



**LA RESPONSABILIDAD ACADEMICO ADMINISTRATIVA EN LOS
PROFESORES DE LA ESCUELA TECNICA GERVASIO RUBIO**

Dr. Rosales Ochoa Guelmi

Doctor en Educación

Universidad Pedagógica Experimental Libertador

Teléfonos: 0276-7621150-0424-7229553

guelmelyeyi@hotmail.com

RESUMEN

Este artículo surge a raíz de la debilidad académico administrativo presentes, en la Escuela Técnica Gervasio Rubio. La proposición es establecer un desafío para los profesores de las instituciones educativas; Centrada en esta problemática el autor consideró conveniente plantear el siguiente artículo unos objetivos basados en las acciones laborales presentes en la Escuela el grado de actitud y aptitud que poseen los profesores a partir de ciertos autores, los cuales tratan el desempeño laboral y la responsabilidad administrativa con la finalidad de establecer competencias en sus deberes institucionales. En ese sentido la metodología que se presenta es una investigación de tipo descriptivo y posteriormente el análisis de los resultados se realizaron a través de la técnica de análisis porcentual, en este se efectuaron gráficos descriptivos, con los cuales se busca ofrecer unas estrategias que permitan lograr un cambio relevante, significativo que conduzca a dilucidar la importancia de conocer y valorar, lo académico y administrativo en la Escuela. Por lo tanto, se evidenció la necesidad de presentar unas estrategias que permitan fortalecer de cierta manera la responsabilidad académico administrativo de los Profesores de la Escuela Técnica Gervasio Rubio.

DESCRIPTORES: Estrategias, Responsabilidad académica administrativa, Profesores de ETA Gervasio Rubio.

**THE ACADEMIC-ADMINISTRATIVE RESPONSIBILITY IN THE TEACHERS
OF THE GERVASIO RUBIO TECHNICAL SCHOOL**

ABSTRACT

This article arises from the academic-administrative weakness present at the Gervasio Rubio Technical School. The proposition is to establish a challenge for teachers in educational institutions; Focused on this problem, the author considered it convenient to propose the following article some objectives based on the work actions present in the School, the degree of attitude and aptitude that teachers have from certain authors, who treat work performance and administrative responsibility with the purpose of establishing competencies in their institutional duties. In this sense, the methodology that is presented is a descriptive research and later the analysis of the results was carried out through the percentage analysis technique, in this descriptive graphs were made, with which it is sought to offer strategies that allow achieving a relevant, significant change that leads to elucidate the importance of knowing



and assessing the academic and administrative aspects of the School. Therefore, it was evidenced the need to present strategies that allow strengthening in a certain way the academic-administrative responsibility of the Professors of the Gervasio Rubio Technical School.

KEYWORDS: Strategies, Administrative academic responsibility, Professors of ETA Gervasio Rubio.

INTRODUCCIÓN

La Educación de las nuevas generaciones tiene como exigencia educar al hombre y prepararlo para vivir en una sociedad, donde la Responsabilidad es un valor que está en la conciencia de la persona, que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral. En ese sentido, el presente estudio se presenta las principales ideas en torno a la responsabilidad académica y administrativa de la Escuela Técnica Gervasio Rubio a los procesos que la conforman y hacen posible la práctica pedagógica en la que se inscribe el proceso de enseñanza y aprendizaje. Así mismo, las políticas educativas del estado venezolano, hoy en día, se han orientado con mayor fuerza a nivel de la Educación Técnica, impulsadas ante la necesidad de actualización del personal docente y mejoras de sus procesos, estructura y funcionamiento, bajo la consideración de que la Educación Técnica es un espacio socio-educativo y productivo prioritario a nivel nacional. Por lo que conlleva a crear en los docentes un alto compromiso de responsabilidad en cuanto a los procesos gerenciales como académicos.

Discutir sobre la responsabilidad académica refiere a una serie de procesos internos que implican no sólo los de enseñanza-aprendizaje desarrolladas en el aula, sino también la responsabilidad de los procesos administrativos que se realizan en la escuela para lograr un proceso integral en la formación. De allí que, este debe ser asumido como una totalidad en la que todos sus elementos se articulen en una red a través del recorrido que abarca la praxis curricular en la organización escolar. De no considerarlo así, se podría incurrir en la conducción desarticulada y por una visión separada de sus distintos componentes. De manera que, la importancia del artículo radica en la esencia de la responsabilidad académico administrativo en los profesores.

En ese sentido, la problemática que se evidencia en la escuela Gervasio Rubio es el bajo sentido de la responsabilidad académico y administrativo por parte del personal docente y ver cómo se logra apreciar, el empleo de escasos métodos de enseñanza, en el aula de clase la planificación poco se cumple en lo administrativo no entregan las evaluaciones a tiempo ni en algunas ocasiones los profesores no asisten a las aulas dejando a los estudiantes solos y sin impartirles las clases lo que lleva a que parte de las planificaciones de la asignatura sea poco efectivo, porque se confunden en el contexto, esto trae como consecuencia la ausencia del personal docente en las aulas de clase y aunado a eso, se presenta el desinterés de la comunidad educativa por el proceso de enseñanza y aprendizaje, lo cual puede ocasionar, poco aprecio por el docente, dado que uno de los mecanismos para su construcción de saberes es el cumplimiento académico y administrativo por parte del personal docente, y como es poco incentivada, la construcción de aprendizajes se vería en riesgo.



Esta situación, plantea exigencias en los profesores, en cuanto a la necesaria posesión de sentido de pertenencia, competencias y disposición para un mejorar su desempeño en sus funciones, orientadas al mejoramiento de la calidad del servicio educativo, en beneficio de la formación integral de los estudiantes. Para lograr la coherencia y pertinencia de la Responsabilidad académica y administrativa, es necesario desplegar unas estrategias que permitan en cierto modo de controlar, vigilar y hacer seguimiento; junto a acciones de orientación y apoyo en cada uno de los procesos y actividades que se llevan a cabo en la escuela. De modo que, no se produzcan desviaciones o distorsiones que obstaculicen el logro de los objetivos que dan razón a las acciones emprendidas en los ámbitos escolares e impidan elevar la calidad educativa en la escuela técnica Gervasio Rubio.

Por lo tanto, la relevancia de Promover la responsabilidad, académico administrativo ayudará a que cada profesor fortalezca su compromiso dentro y fuera de la institución. Pero todo dentro de un contexto de valoraciones positivas por parte de todos los involucrados en el proceso de enseñanza y aprendizaje necesarias para su consolidación, donde desarrolle su capacidad para enseñar y demuestre su potencial y vocación para crear en la mente de los alumnos la necesidad de convivir en un entorno con rectitud, paz, amor y armonía, lo cual fomenta la sociabilización exitosa. El objetivo General del estudio consistió en diseñar estrategias que permita fortalecer la responsabilidad académico administrativo en los profesores de la Escuela Técnica Gervasio Rubio; y como objetivos específicos: determinar las acciones laborales que establecen los Profesores dentro de la institución; definir el grado de aptitud y actitud en el cumplimiento de cada una de las acciones; y proponer el diseño de estrategias que permita fortalecer la responsabilidad en los Profesores de la Escuela Técnica Gervasio Rubio.

MARCO TEÓRICO

La educación es un proceso que compromete grandes recursos de toda índole, tanto humanos como materiales, por ello es importante la búsqueda de la efectividad y la eficiencia que garanticen el logro de los objetivos; estas consideraciones dan relevancia a todos los niveles jerárquicos desde el personal docente como niveles superiores como los directivos del plantel puesto que son los encargados de velar porque la inversión que haga en educación un país obtenga los objetivos y alcance las metas propuestas. La tarea de mejorar la educación y de impulsar la necesidad de tener instituciones de calidad educativa donde este, tiene un protagonista irremplazable y digno: El Docente Educativo Venezolano.

Hacer referencia a la responsabilidad académico administrativo involucra todos los aspectos relacionados con el aula de clase y el funcionamiento administrativo en la escuela en ese sentido Palladino y Palladino, (2011). Plantea “En el marco institucional, amerita definirla en el contexto en el que ella se sitúa; la responsabilidad incluye la acción y el efecto de administrar de manera tal que se realicen diligencias conducentes al logro apropiado de las respectivas finalidades de las instituciones (pag 9). En ese sentido implica atribuir especificidad al término de responsabilidad académica y administrativa se considera como el conjunto de procesos mediante los cuales se aplican de manera integral tanto a los deberes como a las acciones que un docente responsable debe cumplir teniendo en cuenta las prácticas pedagógicas que permite construir y modelar el perfil deseable del docente.



En este orden de ideas, la responsabilidad académica y administrativa cubre un recorrido que involucra las acciones de atención al estudiante desde el ingreso hasta su desarrollo y egreso del sistema. En este recorrido, los profesores deben tener cierto perfil y en concordancia con las acciones que cumplen un papel fundamental cuyo propósito y compromiso esencial es lograr que este proceso se cumpla dentro de lo previsto en lo académico, siempre dentro de las exigencias técnicas, organizacionales administrativas en la escuela Gervasio Rubio.

La responsabilidad académica y administrativa se relaciona con los procesos de la realidad socioeducativa, entendida como el conjunto de interacciones dinámicas y complejas, desde las cuales emergen las situaciones didácticas que dan sentido a la práctica pedagógica. En esta realidad, se destaca la acción del docente como mediador de los aprendizajes, rol de investigador en proyectos educativos, rol de promotor y su gestión administrativa. Igualmente surge como componente fundamental el aprendizaje de los alumnos, en este proceso el docente cumple una función vital como agente facilitador del desarrollo de competencias, inseparables del sistema educativo e inmersas en la escuela en estudio.

Características del Docente Responsable.

Las funciones gerenciales, exigen de parte del docente condiciones y características que lo acrediten como persona responsable, Narcea (2008), señala:

Poseer condiciones básicas de salud física y mental y equilibrio emocional para el cumplimiento a cabalidad de su función gerencial; ente capaz de reunir cualidades personales y profesionales inherentes a su cargo; capacitado para defender sus derechos y atender sus deberes con vocación de servicio; consciente del rol que desempeña como administrador de una organización; valorar su actividad como una verdadera disciplina y desempeñándose con un estilo profesional propio; su acción gerencial está envuelta en la necesidad de efectuar cambios en conjunto para ser adaptados a un nuevo propósito, poniendo de manifiesto sus conocimientos, experiencia y su capacidad de evaluar acciones pasadas, presentes y futuras tomando en consideración los recursos disponibles, las relaciones con otros grupos, las normas establecidas y los objetivos planteados; como líder deberá fomentar críticas, reflexiones, ser claro y directo al comunicarse, y ser abierto con respeto al expresarse.(p. 19)

No siempre los profesores asumen al pie de la letra estas condiciones básicas aquí entran en juego los diferentes puntos de vistas, los valores y creencias de las personas que ejercen funciones gerenciales. La administración de las organizaciones educativas, está fuertemente condicionada por los estilos de comportamiento donde los docentes orientan el de sus estudiantes. A su vez, los estilos gerenciales, dependen como ya se expresó de los supuestos, creencias y valores que los administradores tienen con relación a la conducta del humano dentro de la organización. Esas suposiciones moldean no sólo la manera de conducir las personas, sino la forma como se divide el trabajo, se planea y organizan las actividades.

Los méritos de la responsabilidad en el docente, suponen la conveniencia de conocer a sus estudiantes y de retribuir los méritos que ellos conquisten. El Profesor debe evaluar a sus estudiantes y establecer una apreciación de acuerdo a criterios que reflejen el cumplimiento de las responsabilidades, la capacidad de innovación, la identificación con la



institución y las relaciones con sus semejantes. A partir de esta visión global se podrán definir opciones diferenciadas de reconocimientos que se correlacionen con merecimientos. Hay que reconocer a los más meritorios y estimular el mejoramiento de los menos eficientes.

La dimensión transaccional, remite a aceptar que el hombre, el trabajador, el profesional, tiene en la personalidad distintos componentes que armonizada mente conforman un equilibrio mental. El docente en consecuencia debe estar muy pendiente de esta situación, sobre todo si se toma en cuenta que ese individuo debe relacionarse con otros en la organización. El éxito de la empresa u organización depende de la relación armoniosa de sus integrantes.

Se establece así la importancia de un docente en una organización educativa puesto que es, el profesional que haciendo uso de su conocimiento y su inteligencia ejerce funciones que propenden las metas institucionales. Muchas son las investigaciones que han dedicado parte de su acción al estudio de los comportamientos de los individuos con las organizaciones y el efecto de la conducta de quienes dirigen el funcionamiento de los diferentes grupos de trabajo. Uno de los aspectos que se ha considerado relevante estudiar, lo constituye sin duda alguna el tipo de liderazgo puesto en práctica para que la Gerencia Educativa sea efectiva.

Cada Docente en el desempeño de sus funciones como gerente de aula, adopta conductas que le son propias en diferentes situaciones y ambientes, lo que le da una característica muy particular en la forma de liderizar. En razón de lo expuesto, estudiosos de la acción gerencial han conceptualizado y caracterizado al líder y su acción en atención a diferentes parámetros. Hernández (2000), lo define como: "La persona reconocida por todos como la más eficiente para ejercer sobre los demás individuos de una comunidad cierta influencia, mediante estímulos adecuados que conducen a la ejecución de los propósitos del grupos" (p. 150) Esta referencia implica que el liderazgo del Docente debe ser ejercido por personas con un alto valor dentro de la organización y cuya eficiencia en la forma de conducir sea reconocida por todos los miembros del grupo.

Procesos administrativos

Estos comprenden fases o etapas a través de las cuales se instrumentan los cursos de acción requeridos, a partir de los recursos y en atención a las políticas establecidas por cada institución educativa. Los procesos administrativos se encuentran en estrecha interrelación respecto a la totalidad de acciones dirigidas al logro de los fines y objetivos de la institución. A objeto de precisar la naturaleza e importancia de los mismos, se expondrán brevemente cada uno de ellos, así como algunos de los elementos que les tipifican.

Planificación

La planificación es un proceso fundamental en lo académico y administrativo, implica ante todo previsión, parte del diagnóstico de necesidades, formulación de políticas, misión, visión, objetivos, fijación de metas y previsión de recursos si fuere necesario; estos elementos son primordiales y responden al contexto de la institución para la cual se planifica, en consideración a ello, se definen los cursos de acción y se seleccionan los medios para llevar acabo las acciones que permiten lograr los objetivos. Sobre este punto Diez, (2011) afirman que, "la planificación constituye la función más importante del proceso administrativo" (p. 5). En ese sentido es esencial para que las organizaciones logren objetivos y mejores niveles



de rendimiento, incluye elegir y fijar las misiones y objetivos de la organización en general y en el aula de clase.

En esa misma línea de pensamiento, Bounds y Woods (2012) señalan que “La planificación es decisiva, es el proceso mediante el cual organizaciones e individuos tratan de pronosticar el futuro, anticipar problemas, e identificar oportunidades. Representa un primer paso esencial para hacer mejoras en toda la institución”. (p. 93)

La planificación implica una estrategia encadenada de acciones en relación a acontecimientos cotidianos, para fijar dirección y establecer cierto margen de seguridad a los cambios necesarios que se deben hacer; se sustenta en acciones adecuadas para que cualquier intento de cambio aporte resultados positivos con un mínimo de dificultades. Se le puede definir como un proceso sistemático y continuo que parte de acciones pasadas para perfilar y anticipar nuevas estrategias y escenarios posibles, mediante ella se busca responder a los retos que se le plantean a las instituciones respecto a las exigencias en el plano educativo. En este sentido, la planificación es un proceso crucial tanto en lo académico como en lo administrativo, con respecto a la utilización adecuada de los recursos existentes para lograr, desde una perspectiva racional, estratégica y prospectiva, la construcción de escenarios para el inicio, desarrollo y consolidación de acciones pertinentes a los requerimientos del contexto interno y externo de la escuela.

Organización

El término organización hace referencia a un sistema orientado a formalizar los comportamientos en los desempeños y, a buscar esquemas generalizadores de motivación al logro, de determinados fines mediante la ordenación y disposición de elementos para dar cumplimiento a diversas funciones según la misión establecida. La expresión organización se utiliza en diversos campos de la sociedad, en atención a la estructura y función que asume una institución educativa, en sentido amplio, puede ser una empresa, corporación y organización educativa que aglutina a grupos de personas que interactúan con el fin de lograr los objetivos, en este contexto, se asocia a la acción de preparar, ordenar, estructurar, disponer de manera conveniente los recursos humanos, materiales y otros que sean pertinentes con los objetivos que le marcan el horizonte a la escuela. La institución lleva implícito un hilo estructurado que permite armonizar, acordar, ajustar y adecuar las interrelaciones entre el personal docente y las instancias de una institución para un mejor funcionamiento y equilibrio en la articulación de los componentes de la totalidad o sistema; como proceso tiene el propósito de asegurar la correspondencia entre las disposiciones oficiales y el ideario o proyecto que define la filosofía de la Escuela Técnica Gervasio Rubio.

Mediante la organización se operacionalizan las políticas, misión, visión, objetivos, metas, estrategias y recursos que se plantea la institución, es lo que permite la realización de las diferentes funciones y hacen que se cumplan cabalmente. La organización facilita la diferenciación e integración de los distintos elementos, de modo que, se establezca la estrecha conexión con los mecanismos de estabilización, el rendimiento y permanencia del sistema enmarcados en la escuela en estudio.

En la organización es fundamental cuidar los recursos, disponerlos en el orden requerido para el desarrollo de los procesos y logros en los resultados. En este orden de ideas, el recurso humano se constituye en un elemento trascendental dada su estructura personal integrada por conocimientos, experiencias, motivaciones, emociones, inquietudes,



necesidades y expectativas, valores que lo configuran como un ser social que le permiten responder a una multidimensionalidad de factores (culturales, psicológicos, sociales, espirituales) que entran en juego en su interacción con otras personas, y a partir de la cual establece una dinámica compleja, primordial para atender desde la determinación de roles, sus funciones y tareas, y poder tener así un personal docente responsable en todos los ámbitos académicos y administrativos de la organización educativa.

La organización del trabajo en los centros educativos conlleva a una acción deliberada y cuidadosa dado que constituye un entorno de aprendizaje en todas sus dimensiones. Amarante, (2010). Plantea “Una escuela es un ambiente que un grupo de personas ordena para estimular el aprendizaje, y contribuye a la formación de los miembros que en él participan” (p. 5). La escuela puede ser definida como un sistema abierto en el que se articulan personas y medios en función de unos objetivos comunes y que se inserta en un contexto determinado bajo la dirección del estado venezolano y la sociedad. En la escuela se establece la estructura organizativa asociada a los fines, objetivos y metas que la guían mediante la formalización contenida en reglamentos, normas y procedimientos administrativos, siendo este determinante de sus funciones y tareas en las interrelaciones entre las diferentes posiciones del personal docente.

La estructura formal de la organización escolar puede definirse como la integración de los modos en que el trabajo o servicio es dividido entre diferentes acciones o tareas coordinadas para lograr la consistencia interna del funcionamiento de la escuela. Sin embargo, en su interior se entrelazan la estructura formal y la informal (actuaciones espontáneas de profesores no previstas en la formal), esto le imprime una dinámica organizacional particular a la escuela. La expresión de la organización formal puede observarse en los organigramas que reflejan gráficamente los elementos caracterizadores de la estructura institucional.

La organización escolar parte del conjunto de medios de que dispone la escuela para conducir el proceso educativo hacia la superación constante de los personal de la institución en general y los procesos que se atienden de acuerdo al currículo que se administra. A partir de la organización como proceso, el personal directivo se ocupa de los problemas materiales, instruccionales, cognitivos y actitudinales que introducen el estado venezolano y la gestión administrativa de la comunidad educativa. En este sentido, la dirección del plantel procura que la estructura y funcionalidad institucional facilite la optimización de los servicios educativos que ofrece a la población estudiantil en general.

Organizar la actividad escolar implica, organizar el ámbito para la vida del estudiante, disponiendo de los recursos y estructurando situaciones para la expresión de las diferentes potencialidades creadoras y este se sienta motivado, animado y apoyado en sus esfuerzos asociados al proceso de enseñanza y aprendizaje. En ese sentido González, (2013) “no perseguido y ahogado por sistemas rígidos y autoritarios que matan toda iniciativa y que conducen a la rutina.”(p. 58). En torno a lo expuesto el estudiante constituye el componente curricular de mayor fuerza, y es él, quien justifica los deliberados esfuerzos que se hacen para su formación por parte de todos los involucrados en el proceso de enseñanza y aprendizaje dentro de la escuela Gervasio Rubio.

Dirección



Dirigir una organización educativa, implica ponerla a funcionar a partir de una estructura organizativa para guiarla desde el sitio donde hoy se encuentra, hacia un lugar mejor en el futuro. La dirección es la expresión integrada entre recursos, estructura y estrategia, que se sintetizan en la aplicación de procedimientos y mecanismos en los procesos llevados a cabo. En este sentido, la dirección marca la orientación a la acción concreta y simultánea a la ejecución de las actividades; es el proceso que enmarca al personal de la escuela que hace posible la planificación y la organización a través de la programación, desarrollo y monitoreo de los procesos de las personas que intervienen como responsables e implicadas en los mismos.

En el proceso de dirección, la importancia de gestionar el recurso humano en cuanto a las relaciones interpersonales y el comportamiento de todos los involucrados en la Gervasio Rubio, debe facilitar de manera que, el desempeño laboral fluya de acuerdo a las funciones establecidas, a través de un proceso que concilie los intereses de los trabajadores y la institución, en ese sentido canalice las necesidades, mantenga la disciplina y la unidad de dirección. Sobre este punto Lepeley (2011) afirma que “la satisfacción de necesidades básicas, afectivas, económicas y espirituales, permiten cimentar las bases humanas y afectivas que son imprescindibles para implementar con éxito una gestión de calidad”.(p. 19) En el contexto de la educación, la dirección en la responsabilidad académico administrativa ha de ser cuidadosamente manejada, y requiere la revisión y actualización de sus procesos en forma permanente. Los directores tienen la mayor responsabilidad en la complejidad dinámica de la organización educativa.

Acerca de esta función, González (2013) plantea que “La dirección escolar tiene carácter complejo, del director depende el acierto o fracaso de los planes y la organización de los mismos”. (p. 67). Sin embargo Resulta difícil manejar y entender a todo el personal que labora en la institución, donde el director de la escuela deberá cultivar y respetar a los docentes en todas sus fases y manifestaciones, deberá tratarlo en un estado de autoestima que le permita el mejor rendimiento y disposición de elevar la calidad de la enseñanza, de los estudiantes en todo el proceso de formación en la escuela técnica Gervasio Rubio.

Las ideas expuestas por el autor, remiten a las múltiples facetas que debería atender el director de una escuela en las interrelaciones socioeducativas, exige conocimiento de las condiciones y situaciones en las que vive y se desenvuelve el personal a su cargo: docentes y alumnos; a fin de prestar atención a los aspectos humanos, conduciéndolos mediante un liderazgo flexible, creativo y diligente. Dirigir es, entonces, conducir correctamente la realización de actividades hacia el término señalado, ello incluye los siguientes aspectos: liderazgo, toma de decisiones, comunicación, trabajo en equipo y manejo de conflictos.

Evaluación

Al término evaluación se le confieren diferentes significados y puede aplicarse en escenarios, procesos y actores diversos y en variadas circunstancias. Su práctica se realiza a través de un conjunto de estrategias, procedimientos e instrumentos, siguiendo los lineamientos de un determinado modelo de evaluación o combinando postulados teóricos, en relación a procedimientos de varios modelos con el objeto de obtener la información requerida para conocer las condiciones y situaciones en las que se llevan a cabo los procesos y se analizan los efectos de los mismos, al compararlos con las metas fijadas.



En tal sentido, en este proceso se consideran tanto las necesidades y limitaciones encontradas, como los niveles de logro alcanzados; de este modo, la evaluación facilita la confrontación de lo que se ha hecho con lo que se quería hacer y, con ello, la toma de decisiones a fin de mejorar la planificación futura. De esta manera la evaluación como proceso de valoración amplía su espacio y cualquier actividad, proceso, gestión, comportamiento y desempeño puede ser evaluado en los diversos ámbitos de operación y actuación en la escuela en estudio.

En los últimos años, la evaluación se ha convertido en un tema de interés en las instituciones económicas, políticas, culturales, sociales y educativas; en este último sector, ha trascendido de manera considerable en torno a eso García, (2014) plantea “la evaluación centrada en el aprendizaje, o en el rendimiento del alumno. Hoy se habla de planes de evaluación, criterios de evaluación, evaluación de procesos, evaluación de resultados y evaluación del sistema educativo” (p. 191). Según lo expuesto anteriormente indica que, progresivamente se ha ido desarrollando una cultura de la evaluación; las investigaciones y control sobre evaluación educativa, son una muestra de ese cambio.

La evaluación como proceso de la responsabilidad académico y administrativo, tiene entre los elementos básicos que la definen: el control, el monitoreo y el seguimiento; específicamente, los insumos, acciones, procesos y resultados, producto de la dinámica institucional en torno a esto se plantean algunos comportamientos desde lo administrativo y académico a nivel de las escuelas específicamente la escuela técnica Gervasio Rubio.

Tipos de Comportamiento

• Comportamiento directivo.

- Define las funciones y tareas de los subordinados.
- Señala qué, cómo y cuándo deben realizarlas.
- Controla los resultados.

• Comportamiento de apoyo

- Centrado en el desarrollo del grupo.
- Fomenta la participación en la toma de decisiones.
- Da cohesión, apoya y motiva al grupo.

El líder puede utilizar los dos tipos de comportamiento en mayor o menor medida dando como resultado cuatro estilos de liderazgo:

• Estilo control

Se caracteriza por un alto nivel de comportamiento directivo y un bajo nivel de comportamiento de apoyo.

• Estilo supervisión

Caracterizado por altos niveles de comportamiento directivo y de apoyo y reconoce los avances y mejoras en el rendimiento.

• Estilo asesoramiento

Mantiene un nivel alto de comportamiento de apoyo y bajo en comportamiento directivo. Las decisiones las toma conjuntamente con los colaboradores. Refuerza y apoya.

• Estilo delegación

Bajos niveles en ambos comportamientos debido a que delega la toma de decisiones en sus colaboradores.



Cada uno de los estilos de liderazgo se adapta a los distintos niveles de desarrollo por los que pasa un equipo:

Nivel de desarrollo 1: el líder controla

Es el que determina las metas y tareas asequibles y realistas ya que los miembros del grupo tienen un elevado nivel de motivación pero su nivel de competencia es bajo y no tienen suficientes conocimientos y experiencia. En este sentido el líder tiene que planear cómo se pueden adquirir habilidades necesarias para la realización de las tareas.

Nivel de desarrollo 2: el líder supervisa

Incrementa su ayuda a los miembros del equipo para que desarrollen los conocimientos y habilidades relacionadas con sus funciones, redefine las metas, se mantiene receptivo para reconocer las dificultades y anima a establecer relaciones de participación y cohesión. Los miembros del grupo tienen niveles bajos de competencia y su motivación varía como consecuencia de las dificultades, por todo ello es fundamental el apoyo del líder.

Nivel de desarrollo 3: el líder asesora

Concede mayor importancia a los esfuerzos y rendimiento de los miembros del grupo, produce un ascenso en sus niveles de competencia. El líder va cediendo el control sobre las decisiones y fomenta la participación y la responsabilidad entre los miembros. Éstos han conseguido una mayor adaptación a las situaciones y una adecuada integración.

Nivel de desarrollo 4: el líder delega

Estimula y apoya el funcionamiento autónomo del grupo. Los miembros han logrado incrementar sus niveles de rendimiento como consecuencia del dominio de las habilidades y conocimientos necesarios para su trabajo. La experiencia y confianza eleva sus sentimientos de competencia y orgullo de pertenencia al grupo.

LA METODOLOGÍA

El estudio corresponde a una investigación de tipo descriptivo- cuantitativo, pues el mismo pretende describir la realidad, analizarla y emplear de esa realidad las fortalezas para promover el diseño de estrategias que conduzca a la elevación de la responsabilidad académico administrativo en los docentes de la escuela técnica Gervasio Rubio. De acuerdo con Sampieri (2009), los estudios cuantitativos

Intentan observar la interacción social o investigar detenidamente las percepciones y actitudes recíprocas de las personas que desarrollan roles interdependientes en un espacio determinado. De esta manera el estudio de campo proporciona una imagen detallada y natural de las interrelaciones sociales de grupo. (p. 185).

La Investigación Cuantitativa, consiste en recoger y analizar datos cuantitativos sobre variables, empleando a la estadística como herramienta clave del proceso, donde se escogerá



estrategias y métodos que se puedan emplear en el estudio de casos, este tipo de investigación muestra a los sujetos de estudio una serie de preguntas relacionadas con el tema a tratar. De igual modo, las investigaciones cuantitativas, parten del uso de la estadística como una herramienta básica para analizar la realidad que se está observando, por lo tanto; Munch y Angeles (2009) señalan que los estudios descriptivos “sirven para explicar las características más importantes del fenómeno que se va a estudiar en lo que respecta a su aparición, frecuencia y desarrollo” (p.30). El mismo estuvo orientado a determinar la carencia de la responsabilidad académico administrativo en los Docentes y de acuerdo al establecimiento de datos estadísticos se determinara la situación problemática con la finalidad de ofrecer a esta una solución significativa.

Dadas las condiciones que anteceden es conveniente plantear el estudio desde la investigación de campo, la cual se refiere al análisis sistemático de problemas en la realidad con el propósito de describirlos, interpretarlos y entender su naturaleza, explicando sus causas y efectos, así como predecir su concurrencia, en este caso la investigación de campo permitió al autor insertarse dentro de la realidad a investigar con miras a orientar su estudio y lograr una conclusión relevante para la investigación, sobre este particular, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL, (2003), señala:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. (p. 14).

Con la finalidad de solucionar los aspectos que se destaquen en la investigación de campo, se hizo pertinente plantear un artículo, el cual “consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de estrategias viables para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos” (p. 13). El propósito de plantear dicho artículo se enmarca en el hecho de formular una medida de solución a la realidad problemática y así mejorar en cierto modo dicho contexto.

La investigación estuvo conformada por una población de Docentes de las escuelas del municipio Junín, de tal manera, Tamayo (2008), dice que “población es la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114), de acuerdo con lo anterior, es preciso señalar que la población para el presente estudio está definida por 123 Docentes que cumplen sus funciones en la mencionada institución, se tomó al 30% de la población para la investigación.

De igual manera la muestra a partir de dicha población se seleccionara una muestra representativa, la cual hace referencia a un subconjunto que se extrae de la población disponible. De igual forma Arias (2012), define la muestra como “un conjunto representativo y finito que se extrae a la población accesible” (p.83). Es por ello, que una muestra representativa es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permiten hacer inferencia o generalizar los resultados al resto de la población. Para el



presente estudio, la muestra estará conformada por 37 profesores que representan el 30% aproximadamente integran la población.

La validación del contenido de los instrumentos se cumplió a través de la técnica denominada; “juicio de expertos” los cuales están constituidos por tres especialistas en el área metodológica, en redacción y ortografía y en valores, quienes corroboran la pertinencia de los ítems propuestos. En este caso, Hernández y otros, (2003), plantea: “La validez se orienta a la habilidad del instrumento para medir lo que se ha propuesto” (p. 231). En vista a lo anterior, los especialistas validaron el instrumento para así constituir la versión final del instrumento.

La confiabilidad del instrumento de medición, según Hernández y otros, (2003) “es el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados” (p. 233). Es de destacar que dada la naturaleza de la presente investigación, la confiabilidad, parte del hecho de la calidad de la población y muestra elegida, rigurosidad del instrumento aplicado y el control efectivo que se realizó en el proceso de obtención de la información. Es decir, que el instrumento mida todos los factores de la variable así como también la calidad técnica del mismo a través de la presentación, redacción, longitud y pertinencia con los sujetos de estudio. Todas las observaciones efectuadas por los expertos se tomaron en consideración para la construcción del instrumento final.

Para la recolección de la información se hizo necesaria la elaboración de un instrumento completo que describiera la realidad evidenciada en la formulación del problema, así como los propósitos trazados en los objetivos específicos, por ello, se diseñó un cuestionario tipo escala de lickert, con la finalidad de obtener la información más precisa y no divagar en situaciones de segundo orden que pudieran incluso perjudicar el desenvolvimiento del estudio.

Ballestrini, (2001) refiere que las técnicas e instrumentos de recolección de datos son: “el conjunto de técnicas que permitirán cumplir con los requisitos establecidos en el paradigma científico, vinculados al carácter específico de las diferentes etapas de este proceso investigativo y especialmente referidos al momento teórico y metodológico de la investigación” (p. 131). La escala presente en este estudio obedeció a los lineamientos de un cuestionario estructurado con 20 ítems y cada una con cinco categorías de respuesta cerradas, las cuales son: S: Siempre, CS: Casi Siempre, AV: Algunas Veces, CN: Casi Nunca y N: Nunca.

Sabino, (2000), manifiesta que el diseño del cuestionario, tipo escala: “es exclusivo de las ciencias sociales y se basa principalmente, en un acopio de datos obtenidos mediante consultas o interrogatorios referentes a estados de opinión de cualquier aspecto de actitud humano” (p. 135). Los instrumentos son los medios de recolección de datos, por lo tanto se hizo necesaria la utilización de un formulario impreso para aplicarlo a la muestra seleccionada, los cuales respondieron de acuerdo a su propia voluntad.

Una vez aplicado el instrumento los datos se procesaron manualmente, partiendo de la construcción de una matriz de resultados, donde se transcribieron las opciones de respuestas escogidas por los sujetos de estudio en cada uno de los ítems que componen el cuestionario. El análisis según Munch y Angeles (2001) comprendió dos etapas: La representación de los datos y el método para ordenarlos y presentarlos lógicamente. La representación de los datos según estos autores, se refiere “a la representación estadística de los datos” (p.126)



Luego se efectuó el análisis de datos, mediante la utilización de estadísticos descriptivos, en este caso la distribución de frecuencias presentándose los resultados a través de gráficos por dimensión e indicadores con las que más tarde permitió la elaboración de las interpretaciones respectivas, describiendo la variable.

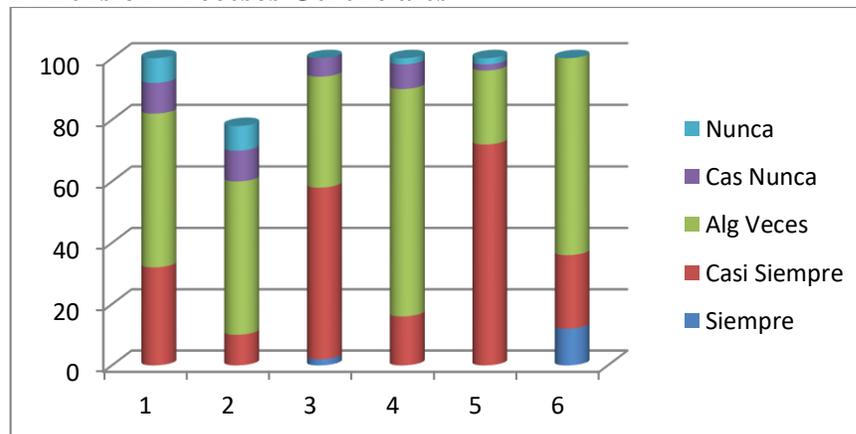
LOS RESULTADOS

Análisis y Presentación de los Resultados

La formación de un ciudadano implica una responsabilidad y compromiso en todos los ámbitos académicos y administrativo en la escuela. Esta labor tan maravillosa está en manos del educador, quien debe orientar con comprensión y ética profesional el proceso instruccional. Por supuesto, el maestro debe administrar su organización educativa como un gerente que oriente la misión y visión de la escuela asumiendo estilos de trabajo acordes a la situación de aula para promover la autorrealización en su equipo de trabajo según la visión y misión de la escuela; por lo tanto, la sociedad actual necesita un docente como gerente de aula comprometido con su praxis educativa.

Desde esta perspectiva, la investigación tuvo como propósito general proponer unos lineamientos basado en diferentes estrategias pedagógicas que permitieran afianzar la realidad determinada por la responsabilidad académica y administrativa por parte de los docentes de la escuela técnica Gervasio Rubio. La presentación de los resultados es fundamental dentro de toda investigación porque de allí se desprende la realidad problemática y de esta manera establecer conclusiones significativas dentro del estudio. Las dimensiones sobre las cuales destaca las situaciones; procesos gerenciales, aptitud y actitud y fortalecimiento de la responsabilidad académico administrativo, en este sentido se desglosa la información de manera estadística por dimensiones.

Grafico 1.
Dimensión Procesos Gerenciales



Fuente: el autor

Procesos Gerenciales

En los estadísticos anteriores se observa el análisis de la dimensión denominada procesos gerenciales, con respecto al primer ítem el cual perseguía medir; si el profesor aplica



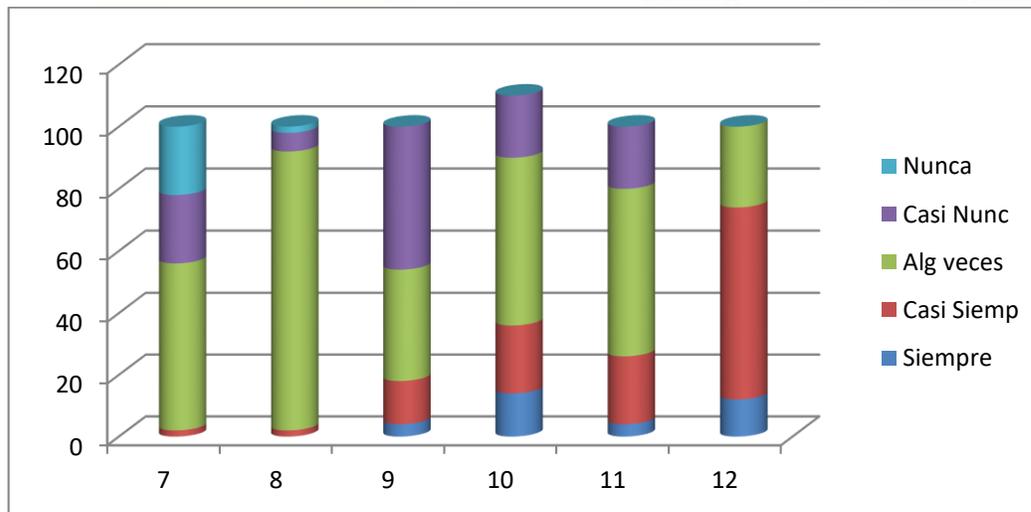
la planificación dentro del aula de clase, el 50% de los estudiantes sometidos a estudio manifiestan que algunas veces se aplica la planificación, un 32% que casi siempre, un 10% casi nunca y un 8% nunca, esta situación deja entrever que medianamente el profesor aplica la planificación dentro del aula de clase. En el caso del ítem número dos se describe el hecho de si los profesores organizan el aula antes de iniciar sus clases, el 80% manifiesta que algunas veces, el 10% casi siempre y el 10% casi nunca, de modo que los docentes medianamente organizan el aula.

En el caso del ítem número tres se planteaba el hecho si los profesores dan su clase de manera organizada, el 56% señala que casi siempre las clases son dadas de manera organizada, el 36% en este mismo caso señala que algunas veces, estos son los porcentajes más representativos en este ítem, se puede establecer aquí que en la mayoría de los casos existe organización en las clases. En el caso del ítem número cuatro se identifica la situación en razón de las ejecuciones de las clases son de tu gusto, el 74% manifiesta que algunas veces son de su gusto, por el contrario un 16% señalan que casi siempre y el porcentaje restante se ubica en las categorías de casi nunca y nunca, en este caso es preciso enunciar que en la mayoría de los casos las clases son medianamente del gusto de los estudiantes.

Con respecto al ítem número cinco el cual se proponía medir el control que el profesor ejerce sobre el grupo, el porcentaje más representativo se ubica en un 72% en la categoría de casi siempre y un 24% algunas veces, razón por la cual es preciso señalar que la gran mayoría de los profesores sometidos a evaluación por los estudiantes controlan de manera significativa al grupo, este aspecto es favorable a la labor educativa. Seguidamente se presenta el ítem número seis, el cual propone en su enunciado el dominio de los contenidos demostrado por los docentes, el 64% de los jóvenes que se sometieron a estudio señalan que algunas veces estos cumplen con el dominio de contenidos, el 24% señala que casi siempre tiene dominio, la tendencia en este caso es similar al caso anterior, en tanto que se cumplen las opciones de dominio de contenido por parte de los docentes.

Dentro del contexto educativo empleado para la investigación, existen otros estudios importantes sustentando este aspecto de la investigación como la propuesta sobre un programa orientado a mejorar los procesos de gerencia en el aula de la segunda etapa de educación básica presentado por Briceño (2010); por cuanto se coincide que la responsabilidad es un factor determinante dentro de la realidad educativa.

Gráfico 2. Dimensión Aptitud y Actitud



Fuente: el autor

Aptitud y Actitud

Las situaciones previamente descritas a través de los estadísticos en fundamental, en tanto que se definen opciones propias de la realidad problemática, en primer lugar se observa en el ítem número siete, en el cual se centraba la atención de la responsabilidad del profesor en las actividades administrativas, en este caso, el 54% de la muestra sometida a estudio señalan que algunas veces y el 22% ubicado en la categoría de casi nunca y nunca lo respaldan, en este caso se puede apreciar que los docentes son medianamente responsables en relación a las actividades administrativas ejecutadas en el seno de la institución objeto de estudio.

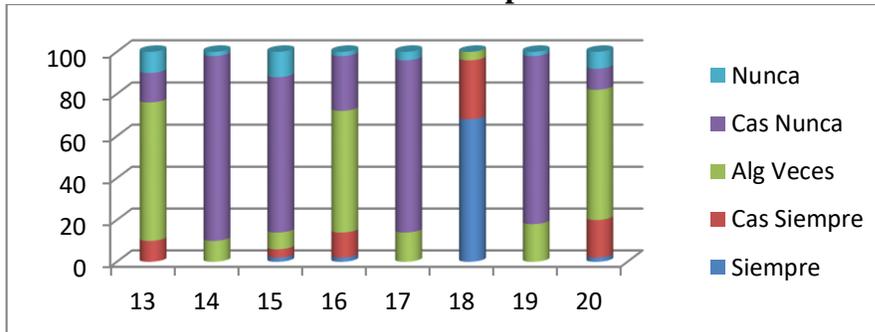
En el ítem número ocho, se ofrecía la posibilidad de si el alumno observaba al profesor dentro de la institución fuera de sus horas de clase, el 90% señala que algunas veces, el 6% casi nunca y el 2% nunca, la inclinación de la tendencia es negativa, en tanto que se debe aseverar, la poca presencia de los docentes dentro de la institución educativa. El ítem número nueve planteaba; el compromiso de los docentes dentro de la institución, el 46% señala que casi nunca y se respalda en el 36% que responde algunas veces, de manera que la mayoría de las respuestas se ubican bajo la tendencia negativa, en este caso se puede apreciar el poco apego de los docentes por cumplir compromisos dentro de la institución.

El ítem número diez, pretendía evidenciar la realización de trabajos en grupo por los docentes dentro del aula de clase, el 78% señala que casi siempre lo hacen y el 14% siempre lo hacen, en este sentido esta estrategia de enseñanza se cumple de manera cabal dentro de la institución educativa. Con respecto al ítem número once, se plantea la actitud de agrado que el docente demuestra frente al grupo, los porcentajes en este caso fueron bastante dispersos, no obstante, el 54% se ubica en algunas veces, el 22% en casi siempre y otro 22% en casi nunca, de manera que la actitud de agrado evidenciada por los docentes es medianamente agradable frente al grupo. Con respecto al ítem número doce, donde se planteaba la participación que permiten los docentes dentro del aula de clase, el 62% señala que casi siempre permiten su participación, asimismo el 26% manifiesta que algunas veces, de modo que existe una marcada tendencia a la existencia de la responsabilidad en las aulas de clase del contexto seleccionado para el estudio.



Gráfico 3.

Dimensión Fortalecimiento de la Responsabilidad Académico Administrativo



Fuente: el autor

Fortalecimiento de la Responsabilidad Académico Administrativo

En función de la dimensión fortalecimiento de la responsabilidad académico y administrativo se establece en el ítem número trece se pretendía medir la promoción de la responsabilidad de los docentes dentro del aula, el 66% de los sujetos sometidos a estudio señalan que algunas veces son responsables, el 14% casi nunca y 10% nunca la tendencia es negativa, por tanto se pudiera aseverar que los gerentes dentro del aula son medianamente responsables. En el caso del ítem número catorce proponen el hecho de la responsabilidad de los docentes en la entrega de las evaluaciones, el 88% señala que casi nunca, esto propone en evidencia la falta de responsabilidad de los docentes en la entrega de responsabilidad.

En el caso del ítem número quince señala la valoración propia de las acciones de los estudiantes por parte de los estudiantes el 74% manifiesta que casi nunca, los porcentajes de las demás categorías no son representativos, en tanto es preciso enunciar que los docentes valoran medianamente las acciones de los estudiantes. En cuanto al ítem número dieciséis, se pretendía conocer la promoción de la práctica de los valores por parte de los docentes, el 58% de los sujetos sometidos a estudio manifiestan que algunas veces y el 26% que casi nunca, esta situación permite evidenciar que existe poco apego por la promoción de los valores, por parte de los docentes.

En el caso del ítem número diecisiete, donde se planteaba la promoción por parte de los docentes en el rescate de la autoestima, el 82% señala que casi nunca los docentes están comprometidos con este particular. El ítem número dieciocho planteaba si a los estudiantes les agradaba que los docentes les ayudaran a rescatar el autoestima, el 68% manifiesta que siempre y el 28% casi siempre, esto evidencia la necesidad de los estudiantes acerca del afianzamiento del autoestima dentro del aula de clases. El ítem número diecinueve planteaba el hecho de que los docentes involucraran la toma de decisiones, el 80% señaló que casi nunca y en el ítem número veinte se pretendía estudiar la incidencia de las expectativas en la toma de decisiones, el 62% señala que algunas veces, el 18% casi siempre y el 10% casi nunca, estos particulares permiten evidenciar que medianamente se toma en cuenta las expectativas de los estudiantes.

ESTRATEGIAS



Presentación

En la Escuela Técnica Gervasio Rubio se ha puesto de manifiesto algunas irregularidades, que han contribuido a que los docentes se desanimen para llevar adelante el desarrollo de dicha institución, ya que por las diferencias, políticas, sociales y de convivencias dentro de la institución, se ha tornado un clima de apatía dentro del mismo, es necesario tener en cuenta que la Calidad Educativa ha sido y es un concepto de alta prioridad en las actividades de formación. La idea de una formación de calidad se convierte en un propósito de todos quienes de un modo u otro tienen alguna relación con la formación de cada individuo; ya que La escuela, en los momentos actuales, amplía su función social, pues no sólo trabaja por educar a los estudiantes, sino también por incidir en el desarrollo de la familia, y de la comunidad en la que se encuentra enclavada, para que se enfatice el trabajo colectivo, donde sea grato vivenciar una compartidos.

Es necesario tener en cuenta que para que un docente logre con éxito todas sus metas debe poner en práctica algunas cosas que son necesarias para el sano desenvolvimiento de su labor como por ejemplo La planeación, es una de las cuatro funciones interactivas de la dirección, aunque hoy se debe hablar de cinco funciones, ya que es necesario incluir la evaluación. Para algunos autores la planeación es una función importante porque, si se ejecuta correctamente, es la que direcciona o asegura la materialización de un proceso exitoso de un Gerente. La planeación es, por tanto, el proceso en el que se establecen los objetivos y las directrices apropiadas para el logro de éstos.

Para ello es indispensable que se tomen en cuenta ciertos indicadores para realizar un buen desempeño laboral; Saber hacia dónde se dirige la organización, definir y controlar el rumbo, conocer qué se necesita organizar, manejo y utilización de los recursos, tener confianza en lo que se hace, evitar la improvisación, saber cuándo y dónde se están desviando los objetivos, cumplir objetivos y metas, ganar en responsabilidad y cooperación, coordinar esfuerzos, incrementar el trabajo grupal y, en resumen, ganar seguidores, reducir la incertidumbre, ver el futuro, anticiparse al cambio y considerar su impacto. Todas las organizaciones por su complejidad, promueven cambios que se presentan en su entorno y los nuevos roles que hoy les toca jugar, no pueden ser dirigidas sin que sus superiores elaboren planes para su dirección.

En donde juega un papel muy importante la Responsabilidad académico administrativo pues el éxito organizacional, en consecuencia, es imposible sin excelencia individual, y la excelencia individual hoy requerida, especialmente en los profesores de la escuela técnica en estudio, para que se pueda unir a la gente en la persecución de un propósito significativo, a pesar de las fuerzas que lo separan, y en definitiva que se pueda mantener las organizaciones educativas libres de la mediocridad caracterizada por conflictos burocráticos, y luchas de poder. Por esta razón la preocupación del autor de establecer estrategias que incentive a los docentes de dicha escuela para que coloquen un grano de arena en la solución de los problemas que aquejan a cada una de las instituciones de nuestros municipios y sumado a ello el desarrollo de cada institución y de la comunidad.

Fase de Sensibilización

En esta fase se busca sensibilizar a los Docentes de la Escuela Técnica Gervasio Rubio a fin de que integren a su labor el proceso sistematizado de la administración como



lo son; planificación, ejecución, dirección y evaluación con la mayor responsabilidad posible, a fin de poner en práctica lo expuesto por David (2010) quien indica que toda institución lograra sus objetivos a partir de la aplicación de dichos principios. Específicamente se debe tomar como punto de partida de la actividad gerencial educativa, el conocimiento y la práctica de estos los aspectos antes señalados.

Así mismo implantar en los docentes el estímulo por la práctica de la responsabilidad en dichas instituciones, no como una estrategia para estar de acuerdo con la comunidad si no para mejorar sus acciones con relación al uso de la capacidad humana y de todos los sujetos de una organización. Tal como lo alega Davis y Newstrom, (2011) si la organización carece de participación o hay exceso de la misma puede deteriorar el desempeño del gerente o la satisfacción del colectivo, en donde Las estrategias planteadas deben orientarse hacia el marco práctico, de esa manera se deja de lado la argumentación bibliográfica y se trabajará en función de la realidad, de ese modo se lograra un trabajo y entendimiento efectivo para de esa forma motivar al gerente en la incorporación total.

Con la finalidad de cumplir con esta fase es necesario plantear las siguientes actividades:

- Elaborar carteleras informativas en la Institución con el propósito de ir incrementando el valor responsabilidad en los Docentes de dicha escuela.
- Establecer la creación de un tríptico informativo acerca del valor de la responsabilidad de tipo académico administrativo.
- Desarrollar una charla, acerca de la importancia de la responsabilidad, la misma se regirá según el siguiente orden:
 - Bienvenida.
 - Presentación del especialista en Gerencia.
 - Dinámica de integración para los asistentes.
 - Desarrollo de la charla: “La Responsabilidad Gerencial”
 - Refrigerio.
 - Continuación de la charla.
 - Cierre, despedida.

Fase de Diseño y Ejecución.

En este caso se enuncian las diferentes actividades que se deben llevar a cabo, con la finalidad de realzar la responsabilidad Académico Administrativo en los docentes.

FASE I

La sensibilización y Fortalecimiento de su autoestima para los docentes

Objetivo General.

Proporcionar una charla a los docentes de la Escuela Técnica Gervasio Rubio para fortalecer su autoestima.

Objetivos Específicos.

- Proporcionar una integración armónica entre los participante en dicha charla



- Ofrecer información a los participantes del contenido a desarrollar, objetivos y alcances del taller.

FASE II

Desarrollando La Responsabilidad Académico Administrativo En Los Docentes Con la Escuela

Objetivo General

Dar a conocer a todos los Docentes de la Escuela Técnica Gervasio Rubio la importancia la responsabilidad académica y administrativa para con la Escuela

Objetivos Específicos

- Ofrecer al personal Docentes estrategias que contribuyan al desarrollo del Cumplimiento de Acciones.
- Ofrecer información a los participantes del contenido a desarrollar, objetivos y alcances del taller.
- Motivar a los participantes al establecimiento de normas y expectativas a regir en el taller.

Fase de Seguimiento.

El seguimiento a las actividades previamente planteadas, radica en el hecho de mantener la ejecución de las actividades previamente enunciadas a través de los siguientes aspectos:

- Evaluación constante por parte de los docentes a la actitud en cuanto a la autoestima en los docentes de la Escuela Técnica Gervasio Rubio.
- Ejecución de mesas de trabajo cada quince días, para verificar los avances que trae el hecho de aplicar la responsabilidad Académica y Administrativa en la acción laboral.
- Ejecución de charlas para realimentar la importancia de la responsabilidad en lo académico y administrativo como parte fundamental en las acciones por parte del personal docente de la escuela técnica Gervasio Rubio.

CONCLUSIONES

Con el propósito de diseñar estrategias que permita el fortalecimiento de la responsabilidad académico y administrativo en los profesores de la escuela técnica Gervasio Rubio en el municipio Junín, se preveo tomar en cuenta el hecho de determinar las acciones laborales que establecen los Profesores dentro de la institución; las mismas se enmarcan en el cumplimiento de la organización, planificación, ejecución y control, estos procesos se generan dentro del contexto evidenciado para el estudio ciertas debilidades, ya que algunos procesos se cumplen pero no de modo significativo, por ello es conveniente generar una serie de acciones que coadyuven en la ejecución de estrategias que constituyan a la ejecución de estos procesos dentro de la escuela de manera significativa.

En cuanto al hecho de definir el grado de aptitud y actitud que le imprimen al cumplimiento de cada una de las acciones, la aptitud de los docentes hacia la gerencia dentro del aula es medianamente comprometida ya que en algunos casos ciertos profesores no



reúnen el perfil necesario para estar en los cargos que se le asignan de acuerdo a los resultados evidenciados en la aplicación del instrumento, en el caso de la actitud la misma es de mediano agrado frente al compromiso de los docentes dentro del aula, por ello se concluyó la proposición de un diseño de estrategias que permita fortalecer la responsabilidad académico administrativa en los Profesores de las Escuelas técnica Gervasio Rubio en el municipio Junín.

RECOMENDACIONES

Con la finalidad de cumplir con la puesta en marcha de dichas estrategias es conveniente contar con la aceptación de los docentes acerca del grave problema que genera el hecho de no cumplir con las acciones de manera responsable, de igual modo se deben sensibilizar no solo a los Docentes sino también a los Estudiantes de dicho plantel educativo, pues ellos son el pilar fundamental y quienes pueden dar fe del cumplimiento de la labor Docente en cada escuela.

De igual modo, es preciso tener la colaboración del gerente de la Escuela en el hecho de contar con su presencia en el desarrollo de los talleres planificados, para así darle mayor significado y aceptación a estas actividades. En el mismo orden de ideas es recomendable trazar orientaciones básicas de fácil acceso y disponibilidad que permitan concentrar la acción del docente en los postulados básicos de la responsabilidad académico administrativo en la escuela.

IMPLICACIONES PEDAGOGICAS

Dentro de las implicaciones que se generan en las instituciones es necesario mencionar que Para hablar de la razón de ser de la educación, y su implicación dentro del seno pedagógico desde su sentido más originario y esencial, es necesario situarnos en un planteamiento ético y tanto didáctico u organizativo. Y es que la íntima conexión que se establece entre educación y responsabilidad ética académica y administrativa viene dada porque la educación, en su sentido más radical, tiene como objetivo principal ayudar a las personas a crecer en dignidad, en libertad, en derechos y deberes. Ese es su cometido, su tarea, su responsabilidad. De esta manera, Bárcena y Mélich (2016) “afirman que entender la educación desde esta perspectiva implica una concepción de la tarea pedagógica como de radical novedad”(pag23).

En ese sentido hablar de educación como acontecimiento ético frente a todos los intentos de pensarla desde estrechos marcos conceptuales que pretenden dejarla bajo el dominio de los discursos tecnológicos y los logros de los alumnos en función de objetivos alcanzados y previamente determinados se llega a la conclusión que, En el momento actual no sería nada descabellado volver a plantearnos el verdadero sentido y la auténtica esencia de la tarea educativa. Ello nos llevaría a una recurrente pero necesaria reflexión sobre los qué y para qué educamos, tomando en cuenta hasta la implicación política y financiera a la cual hoy en día perciben o padecen los docentes en la actualidad, hecho que conlleva a la poca participación del docente en la formación de sus educandos, que a buen seguro trastocaría el modelo sobre el que se asienta el discurso y la práctica pedagógica en la actualidad.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amarante, A. (2010). Gestión directiva. Argentina. Magisterio del Río de la Plata.
- Bounds, Gregory; Woods, Jhon (2012). Supervisión. México. Internacional Thomson.
- Diez De Castro, Emilio; García, Julio; Martín, Francisca; Pianez C, Rafael (2011). Administración y Dirección. España. Mc Graw Hill.
- González, M. (2013). Administración escolar. México. Castillo.
- Lepeley, M. (2011). Gestión y calidad en educación. Chile. Mc Graw Hill.
- García, Filomena (2014). Organización escolar y gestión de centros educativos. Málaga. Algibe
- Hernández y Otros. (2000). Metodología de la Investigación. Tercera Edición. Mac Graw Hill Ediciones. Interamericana.
- Munich y Ángeles. (2009). Metodología de la Investigación. Mac Graw Hill Ediciones. Lima-Perú.
- Narcea. (2008). Responsabilidad Social. Un Enfoque Epistémico. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.unmalaga/valores/res.org/es.com>. Universidad de Málaga. España.
- Sampieri. (2009). Metodología de la Investigación. Mac Graw Hill Ediciones, Interamericana.
- Tamayo. (2008). Métodos de Investigación. Mac Graw Hill Ediciones, Interamericana.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2003). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Tercera edición. FEDUPEL. Venezuela.
- Palladino, Enrique y Palladino, Leandro (2011). Administración Organizacional. Argentina. Espacio.

