con cinco alternativas de respuesta: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca para conocer la frecuencia de los planteamientos propuestos.

Validez

La validez según Hernández y otros (2006) es el “grado de exactitud entre una medición y el rango o atributo que se quiere medir”. De ahí que el instrumento a aplicar, para obtener la validez del caso requiere registrar los datos que representan la teoría que sustenta el estudio y que versa sobre el perfil del docente de Educación Primaria. En este sentido, la validez a buscar fue la relacionada con el contenido. Por lo que

La validez de contenido se refiere al grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es el grado en que la medición representa al concepto medido. Un instrumento de medición debe contener representados a todos los ítems del dominio de contenido de las variables a medir (Hernández y otros, 2006).

De igual manera, Chávez, (2007:193), plantea que la validez de un instrumento “es la eficacia con que un instrumento mide lo que se pretende”. Tal aseveración permite inferir que al elaborarse un instrumento, éste debe concentrarse en el tópico de investigación para lo cual debe tomar en cuenta los objetivos, variable, dimensiones e indicadores, asimismo, plantea la validez de contenido que se realiza por medio de un panel de expertos.

Al respecto se ubicaron a tres expertos para que emitan su juicio con relación a: 1.- Correspondencia entre objetivos – variable – indicadores .2.- Tipo de Ítem: Adecuado.- Inadecuado.3.- Suficiencia: Si – No. Después de realizar la validez de contenido, los expertos determinaron si las preguntas del cuestionario estaban inmersas en el contexto teórico, se adecuaban a los indicadores y dimensiones propuestas.

Tratamiento estadístico

En referencia a la definición de la palabra estadística, según Negrin (1999:13), es el “conjunto de métodos que trata de la recolección, presentación y agrupación de los datos de la investigación realizada, así como, el análisis, interpretación, proyección e información de los mismos”.

De acuerdo al tipo de investigación, los datos obtenidos en el nivel de medición en la variable, el análisis y resultados se realizaron mediante estadísticas descriptivas, frecuencia, porcentaje, apoyada por el cálculo de medias, moda, varianza y desviación típica. La información resumida en cuadros y gráficos que permitieron obtener una visión global del conjunto de datos para cada uno de los ítems, indicadores, dimensiones y variable. Por tanto, la investigación se desarrollo bajo la aplicación de la estadística descriptiva basada en el análisis de medias aritmético (\bar{X}), moda, varianza, entre otros parámetros estadísticos.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En el siguiente capítulo, se enfocan los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos utilizados. Todos los datos se interpretaron de manera descriptiva, a través de frecuencias absolutas (Fa) y relativas (Fr), presentados en cuadros y barras para su mejor visualización.

Cuadro 2

Constructor del conocimiento

Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
1.- Utiliza propuestas metodológicas innovadoras (uso de la tecnología, recursos creativos) para elevar la calidad educativa			4	18	10	32
2.- Analiza la realidad donde está inmersa la escuela para confrontarla con la planificación de las actividades de clase			19	1	11	32
Total			23	19	22	
Promedio			12	9	11	32
Porcentaje			38%	28%	34%	100%

Fuente: Investigadores (2012)

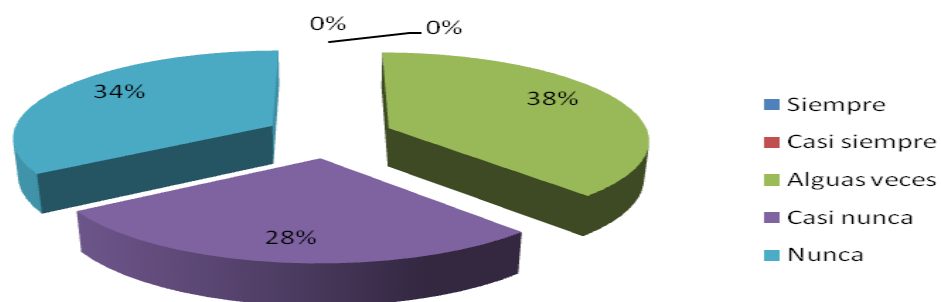


Gráfico 1. Constructor de conocimiento

Fuete: Investigadores (2012)

Los datos señalan que el 38% de los docentes algunas veces utilizan propuestas metodológicas para elevar la calidad educativa, como también analizan la realidad donde se encuentra inmersa la escuela, mientras que el 34% nunca lo hacen y el 28% casi nunca. Estos resultados contradicen lo planteado por Cenamec (2001) quien plantea que al docente no se le puede concebir como un mediador del aprendizaje, ya que este planteamiento pareciera sugerir la idea de la posible búsqueda del consenso. En este caso, estaría desplegando la interacción constructiva, en la necesidad de encontrar el consenso en las significaciones recogidas en los diferentes puntos de vista de los estudiantes.

Cuadro 3
Formador de valores

Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
3.- Parte de ejemplos reales donde se evidencie valores (responsabilidad, honestidad, entre otros) de la sociedad	3	20	9			32
4.- Estimula con la planificación de actividades la práctica de valores morales en los estudiantes		32				32
Total	3	52	9			
Promedio	1,5	26	4,5			32
Porcentaje	5%	81%	14%			100%

Fuente: Investigadores (2012)

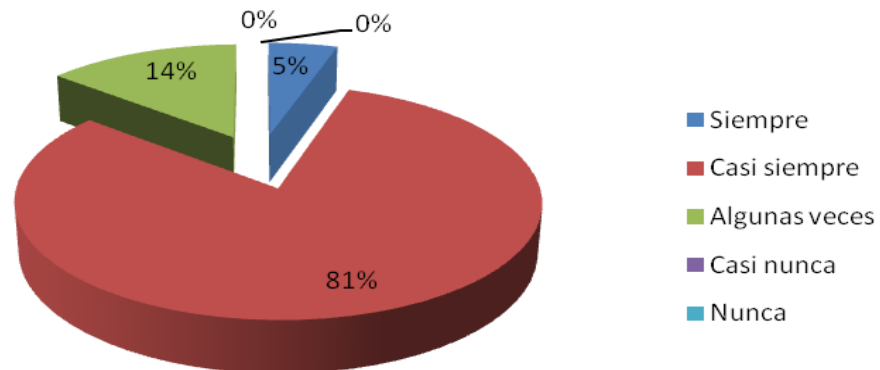


Gráfico 2. Formador de valores

Fuente: Investigadores (2012)

Los datos muestran que el 81% de los encuestados casi siempre parte ejemplos reales donde se evidencia valores, además estimula con la planificación de actividades la práctica de valores, mientras que el 14% algunas veces lo hacen y el 5% siempre. Estos resultados contradicen lo planteado por Moreno (2004) cuando señala que Formar en valores, puede constituirse en el verdadero intento por concienciar al ser escolar como ser social. Para la escuela, que trata de presentarse como proyecto alternativo frente a las expresiones de este nuevo siglo, la formación en valores toca al ser como intimidad, para proyectarse como entidad social. La escuela debe formar para la vida, un concepto de vida que no se limite a una particularidad, sino que responda al colectivo en el contexto de los valores sociales.

Cuadro 4

Interdisciplinario

Items	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
5.- Motiva al estudiante al aprendizaje a partir de la experiencia	3	19	10			32
6.- Establece conexión de los contenidos con la realidad educativa	8	12	12			32
Total	11	31	22			
Promedio	5,5	15,5	11			32
Porcentaje	17%	48%	34%			100%

Fuente: Investigadores (2012)

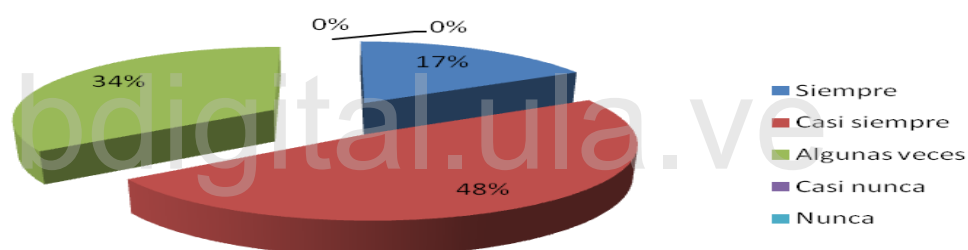


Gráfico 3. Interdisciplinario

Fuente: Investigadores (2012)

Los datos señalan que el 48% de los encuestados manifestaron que casi siempre motiva al estudiante al aprendizaje a partir de la experiencia, además establece conexión de los contenidos con la realidad educativa, mientras que el 34% algunas veces y el 17% siempre. Estos resultados contradicen lo planteado por Morín (2000:p 34) quien expresa que “El pensamiento es una aventura que a cada instante corre el riesgo de confusión y simplificación. No olvidemos que el pensamiento es el arte de navegar entre confusión y abstracción, el arte de distinguir sin aislar, es decir hacer que se comunique lo que está distinguido”

Cuadro 5
Investigador

Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
7.-Busca elementos creativos para desarrollar un ambiente propicio para el aprendizaje		21	11			32
8.- Ofrece propuestas a los estudiantes para incentivarlos a la investigación	10	12	10			32
Total	10	33	21			
Promedio	5	16,5	11			32
Porcentaje	16%	52%	34%			100%

Fuente: Investigadores (2012)

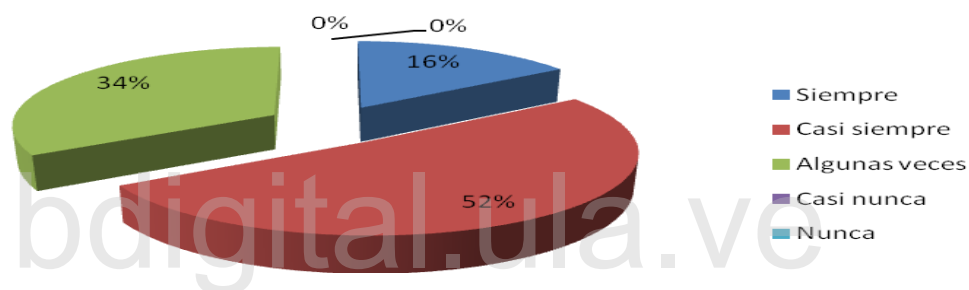


Gráfico 4. Investigador

Fuente: Investigadores (2012)

Los datos señalan que el 52% de los encuestados buscan elementos para desarrollar un ambiente propicio para el aprendizaje, además ofrece propuestas a los estudiantes para incentivarlos a la investigación mientras que el 34% algunas veces lo hacen y el 17% siempre. Estos resultados contradicen lo planteado por Echeverría (2008) cuando señala que como orientador del proceso educativo, dirigirá su acción al desarrollo de un ambiente propicio para el aprendizaje, él mismo aprenderá encontrando en las propuestas de los estudiantes elementos importantes que ayuden en el intento de socio-investigación del conocimiento.

Cuadro 6

Reflexivo

Items	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
9.-Establece relaciones del conocimiento con las experiencias vividas		32				32
10.- Toma decisiones considerando los conocimientos previos de los estudiantes	18	20	4			32
Total	18	52	4			
Promedio	9	26	2			32
Porcentaje	28%	81%	6%			100%

Fuente: Investigadores (2012)

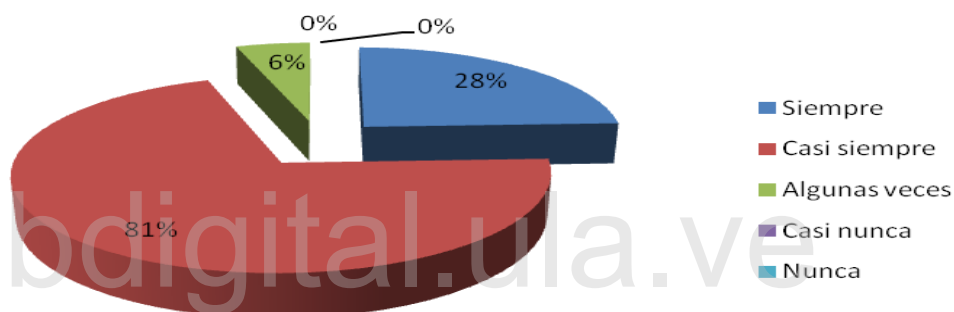


Gráfico 5. Reflexivo

Fuente: Investigadores (2012)

Los datos señalan que el 81% de los encuestados casi siempre establece relaciones del conocimiento con las experiencias vividas, además toma decisiones considerando los conocimientos previos de los estudiantes. Estos resultados contradicen lo planteado por Goodman (1987;p.45) consiste en proceso complejo que permite desarrollar acciones prácticas que articulen la racionalidad científica con la sistemática reflexión de las acciones propias de la enseñanza situada en contextos específicos.

Cuadro 7

Autoconocimiento

Items	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
11.- Desarrolla las habilidades en los estudiantes para mejorar su capacidad intelectual			4	18	10	32
12.- Centra su atención en el estudiante para desarrollar su potencial humano.			19	1	11	32
Total			23	19	22	
Promedio			12	9	11	32
Porcentaje			38%	28%	34%	100%

Fuente: Investigadores (2012)

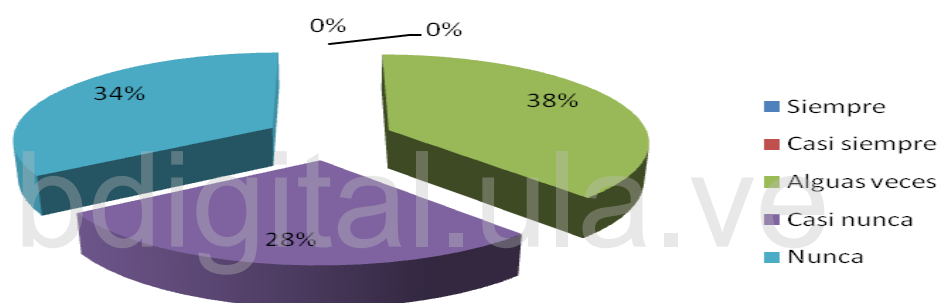


Gráfico 6. Autoconocimiento

Fuete: Investigadores (2012)

Los datos señalan que el 38% de los docentes algunas veces desarrollan habilidades en los estudiantes para mejorar su capacidad intelectual, además centra su atención en el estudiante para desarrollar su potencial humano, mientras que el 34% nunca lo hacen y el 28% casi nunca. Estos resultados contradicen lo planteado por Goleman (2008:69), se refiere “al conocimiento de las emociones y cómo afectan”. En las instituciones educativas, es importante conocer el modo en el que el estado de ánimo influye en el comportamiento, cuales son las virtudes y los puntos débiles. De modo que,

centrarse en la vertiente profesional, se ha de relacionar el autoconocimiento con las necesidades, ubicándose en el perfil ideal que demanda el cargo.

Cuadro 8
Automotivación

Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
13.-Fundamenta su actuación de acuerdo a los elementos presentados por los estudiantes	3	20	9			32
14.-Utiliza los conocimientos previos para solucionar las situaciones presentadas en la institución educativa		32				32
Total	3	52	9			
Promedio	1,5	26	4,5			32
Porcentaje	5%	81%	14%			100%

Fuente: Investigadores (2012)

bdigital.ula.ve

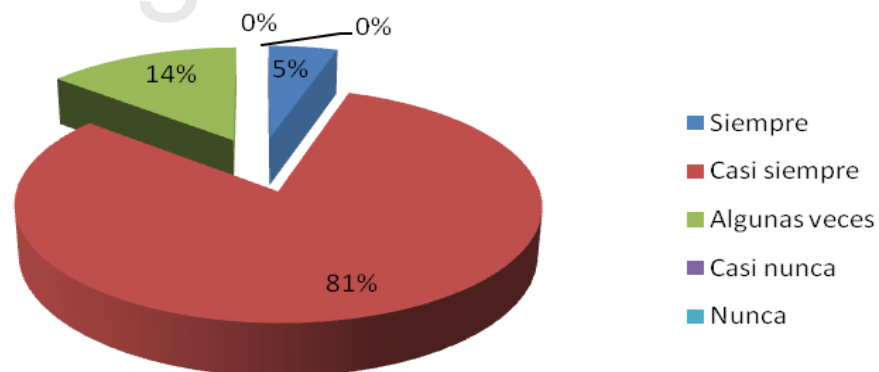


Gráfico 7. Automotivación

Fuente: Investigadores (2012)

Los datos muestran que el 81% de los encuestados casi siempre fundamenta su actuación de acuerdo a los elementos presentados por los

estudiantes, además utiliza los conocimientos previos para solucionar las situaciones presentadas, mientras que el 14% algunas veces lo hacen y el 5% siempre. Estos resultados contradicen lo planteado por Goleman (2008:68) que señala que la automotivación consiste en “dirigir las emociones hacia un objetivo permite mantener la motivación y fijar la atención en las metas en lugar de en los obstáculos”. Bajo esta perspectiva un docente con automotivación considera que es necesaria cierta dosis de optimismo e iniciativa, de forma que sea emprendedor y actúe de forma positiva ante los contratiempos.

Cuadro 9
Autocontrol

Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
15.-Realiza reflexiones sobre la práctica pedagógica	3	19	10			32
16.-Se involucra con el hecho educativo	8	12	12			32
Total	11	31	22			
Promedio	5,5	15,5	11			32
Porcentaje	17%	48%	34%			100%

Fuente: Investigadores (2012)

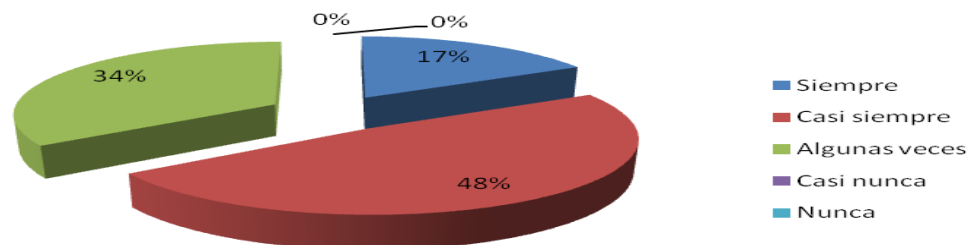


Gráfico 8. Autocontrol

Fuente: Investigadores (2012)

Los datos señalan que el 48% de los encuestados manifestaron que casi siempre realiza reflexiones sobre la práctica pedagógica, además se involucra con el hecho educativo, mientras que el 34% algunas veces y el 17% siempre. Estos resultados contradicen lo planteado por Goleman (2008:68) quien señala que el autocontrol es una “herramienta que permite no dejarse llevar por los sentimientos del momento”, es saber que es pasajero en una crisis y que es lo que perdura, sin el se estaría continuamente actuando irresponsablemente.

Cuadro 10
Capacidad para resolver conflictos

Items	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
17.-Organizan las labores de los miembros de la escuela con sentido ético		21	11			32
18.- Toman en cuenta las fortalezas de los estudiantes para alcanzar las metas trazadas por la organización educativa	10	12	10			32
Total	10	33	21			
Promedio	5	16,5	11			32
Porcentaje	16%	52%	34%			100%

Fuente: Investigadores (2012)

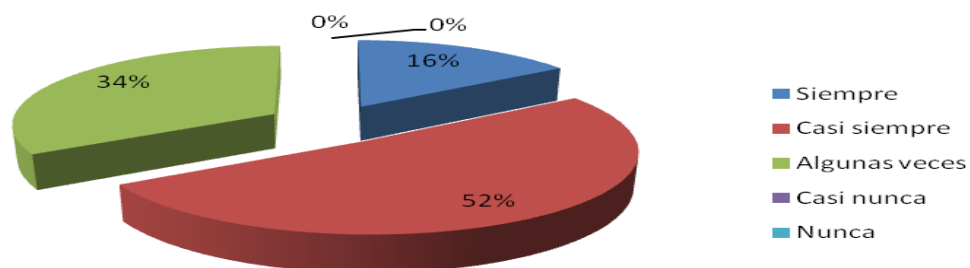


Gráfico 9. Capacidad para resolver conflictos

Fuente: Investigadores (2012)

Los datos señalan que el 52% de los encuestados organiza las labores de la escuela con sentido ético, además toman en cuenta las fortalezas de los estudiantes para alcanzar las metas mientras que el 34% algunas veces lo hacen y el 17% siempre. Estos resultados el docente debe poseer capacidad para resolver conflictos debido a que este es un serio problema en cualquier institución, no obstante forma parte de su vida misma, nace de diversas fuentes identificables y tiene consecuencias de acuerdo a la forma como se le maneje.

Cuadro 11
Capacidad para el liderazgo

Items	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
19.-Respetan los sentimientos de los estudiantes		32				32
20.- Presentan alternativas viables para superar algún problema	18	20	4			32
Total	18	52	4			
Promedio	9	26	2			32
Porcentaje	28%	81%	6%			100%

Fuente: Investigadores (2012)

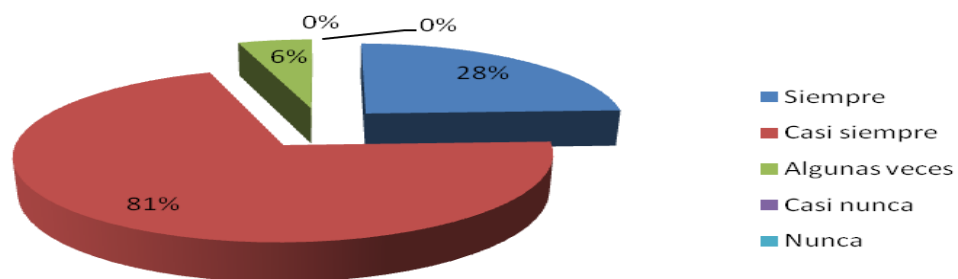


Gráfico 10. Capacidad para el liderazgo

Fuente: Investigadores (2012)

Los datos señalan que el 81% de los encuestados casi siempre respetan los sentimientos de los estudiantes, además presentan alternativas viables para superar problemas. Dentro de este contexto, los líderes en una institución educativa actúan para ayudar a un grupo a lograr objetivos mediante la aplicación al máximo de sus capacidades. Por tanto, el liderazgo es encarado como un fenómeno social que ocurre exclusivamente en grupos sociales.

Cuadro 12

Empatía

Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
21.-Participan de forma comprometida en las actividades planificadas			4	18	10	32
22.- Incentivan a los estudiantes para transformar la realidad actual de la escuela			19	1	11	32
Total			23	19	22	
Promedio			12	9	11	32
Porcentaje			38%	28%	34%	100%

Fuente: Investigadores (2012)

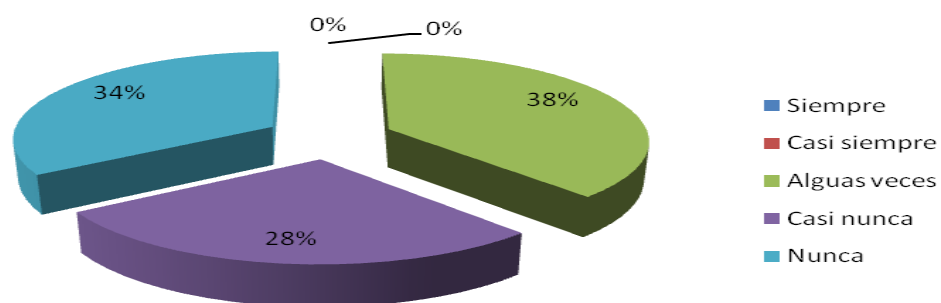


Gráfico 11. Empatía

Fuete: Investigadores (2012)

Los datos señalan que el 38% de los docentes algunas veces participan de forma comprometida en las actividades escolares, además incentivan a los estudiantes para transformar la realidad actual de la escuela, mientras que el 34% nunca lo hacen y el 28% casi nunca. En este sentido, la empatía, según Bardevez (2006:45) es una destreza básica de la comunicación interpersonal, “ella permite un entendimiento sólido entre dos personas”, en consecuencia, la empatía es fundamental para comprender en profundidad el mensaje del otro y así establecer un dialogo. Esta habilidad de inferir los pensamientos, sentimientos de otros, genera sentimientos de simpatía, comprensión, ternura.

Cuadro 13

Relaciones interpersonales

Items	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
23.-Buscan diferentes alternativas para manejar los conflictos institucionales	3	20	9			32
24.-Obtienen la percepción de todos los miembros de la escuela para dar solución a los conflictos		32				32
Total	3	52	9			
Promedio	1,5	26	4,5			32
Porcentaje	5%	81%	14%			100%

Fuente: Investigadores (2012)

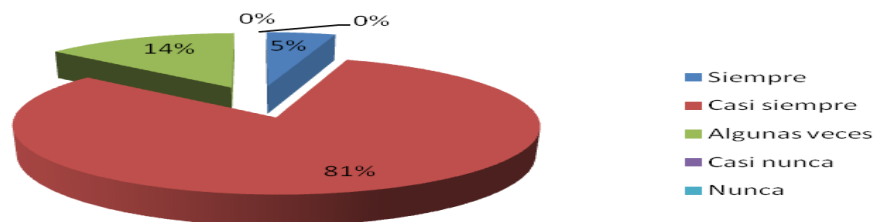


Gráfico 12. Relaciones interpersonales

Fuente: Investigadores (2012)

Los datos muestran que el 81% de los encuestados casi siempre buscan diferentes alternativas para manejar los conflictos, además obtienen la percepción de todos los miembros de la escuela para solucionar los conflictos, mientras que el 14% algunas veces lo hacen y el 5% siempre. Según Bisquerra (2003:34) la educación emocional tiene como objetivo último "potenciar el bienestar social y personal", a través de un proceso educativo continuo y permanente que aúne el crecimiento emocional y el cognitivo, porque ambos son necesarios para el desarrollo de la personalidad integral.

Cuadro 14
Conocimiento

Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
25.- Utilizan estrategias viables para el logro de los objetivos planteados en la institución	3	19	10			32
26.- Se esfuerzan voluntariamente para lograr las metas del grupo	8	12	12			32
Total	11	31	22			
Promedio	5,5	15,5	11			32
Porcentaje	17%	48%	34%			100%

Fuente: Investigadores (2012)

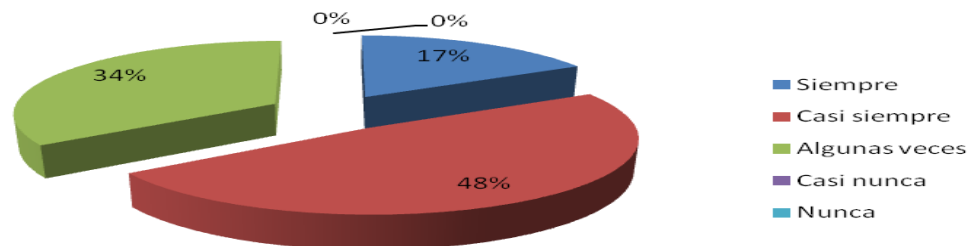


Gráfico 13. Conocimiento

Fuente: Investigadores (2012)

Los datos señalan que el 48% de los encuestados manifestaron que casi siempre utiliza estrategias viables para el logro de los objetivos, además se esfuerzan voluntariamente para alcanzar las metas, mientras que el 34% algunas veces y el 17% siempre. Según Chiavenato (2006:34) el conocimiento es “todo el acervo de informaciones, conceptos, ideas, experiencias y aprendizajes que el administrador o gerente tiene sobre su especialidad”. Dado que el conocimiento a cada instante en virtud de las transformaciones y las innovaciones que ocurren con intensidad cada vez mayor, el administrador debe actualizarlo, renovarlo constantemente.

Cuadro 15
Perspectiva

Items	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
27.-Reconocen las emociones de los miembros del contexto observando las expresiones del rostro		21	11			32
28.-Establecen lazos reales de amistad con los miembros del entorno	10	12	10			32
Total	10	33	21			
Promedio	5	16,5	11			32
Porcentaje	16%	52%	34%			100%

Fuente: Investigadores (2012)

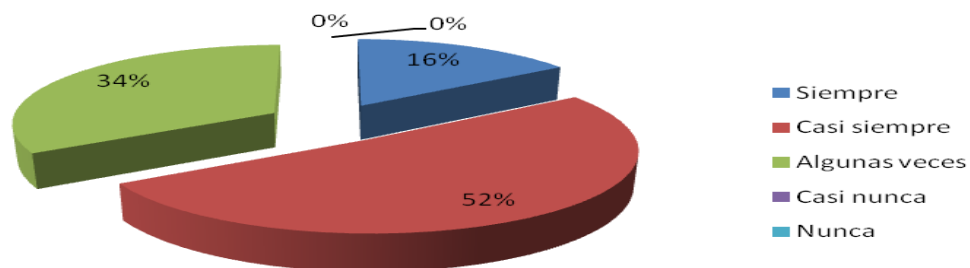


Gráfico 14. Perspectiva

Fuente: Investigadores (2012)

Los datos señalan que el 52% de los encuestados reconocen las emociones de los miembros del contexto observando sus expresiones del rostro, además establecen lazos reales de amistad mientras que el 34% algunas veces lo hacen y el 17% siempre. Según Chiavenato (2006), la perspectiva consiste en “la capacidad de poner el conocimiento en acción, de saber transformar la teoría en práctica, aplicar el conocimiento al análisis de situaciones, solución de problemas y a la dirección de la organización”, en este sentido, la perspectiva es la capacidad de poner en práctica las ideas y conceptos abstractos que están en la mente del administrador, así como de ver las oportunidades y transformarlas en productos nuevos, servicios o acciones personales.

Cuadro 16

Actitud

Ítems	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca	Total
29.- Aceptan las opiniones de los otros		32				32
30.- Reaccionan de forma favorable ante situaciones adversas	18	20	4			32
Total	18	52	4			
Promedio	9	26	2			32
Porcentaje	28%	81%	6%			100%

Fuente: Investigadores (2012)

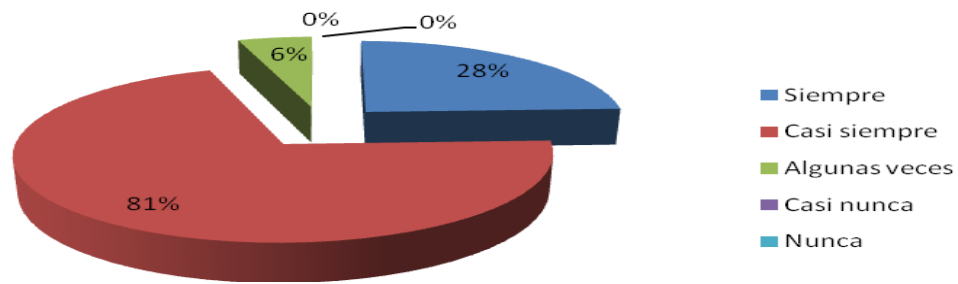


Gráfico 15. Actitud

Fuente: Investigadores (2012)

Los datos señalan que el 81% de los encuestados casi siempre acepta las opiniones de los otros, además reaccionan de forma favorable las opiniones de los demás, mientras que el 64% algunas veces lo hacen y el 28% siempre. Según Chiavenato (2006:123) significa “el comportamiento personal frente a las situaciones de trabajo”; representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan, la manera de dirigir, motivar, comunicar y sacar adelante las cosas. Incluye el impulso y la determinación de innovar, la convicción de mejorar continuamente, el espíritu emprendedor, la inconformidad frente a los problemas actuales y, en especial, la capacidad de trabajar con otras personas y confiar en ellas. Esta competencia permite que el docente sea no solo un agente de conservación, sino también un agente de cambios en las instituciones escolares.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

La calidad de la educación requiere de docentes orientados a la excelencia, es decir, que sean eficaces y eficientes en lo que respecta al proceso de enseñanza y aprendizaje, en la actualidad se considera el logro de un aprendizaje significativo y constructivo.

Ante tal perspectiva, se realizó una investigación que concluye de la siguiente manera:

En relación al objetivo N° 1 destinado a describir el perfil del gerente de educación primaria, los datos señalan la presencia en los docentes que fortalecen su perfil con acciones referentes a ser un constructor del conocimiento, formador de valores, sin embargo reflejan acciones muy lejos de ser interdisciplinario, en ocasiones toma en cuenta las emociones de los estudiantes, además se les dificulta establecer relaciones interpersonales con los estudiantes.

De allí que, el gerente de aula es un planificador, rediseñador, implementador, evaluador, investigador y transformador del proceso de enseñanza y aprendizaje, a través de un pensar y actuar sobre su práctica pedagógica debe asumir una actitud pro activa, crítica y reflexiva frente a la enseñanza, de manera tal que este preparándose, ensayando, y experimentando continuamente para transformar su praxis pedagógica.

En consecuencia, el docente como se le dificulta ejercer funciones que lo relacionan con el alcance significativo del conocimiento del estudiante, como son la función orientadora, facilitadora y de investigación, las cuales se relacionan con los recursos de enseñanza-aprendizaje, de manera tal que se logre el aprendizaje significativo.

Por otro lado en cuanto al objetivo N° 2 destinado a identificar las competencias del docente de educación primaria, los resultados señalan la

presencia de conocimiento en ellos que garantizan una educación de calidad, sin embargo en ocasiones poseen baja actitud para enfrentar las situaciones que se presenten en la institución educativa. Por ello, el docente debe generar confianza en todos los estudiantes, para que a partir de la utilización de sus propias capacidades puedan desarrollar las fuerzas necesarias que cada individuo debe emplear en función del bien común.

En cuanto al objetivo N° 3 destinado a Ofrecer orientaciones a los docentes para fortalecer el perfil de los docentes de Educación Primaria en la Escuela Bolivariana “Padre Rásquin” del municipio Trujillo, se destacan las siguientes:

- Aplicar nuevas estrategias para la enseñanza, para que sea más provechoso y significativo esta forma de adquirir nuevos conocimientos o reforzar los que poseen.
- Hacer uso del razonamiento y la persuasión social ofreciendo elogios y realimentación a los estudiantes para fortalecer el sentido de pertenencia.
- Poner en práctica sus habilidades y carisma para influir en los estudiantes y de esta manera crear sentido de compromiso.
- Utilizar la inteligencia emocional para reflexionar acerca de su compromiso institucional.
- Evaluar y reconocer los conocimientos y habilidades de los docentes para la ejecución de las tareas.
- Propiciar un clima de cordialidad, apoyado con normas de cooperación y trabajo en equipo.
- Informar y orientar al personal con un lenguaje claro para conocer las expectativas.
- Fomentar un liderazgo donde prevalezca la pasión, imaginación e integración del personal.

- Mantener continuamente el diálogo y la cooperación en la búsqueda de acuerdos.
- Proponer actividades de interacción entre el personal que favorezcan las relaciones interpersonales para el fortalecimiento de la organización escolar.

Recomendaciones

En atención a lo descrito se plantean las siguientes recomendaciones:

- Dar a conocer a los docentes de la institución los resultados del estudio para realizar las observaciones pertinentes en función de mejorar su desempeño.
- Sugerir a los docentes realizar intercambio de estrategias con la finalidad de compartir y estudiar las más adecuadas de acuerdo al contexto educativo en que se desenvuelva.
- Apoyar con las actividades sugeridas a otros investigadores que vean con preocupación el avance de la educación primaria.
- Fortalecer en los docentes el perfil orientados al establecimiento de equipos de trabajo.
- Aplicar nuevas estrategias para la enseñanza en las universidades, para estar acorde con los actuales procesos educativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Aguerreondo, T (2004) Equidad y políticas públicas en educación. España. Siglo XXI editores
- Alegría, A (2008) Capacitación docente. Una alternativa de calidad. Editorial Magisterio. Colombia
- Almeida, L (2007) Escuelas bolivarianas. Caracas
- Atencio, S (2009) Análisis de la relación entre los valores institucionales y el perfil profesional de los docentes de la U. E. Carrillo Guerra. Universidad Pedagógica Experimental Libertado (UPEL) núcleo Valera
- Barillas, S (2007) "Análisis del Perfil de Competencias del Docente de la I Etapa de Educación Básica de la Unidad Educativa Estatal Simón Bolívar del municipio Valera, estado Trujillo" Universidad Simón Rodríguez del estado Trujillo
- Bonache, J y Cabrera, A (2002) Dirección estratégica. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI. Boston. Prentice Hall.
- Cenamec (2001) Proyecto escuela integral. Caracas.
- Chávez, N (2007) Introducción a la investigación educativa. Editorial Universal. Maracaibo Venezuela. Estado Zulia
- Chiavenato, I (2006) Introducción a la teoría general de administración. México. Mc Graw Hill
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Venezuela
- Echeverría, S (2008) Educación de calidad. Magisterio. Colombia
- Escarrá, C (2006) El docente venezolano. Trabajo de ascenso
- Fisher, D (2003) Procesos cognitivos básicos. Años escolares. Desarrollo
- García, P (2006) Estructura, ecuación y modelos. México. Mc Graw Hill
- Goodman, (1987), en "Aportes para una didáctica", Cap 6, Harf, Pastorino, Spinelli. Editorial el ateneo

- Hellriegel, S (2009) Comportamiento organizacional. México. Cengage Editores
- Hernández, Fernández y Baptista (2006) Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill. 2^{da} Edición. México
- Izarra, U y López, L (2007) Educación y creatividad. Revista Educación N° 95 Septiembre- Diciembre
- Ley Orgánica de Educación (2009) Venezuela
- Ley Orgánica de Protección del niño, niña y adolescente L.O.P.N.A (2007) Venezuela
- Linares, E (2006). Educación y creatividad. Revista Educación N° 95 Septiembre- Diciembre
- Méndez, S (2005). Papel de la tecnología en la educación científica: una dimensión olvidada. Revista Iberoamericana de Educación
- Morales, H (2009). Vístete para triunfar. Estado Unidos. Grupo Nelson
- Morin, E (2000). Pedagogía del oprimido. Colombia
- Picón, R (2007). Pedagogía social. Construcción científica. España. NARCEA
- Portillo, O (2005). Políticas educativas. Universidad Rafael María Baralt
- Puente, R (2009) Proyectos y materiales curriculares para la educación CTS: enfoques, estructuras, contenidos y ejemplos. En línea en Sala de Lecturas CTS+I de la OEI
- Robbins, S (1999). Comportamiento organizacional. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Unesco (2011). La escuela como proceso social. Revista UNESCO N° 17
- Vázquez. M (2005). Perfil basado en competencias gerenciales Tesis Doctoral. Maracaibo Universidad Rafael Belloso Chacín.
- Zona Educativa – Dirección de Educación del estado Trujillo (2006) Informe escuelas bolivarianas
- Zuleta, B (2005) La supervisión escolar. Universidad Rafael María Baralt

ANEXOS
bdigital.ula.ve

ANEXO A
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

bdigital.ula.ve

ANEXO B
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

bdigital.ula.ve