



PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA DIRECTIVOS Y DOCENTES DE MEDIA Y DIVERSIFICADA DE LA ZONA EDUCATIVA TÁCHIRA EN APOYO AL PLAN REGIONAL DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE

Balbo de S., Josefina ^(P)(Universidad Nacional Experimental del Táchira, San Cristóbal, Venezuela, jbalbo@unet.edu.ve)

Resumen

Este proyecto busca generar una vinculación entre la educación superior y el bienestar comunitario, en lo que se refiere poner a disposición de directivos y docentes de educación media y diversificada la experiencia que los docentes universitarios poseen en desarrollo gerencial, investigación y didáctica en asignaturas consideradas relevantes; de esta forma, la universidad se acerca a la comunidad, promoviendo la calidad académica de ambas modalidades, la pertinencia social, la equidad y el acceso al conocimiento. Por esto se diseñó e implantó un plan de capacitación para directivos y docentes de media y diversificada de la Zona Educativa Táchira. Se aspira que estos directivos y docentes se formen en competencias relacionadas con el aspecto gerencial cotidiano, para ello se ejecutaron talleres, dirigidos a fortalecer técnicas en liderazgo, motivación, investigación y proceso decisorio; a los docentes se les planificaron talleres, sobre didáctica de la matemática, física, química y lengua; además sobre generación de proyectos de aula basados en la investigación-acción; se pretende que esto incida en los conocimientos que reciben los estudiantes de esos niveles y ofrecerles más oportunidades de ingresar mejor preparados a nuestra universidad, en cuanto a los directivos y docentes ofrecerles un conjunto de conocimientos que redundaran en su desarrollo profesional y personal. Para el diagnóstico se generó un cuestionario aplicado a 120 gerentes que voluntariamente decidieron incorporarse en la investigación y a 100 docentes de las áreas mencionadas, con la intención de determinar debilidades que la universidad iba a tratar de minimizar a través de talleres, conferencias y lecturas recomendadas. Se encontró que los gerentes requieren en su gran mayoría formación gerencial actualizada, de igual forma los docentes plantearon que requieren actualización en las asignaturas que imparten y están conscientes en la responsabilidad que tienen frente a la preparación de los posibles aspirantes de ingreso a la UNET.

Palabras Claves: Formación, gerencia, didáctica, actualización.

Abstract

This project looks for to generate an entailment between the superior education and the communitarian well-being, in which it talks about to make available of educational directors and of education average and diversified the experience that the educational college students have in managerial development, investigation and Didactics in considered subjects excellent; of this form, the university approaches the community, promoting the academic quality of both modalities, the social pertinencia, the fairness and the access to the knowledge. By this design and I am implanted a plan of qualification for educational directors and of diversified average and of the Educative Zone Táchira. It is inhaled that these educational directors and form in competitions related to the daily managerial aspect, for it executed factories, directed to fortify techniques in leadership, motivation, investigation and



decision-making process; to the educational ones factories were planned to them, on mathematical Didactics of, physical, chemical and the language; in addition on generation to projects of classroom based on the investigation-action; it is tried that this affects the knowledge that receive the students of those levels and to offer but opportunities to them to enter prepared our university better, as far as the directors and educational to offer a set to them of knowledge that resulted in their professional and personal development. For the diagnosis a applied questionnaire to 120 managers was generated who voluntarily decided to get up themselves in the investigation and to 100 educational ones of the mentioned areas, with the intention to determine weaknesses that the university was going to try to diminish through factories, recommended conferences and readings. One was that the managers require in their great majority updated managemental formation, similarly the educational ones raised that they require update in the subjets that they distribute and they are conscious in the responsibility which they have as opposed to the preparation of the possible aspirings of entrance to the UNET.

Key words: Formation, management, Didactics, update.

I. INTRODUCCIÓN

La formación de directivos y docentes de cualquier modalidad educativa, es uno de los campos más complejos del sistema educativo nacional; esta complejidad radica en los múltiples factores asociados con el rol que desempeñan y la cantidad de directivos y docentes que en este momento ejercen, además de otros vinculados con remuneración, distancia a los centros de trabajo, desmotivación, falta de interés por la capacitación, escaso énfasis en la formación permanente de los docentes, etc.

En este sentido, Rosas y Fortoul (2006), expresan que a nivel mundial los directivos y docentes están en primer plano de discursos de las reformas educativas y que la capacitación se concibe como acción permanente y trascendental; pero la realidad ha demostrado que tender un puente entre el discurso y los hechos no es algo sencillo; esta incongruencia entre la palabra y el hecho se debe a:

- Falta de interés de las autoridades educativas por incluir a los directivos y docente en un programa de actualización permanente.
- Personas poco motivadas por el crecimiento personal y profesional.
- Exclusión de los directivos y docentes de actividades de capacitación, por la lejanía de sus sitios de trabajo.
- Talleres y cursos impartidos que no se vinculan con la problemática gerencial y de aula.
- Poco interés en cursos y talleres que no los acrediten para un ascenso o remuneración.



Ante estos planteamientos Dolan (1999) y Dessler (1994), expresan que todas las organizaciones ya sean públicas o privadas e independientemente del servicio que presten deben preocuparse por la capacitación de su personal ya que es el capital humano quien con su riqueza intelectual otorga ese valor agregado a las organizaciones; de manera que es fundamental que se invierta en el talento humano de los empleados y así coadyuvar al logro de los objetivos y metas organizacionales.

Haciendo referencia a la modalidad educativa de Media y Diversificada en el estado Táchira, se observa que la realidad es muy similar a lo presentado con anterioridad en lo que respecta a la escasa o nula capacitación continúa que reciben directivos y docentes, a pesar de que en cada momento se les califica como responsables del éxito o fracaso de cualquier modelo o sistema educativo.

Por todo esto deben propiciarse programas tendientes a mejorar su desempeño, bajo la premisa de que entre mejor capacitados estén, más eficiente será su labor gerencial y educativa.

Partiendo de los supuestos revisados, se recoge en este ponencia una aproximación de las bases técnicas del objeto o tópico de estudio, así mismo, se refleja el trabajo de campo realizado. El estudio es un fruto de un proyecto de investigación adscrito a la línea de investigación Vinculación Universidad – Comunidad de un programa de investigación de la Universidad Nacional Experimental del Táchira, donde por primera vez se hace un diagnóstico de las necesidades de capacitación de gerentes y docentes del Municipio San Cristóbal en la modalidad de Media y Diversificada. Con la intención fundamental de ofrecerles un programa que contemple satisfacción a sus demandas en lo que respecta a capacitación continúa, actualizada y considerada como inversión educativa.

II. CONTRIBUCIONES TEÓRICAS SOBRE LA TEMÁTICA

La capacitación de directivos y docentes supone al aprendizaje de un adulto, que necesariamente según opinión de Neminovsky (1990) debe transcurrir en el tiempo y requiere de esfuerzos y deseos de cambio, aún así preocupa que la capacitación sea sólo restringida a lectura de bibliografía y reuniones escasas con la pretensión de mejorar la calidad de la educación, la eficiencia docente y el rendimiento de los alumnos, esto con orientación de logros rápidos, superficiales y espasmódicos.



Esta capacitación responde a su vez a los avances científicos y tecnológicos que de manera acelerada y vertiginosa ocurren en la sociedad actual, sociedad que exige a la comunidad educativa de todas las modalidades, reflexionar sobre la forma de actuar de los docentes, para que se desenvuelvan de acuerdo a los ideales del país y con los principios de la Organización de Naciones Unidas ONU para la educación, la ciencia y la cultura, que promulgan el aprender a ser, a conocer, a hacer y vivir juntos; esto no sería posible sin un gerente educativo y docentes que posean un perfil de competencias acorde con las exigencias que se le formulan en tiempos de finales de siglo.

En consecuencia, el Ministerio de Educación venezolano emprende un proceso de sería y profunda reflexión sobre los niveles de calidad de la educación y la capacitación permanente de los docente, impulsando a través del Plan de Acción del Ministerio de Educación (1995) alguna líneas políticas que guiaron el proceso de capacitación del personal docente que redimensione su práctica pedagógica.

En el caso específico de este estudio, se cuenta con un programa de Investigación Socio Humanístico, conformado por 14 investigadores de diferentes disciplinas, expertos en lenguas, matemáticos, evaluadores y psicólogos; con la preocupación común del bajo rendimiento en los estudiantes en la asignatura Matemática y el desinterés por asignaturas como lenguaje y motivación, todas del I Semestre en las diferentes carreras de Ingeniería y Arquitectura que se ofertan. Esta preocupación le fue comunicada al Vicerrectorado Académico y la Unidad de Admisión quienes en forma conjunta generaron un convenio con la zona Educativa Táchira para actuar en equipo y generar una propuesta de capacitación para los docentes de Media y diversificada que dictaban esas asignaturas, ofreciéndoles talleres por parte de docentes de la Universidad para que actualizaran sus conocimientos en lo respecto a didáctica con las diferentes disciplinas; con esto se podría coadyuvar a que los estudiantes de cuarto y quinto año reciban el conocimiento que requieren para el ingreso a la universidad y mejoren el rendimiento académico en las asignaturas mencionadas.

La iniciativa de la universidad por vincularse con otras modalidades educativas y tratar de intervenir en los problemas del entorno, surge en primera instancia por la formulación de las políticas nacionales de capacitación del recurso humano que presta servicio en el sistema educativo venezolano, aunado a los bajos índices de rendimiento que reportan los alumnos que egresan de la educación Diversificada con aspiraciones de incorporarse a la universidad; además de la exigencia de directivos y



docentes para que otras organizaciones diferentes a la Zona Educativa se preocupen para ofrecerles actualización de calidad por parte de los investigadores que hacen vida activa en la universidad, debido a las tareas que implican su acción dentro del contexto educativo.

El profesional de la docencia, ya sea directivo o docente, se ve implicado en diferentes actividades: desarrollo curricular, diseño de programas, control de planes, formulación de políticas, generación y participación en proyectos de investigación, resolución de problemas relacionados con la e y el a; todo esto conlleva a que estos actores requieran y reclamen una nueva cultura de participación que les obliga a estar completamente actualizados en los diferentes áreas que involucran sus actividades; al respecto Imberbón (1994), señala que los docentes aprenden debido a las necesidades y problemas que afrontan en el quehacer diario, por esto es conveniente que el entrenamiento involucre la investigación permanente y así participen plenamente en los procesos de cambio que requieren.

Finalmente, es oportuno señalar los pilares que según opinión de Coll (1992) deben sustentar el proceso de capacitación de los profesionales de la docencia:

- Se debe ofrecer la posibilidad de que los actores construyan y formen parte del conocimiento que reciben, esto con la intención de promover el aprendizaje significativo; lo cual será a su vez revertido en el aula de clase con sus alumnos, donde se comportará como mediador.
- Ofrecer un equilibrio entre el ser, hacer, y saber y no basar la experiencia en la acumulación de conceptos técnicos que luego no van a llevar a la práctica.
- Ofrecer herramientas donde se privilegie la función comunicativa y la lengua como instrumento de saber además de otras en el orden del pensamiento abstracto y matemático que le permitan manejar nuevas didácticas de enseñanza.
- Fomentar valores y principios éticos necesarios para un desenvolvimiento óptimo en el aula de clase, logrando la autoestima, autoconcepto y motivación al logro como elementos fundamentales en el proceso de formación de nuevas generaciones.

III ESTUDIO

El estudio desarrollado se encuadra en el campo de la capacitación de directivos y docentes de la Zona Educativa Táchira, contempla formación gerencial, entrenamiento en didáctica de la física, lengua y matemática; además de lineamientos investigativos para que transformen los problemas que



se les presentan en las instituciones. La investigación de campo se realizó a finales del 2005 y dio lugar a las fases de intervención por parte de un equipo de profesionales de la universidad preocupados por que la educación superior penetre en otras modalidades educativas, con la intención fundamental de mejorar la calidad y el acceso al conocimiento en todos los sectores

3.1 Contexto

El estudio se desarrolla en la Universidad Nacional Experimental del Táchira específicamente dentro del Programa de Investigación Socio Humanístico, en la línea Vinculación Universidad-Comunidad, donde participan un grupo de 14 docentes formados en ciencias sociales y humanas organizados para intervenir en la resolución de problemas inter y extrainstitucionales; a tal efecto se convocó a través de la OPSU a una reunión de directivos adscritos a la Zona Educativa Táchira, se contó con la participación de 120 personas, se les informó el motivo de la convocatoria y se les aplicó en ese momento un cuestionario para determinar necesidades de formación gerencial y necesidades de capacitación de sus docentes, luego se hizo lo mismo con personal docente, acudieron 100 personas y se les aplicó un cuestionario para determinar necesidades de capacitación.

3.2 Objetivos

General:

Implantar un plan de capacitación para directivos y docentes de media y diversificada de la Zona Educativa Táchira, en apoyo al plan regional de educación, cultura y deporte.

Específicos:

- Determinar las necesidades de capacitación requeridas por directivos y docentes de institutos de media y diversificada, de la Zona Educativa Táchira, necesaria para su óptimo desempeño personal y profesional.
- Diseñar un plan de capacitación formal para directivos y docentes a nivel regional a través de la vinculación entre la Zona Educativa del Estado y la Universidad Nacional Experimental del Táchira.
- Incorporar el plan de capacitación en forma gradual y continua, respondiendo a las necesidades detectadas.



- Determinar el impacto del plan de capacitación en el desempeño institucional y rendimiento académico de los alumnos que ingresan al curso propedéutico o realizan el examen de admisión en la UNET.

3.3 Metodología

El estudio que se abordó es de campo, descriptivo, en la modalidad de proyecto factible, ya que según el Manual de Trabajos de Grado de la UPEL (2003) se trata de analizar sistemáticamente problemas de la realidad, con el propósito de descubrirlos, interpretados, entender su naturaleza, donde los datos fueron recogidos directamente de la realidad, en este caso particular a través de la opinión de directivos y docentes sobre las necesidades de capacitación.

Proyecto factible, pues se presentan una propuesta o plan de acción – intervención para resolver una problemática o satisfacer necesidades de un grupo social determinado, luego del diagnóstico se generó un plan de capacitación dirigido a directivos y docentes de la Zona Educativa Táchira, con la intención de mejorar su praxis gerencial por un lado y por el otro ofrecerles herramientas para que se actualicen en lo que respecta a la didáctica de la física, química, matemática y lengua; así como también en investigación acción en el aula y desarrollo personal.

3.3.1 Instrumento de Recogida de Información

El instrumento de recogida de información utilizado fue el cuestionario, el cual fue útil ya que contenía los detalles del problema que se investiga, variables, dimensiones e indicadores, además permitió que 120 directivos y 100 docentes adscritos a la Zona educativa Táchira emitieron su opinión con respecto a la capacitación requerida en sus instituciones.

El mismo contenía varios tipos de preguntas desde dicotómica, abiertas y elección múltiple, con este se aspiró darse una visión general de sus expectativas para luego generar el plan de capacitación.

3.3.2 Descripción de la Muestra

Para escoger la muestra fue necesario convocar a través de la OPSU y la Zona Educativa Táchira a los directivos y docentes adscritos que laboraran en media y diversificada, aproximadamente 220 directivos y 350 docentes en las áreas de Lengua, Matemática, Física y química; asistieron 120



directivos y 100 docentes y se decidió trabajar con esa muestra por ser representativa de la población, costo reducido, rapidez para analizar datos, factor tiempo y factores humanos que posibilitan la recogida de datos por parte de los interesados.

3.4 Procedimiento de análisis de la información

Se utilizó la tabulación y cuadros para determinar numéricamente las respuestas obtenidas esto para las preguntas cerradas, en el caso de la abierta fue necesario agrupar las respuestas similares, de tal manera que la información pudiera manejarse con mayor comodidad y hacer más fácil el proceso.

3.5 Presentación e Interpretación de resultados.

Cuestionario aplicado a los directivos:

1. Sabe usted como evolucionar de forma efectiva en su desempeño docente?

Se observa como más de la mitad de los directivos encuestados (55,83 %), desconoce como evolucionar de forma efectiva en su desempeño docente; y un 44,17 % estima que posee conocimiento sobre el proceso que debe desarrollar para lograr una evolución profesional.

2. Cree usted que en la medida que los directivos y docentes de las instituciones, estén mejor preparados influye de forma positiva en el desempeño institucional y el rendimiento estudiantil?

Se observa como casi la totalidad de los encuestados (94.17%), cree que la evolución institucional y el rendimiento estudiantil dependen en gran medida de la preparación académica en sus directivos y docentes.

3. Tiene la posibilidad de acceder a formación académica (cursos, talleres, foros, entre otros) de acuerdo con su vocación pedagógica?

Al observar los resultados obtenidos en las preguntas N° 1, 2, y 3 se tiene: desconocimiento significativo de cómo evolucionar de forma eficiente en su desempeño docente, la importancia que reviste para los directivos de educación media y diversificada la capacitación continua y de forma competente en sus áreas, así como, el reconocimiento de las diferentes oportunidades existentes en el área para acceder a una formación académica según su vocación; a través de estos resultados se puede palpar la necesidad de un programa de capacitación integral que oriente a los docentes en su desarrollo como gerente educativo.



4. Considera necesario un programa de Capacitación para Docentes, de media y diversificada orientado al desarrollo personal, profesional y gerencial?

Con respuesta unánime los directivos de educación media y diversificada confirman la necesidad de un programa de capacitación para docentes de media y diversificada orientado al desarrollo personal, profesional y gerencial.

5. Estaría usted interesado(o) en participar en un plan de capacitación que estimule su superación personal?

El 100 % de los encuestados manifestó su deseo de participar en un plan de capacitación que estimule su superación personal

6. Estaría usted interesado(a) en participar en un plan de capacitación que estimule su superación profesional?

El 100 % de los encuestados manifestó su deseo de participar en un plan de capacitación que estimule su superación profesional.

7. Cursos de formación personal y profesional en los cuales los Directivos estarían dispuestos a participar:

Cursos	Fi
Realidad y tendencias de la educación	18
Gerencia Educativa y Liderazgo	26
El comportamiento Humano en las organizaciones	22
Liderazgo y toma de decisiones	23
Investigación en el Aula	31

Al realizar una propuesta inicial de cursos para la formación personal y profesional para los directivos de los institutos de educación media y diversificada de la región cerca de un 40.83 % estuvo de acuerdo en iniciar con “Realidad y tendencias de la educación” e “Investigación en el Aula”, a su vez que el 59.17 % de los mismos escogió “Gerencia educativa y liderazgo”, “El comportamiento humano en las organizaciones” y “Liderazgo y toma de decisiones”

8. Cursos y talleres prioritarios según el área de desempeño.



En la siguiente tabla se muestra la tendencia mostrada sobre los cursos y talleres que los directivos consideran para la actualización de los docentes de su institución.

<i>Cursos</i>	<i>F</i>
Desarrollo de Actividades Cognitivas en el Desarrollo Científico	70
Estudios de funciones bajo un enfoque gráfico	47
Didáctica de la Física	62
Didáctica de la Química	59
Didáctica del castellano	62
Diseño y Elaboración de Proyectos de Investigación acción	82
Efectividad en el Desempeño docente	100

9. Proposición de Actividades Académicas que contribuyan potenciar su desempeño como Directivos de una Institución

En la siguiente tabla se muestra la tendencia mostrada sobre los tipos de cursos que desean realizar los directivos para el momento de la encuesta, destacándose los de desarrollo personal, seguido por liderazgo y autoestima

<i>Cursos</i>	<i>Fi</i>
Ninguno	9
Realidades y Tendencias de la Educación	3
Planificación Educativa	12
Evaluación del Rendimiento	9
Autoestima	24
Liderazgo	18
Programación Neurolinguística	3
Desarrollo Personal	29
Tic's aplicada en el aula de clase	3
Diseño de proyectos de Investigación acción en el aula	6
Trabajo en Equipo	12
Manejo de Conflictos	6
Toma de Decisiones en Situaciones de Riesgo	6

Cuestionario aplicado a los docentes:

1. Sabe usted cómo evolucionar de forma efectiva en su desempeño docente?

A través de esta pregunta se observa como más de la mitad de los directivos encuestados (54 %), desconoce como evolucionar de forma efectiva en su desempeño docente; y un 46 % estima que posee conocimiento sobre el proceso que debe desarrollar para lograr una evolución profesional.



2.- Cree usted que en la medida que los directivos y docentes de las instituciones, estén mejor preparados influye de forma positiva en el desempeño institucional y el rendimiento estudiantil?

A través de esta pregunta se observa como casi la totalidad de los encuestados cree que la evolución institucional y el rendimiento estudiantil dependen en gran medida de la preparación académica en sus directivos y docentes.

3. Tiene la posibilidad de acceder a formación académica (cursos, talleres, foros, conferencias y otros) de acuerdo con su vocación pedagógica, a través de la acción de la Zona Educativa Táchira?

Al igual que los resultados obtenidos en los directivos se tiene un desconocimiento significativo de cómo evolucionar de forma eficiente en su desempeño docente, la importancia que reviste para los docentes de educación media y diversificada la capacitación continua y de forma competente en sus áreas, así como, el reconocimiento de las diferentes oportunidades existentes en el área para acceder a una formación académica según su vocación; a través de estos resultados se puede palpar la necesidad de un programa de capacitación integral que oriente a los docentes en su desarrollo como docente.

4.- Considera necesario un programa de Capacitación para Docentes, de media y diversificada orientado al desarrollo personal, profesional y gerencial?

Con respuesta unánime los docentes de educación media y diversificada confirman la necesidad de un programa de capacitación orientado al desarrollo personal y profesional de los docentes.

5. Estaría usted interesado(a) en participar en un plan de capacitación que estimule su crecimiento personal y profesional?

El 100 % de los encuestados manifestó su deseo de participar en un plan de capacitación que estimule su superación personal y profesional.

6.-Cursos de formación personal y profesional en los cuales los docentes de media y diversificada estarían dispuestos a participar

Cursos	Fi
Estudio de funciones bajo un enfoque gráfico	50
Microsoft Office aplicado a la evaluación educativa	82
Mapas conceptuales	94
Didáctica de la Física	60
Didáctica de la Química	40



Didáctica del Castellano	50
Diseño y Elaboración de Proyectos de Investigación	100

7.- Cursos y talleres prioritarios según el área de desempeño

En la siguiente tabla se muestra la tendencia mostrada sobre los cursos y talleres que los docentes consideran prioritarios según su área de desempeño.

<i>Cursos</i>	<i>Fi</i>
El constructivismo	74
El estrés de la evaluación institucional	64
El aprendizaje por reesfuerzos	48
Educación interactiva	90
Educadores del nuevo milenio	92
Diseño curricular por competencias laborales	76
Educación: de la práctica a la teoría	82
Investigación educativa	94
Super-aprendizaje para docentes	94

V CONCLUSIONES:

- En la recogida de datos a los directivos de la Zona Educativa se pudo comprobar que están consientes de que requieren capacitación que promueva competencias que les permita ser mejores gerente y seres humanos, se muestran preocupados por recibir formación en Técnicas Gerenciales acordes con los nuevos tiempos, desarrollo personal e investigativo, que les permitan resolver problemas del entorno.
- Se encontró por parte de los encuestados que es poca la formación actualizada que reciben a través de la Zona Educativa en lo que respecta a su crecimiento profesional y personal, por esto están dispuestos a formar parte de esta iniciativa de vincular la universidad con la Zona Educativa y servir de multiplicadores para incorporar como gerentes en sus sitios de trabajo información actualizada sobre la problemática gerencias y la problemática de aula.
- El plan de capacitación propuesto no se limita solamente a agrupar a gerentes para hablarles en conferencias sobre avances de la gerencia en el siglo XXI, sino que incluye una serie de reflexiones, donde expertos en el área recogen experiencias del grupo para tratar de



contextualizar la problemática y así generar en forma grupal conocimientos teóricos procedimentales y actitudinales que impacten su desempeño profesional.

VI PROPUESTA:

6.1. Talleres Impartidos en la Primera fase a gerentes de la Zona Educativa Táchira

Una vez analizados los resultados se generó el plan de capacitación gerencial, dirigido a los directores involucrados, los cuales se describen brevemente

Taller No. 1 Realidades y Tendencias de la Educación

En este taller se contextualiza la educación venezolana y su problemática en los diferentes niveles político – administrativo, académico y de gestión de la educación media diversificada y su implicación en la educación superior. La calidad de la educación formal en los niveles de básica (primaria y secundaria) y media, incide sobre la educación superior, sobre la eficiencia y efectividad del sector productivo, científico y tecnológico, sobre el desempeño cultural y cívico de la población, en la calidad de la fuerza laboral, así como en los valores, la solidaridad, la convivencia pacífica, el respeto por la vida y la equidad, entre otros.

Taller No. 2 Gerencia Educativa y Liderazgo

En el marco de esta idea, el liderazgo es necesario en todos los tipos de organización humana, principalmente en las empresas, entre ellas la educativa, ya que el administrador o gerente, directivo docente, necesita conocer la motivación humana, y saber conducir a las personas, en nuestro caso docentes, estudiantes y padres de familia, y ésta es una de las características de los líderes.

El comportamiento de un líder, sea éste administrador o gerente, rector, director o docente, que involucra funciones como planear, dar información, evaluar, controlar, recompensar, estimular o sancionar, entre otras, debe ayudar a un grupo a alcanzar sus objetivos, en otras palabras a satisfacer sus necesidades. Así, la persona que pueda dar mayor asistencia y orientación al grupo en la solución satisfactoria de sus problemas, tiene mayores posibilidades de ser considerada como líder. Muchos teóricos han basado sus estudios en los tipos y estilos de liderazgo, en los papeles, funciones y responsabilidades de los líderes, y en la formación que éstos deben tener. Estos y otros temas son objeto de desarrollo de este taller.

Taller No. 3 El Cerebro y el Paradigma Holográfico y su influencia en la educación.



Durante las sesiones de trabajo, los docentes han logrado redimensionar su manera de percibir el conocimiento a través de la teoría planteada por Carpio donde se explica al universo y al conocimiento como fenómenos comprendidos desde la física cuántica y la física escalar. De esta manera, se plantean alternativas distintas a las conocidas, en lo que se refiere a la comprensión del ser humano desde un punto de vista holístico.

Taller No. 4 Efectividad en el Desempeño Docente

Los docentes realizan un recorrido por su vida, revisando las programaciones con las que crecieron para lograr identificar cuáles de ellas repiten en sus alumnos. De esta manera, se trabaja con base en ese análisis, aplicando estrategias para mejorar la práctica docente con el único fin de mejorar su ejercicio profesional.

6.2 Talleres Impartidos en la Primera fase a docentes de la Zona Educativa Táchira

Taller No. 1 Las Matemáticas y su enseñanza

Continuando con el Programa de Actualización dirigido a docentes de Educación Media y diversificada de la Zona Educativa – Táchira, se impartió este taller a 15 docentes quienes laboran en escuelas y liceos de San Cristóbal, así como de otros lugares de la geografía tachirense. En este taller se disertó sobre aspectos fundamentales relacionados al método abstracto y axiomático propio de la matemática, con el fin de facilitar a los alumnos la comprensión de este lenguaje. Asimismo, se inició a los docentes en el mundo de la informática al mostrar un software que permite facilitar la comprensión de gráficas a los alumnos, haciéndolas más atractivas, aunado a la ventaja que representa mostrar visualmente este tipo de actividades.

Taller No. 2 Didáctica del Castellano

En esta jornada académica se discutieron aspectos relacionados con el lenguaje, como su importancia social, la variedad estándar de la lengua, aunado a la corrección de textos, factor de mucha importancia en esta etapa de la educación.



Taller No. 3 La Investigación en Educación Media y Diversificada.

En este interesante taller se trataron aspectos sobre el docente investigador enfatizando en su responsabilidad en la identificación de problemas a nivel educativo y la búsqueda de sus respectivas soluciones. En este sentido, se abordó el tema de la investigación, haciendo hincapié en la investigación acción, puesto que el grupo de docentes están utilizando esta tendencia investigativa. Finalmente, se discutieron los pasos que permitirán elaborar proyectos de investigación acción que repercutieran en mejoras del proceso educativo, y que contarán con la experta asesoría de la profesora Josefina Balbo.

Bibliografía

Textos

- Dessler, G. (1994). *Administración de Personal*. México: Prentice Hall, 6ta Edición.
Manual de Trabajos de Grado UPEL. (2003).
- Ministerio de Educación (1995). *Plan de Acción*. Caracas, Venezuela.
- Neminorovsky, M. (1990). *Priorizar: Un problema en la capacitación de Maestros*. México.
- Sabino, C. (1968) *El Proceso de Investigación*. Venezuela: Panapo.
- Sampieri, H. y otros. (1998). *Metodología de la Investigación*. México: Ed. Mc. GRAW-HILL Segunda Edición.

Referencias Electrónicas

- Dolan, S. (1999). *La Capacitación de los recursos humanos* [Documento en Línea] Disponible: www.monografias.com/trabajos11/mocapac/mocapac.shtml. [Consulta: 1999, Febrero 15]
- Educere, Arbitrada (1997). *Orientaciones Generales para el proceso de capacitación y actualización de docentes en servicio*. Ministerios de Educación. [Documento en Línea] Disponible: www.saber.ula.ve/db/ssaber/Edocs/pubelectronicas/educere/vol1num2/articulo1-2-4.pdf [Consulta: 2006, Febrero 18]



- Rosas, L., Fortoul, B. y Martínez, S. (2006) *La escuela: Punto de Llegada de la capacitación y la actualización docente*. [Documento en Línea] Disponible: www.latarea.com.mx/articu/articu7/rosas7.htm [Consulta: 2006, Febrero 18]
- Reglamento de Ejercicio de la Profesión Docente. [Documento en Línea] Disponible: <http://www.mintra.gov.ve/legal/reglamentos/regprofesiondocente.html>. [Consulta: 2000, Marzo 22]
- Plan de Educación, Cultura y Deporte. [Documento en Línea] Disponible: <http://www.tachira.gov.ve/programas/varios/> [Consulta: 2005, Marzo 22]

CURRICULUM VITAE

JOSEFINA BALBO DE SANCHEZ

jbalbo@unet.edu.ve

Magíster en gerencia Educativa – UPEL –1996 – Candidata a Doctor en Ciencias de la Educación de la Universidad Santa María, con proyecto de tesis aprobado.2006.Coordinadora de Desarrollo Educativo. Coordinadora Académica del Programa de Investigación Socio Humanística UNET. Facilitador de talleres Diseño y Elaboración de Proyectos de Investigación, Formación de Tutores, Métodos Cuantitativos, Construcción y Validación de Instrumentos de Medición y Redacción de Artículos para Publicar en Revistas Arbitradas. Adscrito al Decanato de Investigación, Universidad Nacional Experimental del Táchira, 2002. Docencia en el área de Metodología de la Investigación, Universidad Nacional Experimental del Táchira, 2000. Profesor Ordinario, Asociado, Dedicación Exclusiva. PPI Nivel candidato, CONABA Nivel III, Premio del estímulo al Investigador UNET