

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN BASADO EN LA GERENCIA DE CALIDAD EN EL AULA

**Yaritza Saumell*

***Ninoska Viloria*

Instituto de Mejoramiento Profesional de Magisterio

RESUMEN

El presente estudio tuvo por objetivo, evaluar un programa de capacitación basado en la gerencia de calidad en el aula, dirigida a docentes del Instituto de Educación Especial Bolivariano Boconó, en el Municipio Boconó del Estado Trujillo. En este sentido, el estudio se cumplió bajo la metodología de investigación-acción. En una segunda fase denominada de ejecución, se llevó a cabo el desarrollo de los aspectos teóricos, así como el análisis de la situación abordada, partiendo de ella, para la formulación del programa, al respecto se especificó el diseño, implantación y evaluación del programa propuesto. Posteriormente, se planteó la fase de evaluación, en la cual se describió la evaluación del proceso general, los alcances de la aplicación del programa, así como la apreciación general de la relación de lo ejecutado con lo planificado. El cumplimiento del cronograma y los objetivos propuestos. En concordancia con los resultados obtenidos, se demostró mediante la aplicación del programa que los conocimientos adquiridos, a través de los talleres fueron puestos en práctica por un mínimo de los docentes. De igual manera, el lapso de ejecución de los talleres se calificó de carácter limitado, motivado a que una capacitación en dos sesiones tiene poder para informar y hasta cierto punto motivar e incentivar el desarrollo de capacidades y corregir actitudes para incorporar cambios en la gestión del aula en beneficio de un proceso de enseñanza- aprendizaje dirigido a la calidad.

Palabras clave: Gerencia en el aula, Capacitación, Calidad, Programa.

Recibido: 20-01-2010 Aceptado: 26-02-2010

BASED PROGRAM OF TRAINING IN THE MANAGEMENT OF QUALITY IN THE CLASSROOM.

ABSTRACTS

The present study had for objective, to evaluate a training program based on the management of quality in the classroom, directed to educational of the Institute of Special Education Bolivariano Boconó, in the Municipality Boconó of the State Trujillo. In this sense, the study was completed under the investigation methodology - action. In a second denominated phase of execution, it was carried out the development of the theoretical aspects as well as the analysis of the approached situation, leaving of her, for the formulation of the program, in this respect it was specified the design, installation and evaluation of the proposed program. Later on he/she thought about the evaluation phase, in which the evaluation of the general process was described the reaches of the application of the program, as well as the general appreciation of the relationship of that executed with that planned, execution of the chronogram and the proposed objectives. In agreement with the obtained results, it was demonstrated by means of the application of the program that the acquired knowledge, through the shops were put in practice by a minimum of the educational ones, in a same way the lapse of execution of the shops was described as limited character, motivated to that a training in two sessions has to be able to inform and to a certain extent to motivate, and to motivate the development of capacities and to correct attitudes to incorporate changes in the administration of the classroom in benefit of a teaching process - learning directed to the quality.

Key words: Management in the classroom, Training, Quality, Programs.

*Lic. Yaritza J Saumell G. Instituto Especial Bolivariano Boconó. Educación Especial mención retardo mental. Especialista en Gerencia Educacional. Subdirectora Instituto Especial Bolivariano Boconó. yarisaum@hotmail.com

**Dra. Ninoska E Viloria C. Ciencias Administrativas. Candidato PPI. Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Mejoramiento Profesional del Magisterio Instituto Mejoramiento Profesional del Magisterio. Nvc26@hotmail.com

INTRODUCCIÓN

El docente requiere programas permanentes de mejoramiento para evitar en lo posible, desarrollar en el aula una forma rutinaria de llevar a cabo el proceso de enseñanza- aprendizaje. En función de lo antes expuesto, surge la razón del presente estudio, ya que la capacitación del docente en gerencia de calidad en el aula le va a permitir mejorar los aspectos pedagógicos dirigidos a orientar el proceso de enseñanza y aprendizaje en virtud de desarrollar las competencias necesarias que habiliten un aprendizaje significativo, para los alumnos y alumnas en el caso particular, de la población con necesidades especiales, que requieren de métodos y estrategias especializados que les proporcionan un ambiente enriquecedor para el desarrollo de sus potencialidades e intereses.

Por tanto, la situación actual de capacitación en gerencia de aula del personal docente del Instituto de Educación Especial Bolivariano Boconó, objeto de este estudio, requiere de la búsqueda de soluciones tendientes a mejorar la práctica educativa. En este sentido, el estudio reviste importancia por cuanto servirá de medio para transformar la forma de ejercer las funciones gerenciales en el aula, lo que generara respuestas a las inquietudes relacionadas con los aspectos pedagógicos y administrativos. Por consiguiente, actualmente se requiere de un docente que dirija sus acciones en función de ir adaptándose a los cambios requeridos en cuanto a capacitación, lo que va a permitir mejorar la praxis educativa, permite así adecuar estrategias, métodos y técnicas acordes a la promoción de aprendizajes significativos. En este sentido, el trabajo del docente se convierte en una labor sistemática, reflexiva y sobre todo muy creativa y original.

De esta realidad, no escapan los docentes del Instituto Educación Especial Bolivariano Boconó, a quienes se les realizó un diagnóstico y se determinó que en un 80%, presentan debilidades en la capacitación de gerencia en el aula, puesto que realizan la acción pedagógica administrativa con deficiencias en el manejo de herramientas pedagógicas, de lo que se infiere que la práctica educativa no sea de calidad y, por consiguiente, los resultados en el proceso de aprendizaje se vean notoriamente afectados. Además las investigadoras pudieron apreciar de manera directa a través de las visitas de acompañamiento realizada a algunos docentes objeto de estudio, que como gerentes de aula, realizan las actividades pedagógicas de forma tradicional, existe escaso manejo de estrategias de enseñanza y vacíos en el desarrollo de los procesos de planificación y evaluación.

Asímismo, es notorio que existe una tendencia marcada hacia la práctica educativa basada en el pragmatismo y empirismo, donde el docente resuelve situaciones en la medida que se van presentado. En concordancia con este



planteamiento, se podría decir que las posibles causas del problema están referidas a la falta de capacitación y actualización del personal docente, la deficiencia en el manejo de estrategias y los procesos pedagógicos administrativos.

Esta situación trae como consecuencia baja preparación pedagógica de los alumnos y alumnas, el deterioro de la práctica educativa, una gerencia con poca garantía de ser de calidad en el aula, y la tendencia a una gestión escolar tradicional. En este orden de ideas, se tratará de explorar la necesidad real que tienen los docentes en cuanto al manejo de la gerencia en el aula, con la finalidad de proponer un programa de capacitación que contribuya a mejorar la práctica educativa, en relación con el proceso de aprendizaje que demandan los alumnos y alumnas. Asimismo, los docentes durante las visitas de acompañamiento han expresado que requieren orientación en el manejo de estrategias didácticas y metodológicas. Al respecto, sugirieron recibir talleres de capacitación cónsonos con las necesidades confrontadas.

Por otra parte, con el programa se pretende manejar la información donde los procesos de la gerencia en el aula puedan ser vistos por el docente como punto de reflexión para establecer en qué medida esta desarrollando el trabajo áulico, y cuáles son los correctivos a aplicar. Por su parte, el docente debe estar actualizado para así lograr cambios significativos en los estudiantes. En este sentido, la capacitación debe ser una de las alternativas más sólidas dentro del proceso educativo, por cuanto los tiempos cambian y las innovaciones se hacen evidentes. La capacitación debe llevar a una formación permanente donde la actualización sea una constante.

En otro orden de ideas, las informaciones obtenidas a través de las observaciones realizadas y las visitas de acompañamiento permiten suponer que las debilidades presentes en el aula influyen de manera directa en los resultados de los aprendizajes de los educandos, y que depende en gran parte de la gestión del docente, de su formación y competencia, ya que son herramientas necesarias para la transformación de la práctica educativa requerida. Además, la labor pedagógica es decisiva en la formación integral. Para los docentes, el conocimiento y la praxis de roles gerenciales dentro del aula les facilitará el trabajo en las mismas, asegurando un eficaz cumplimiento de sus funciones de planificación, organización, orientación, control y evaluación, a la vez que hace posible una selección más adecuada de las estrategias metodológicas a seguir.

Fundamentos Teóricos

Gerencia

La gerencia es denominada básicamente como el ejercicio de funciones al planificar, organizar, controlar y dirigir los recursos de forma eficaz y eficiente, para el logro de los objetivos. De allí que el gerente es la persona o individuo que logra metas u objetivos por medio de otras personas, a través de un proceso de toma de decisiones, distribución de recursos y dirección de actividades.

Al respecto se puede señalar, compartiendo las ideas aportadas por Ruiz (2007), que la gerencia guarda características diferenciales en torno a lo que es administrar, debido a que la mayoría de las teorías fusionan ambos términos. Sin embargo, según el autor, existen ciertas diferencias señalando “la dirección en la administración se caracteriza por un liderazgo jerárquico e individualizado; en la gerencia, es participativo y con sentido de equipo. La comunicación en la administración es vertical; en la gerencia es horizontal” (p 29).

Otro elemento significativo y que complementa la acción de quien dirige, desde el punto de vista del gerente de aula, es el docente, para comprender a qué se refiere su actuación es imprescindible definir la gerencia de aula.

Gerencia de Aula

En las instituciones educativas, el término gerencia ha tomado real importancia en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje aplicado al campo educativo y específicamente, en el aula hace referencia a las estrategias, los recursos de enseñanza y al logro del aprendizaje significativo. Según las investigadoras (2007), la definen como una acción permanente que realiza el docente basado en la experiencia, necesidades y propósitos; dirigido a planificar, evaluar, coordinar los procesos pedagógicos y administrativos dentro del aula, cuyo objetivo es orientar y estimular la conducción de los aprendizajes.

Por otra parte, la gerencia de aula también puede ser definida desde el punto de vista de la administración como un proceso de planificación, organización, dirección y control de las actividades de aprendizaje implícitos en un diseño curricular. En consecuencia, el docente como gerente de aula va a ejercer las funciones administrativas relacionándolas con los recursos de enseñanza y aprendizaje de manera tal que se logre el aprendizaje significativo.

En las instituciones educativas, se deben poner en práctica acciones y cambios en la estructura que produzcan mejoras, igualmente entender que dentro del sistema los procesos de resistencias son necesarios o no para



introducir cambios. También es necesario enfatizar una “apertura hacia adentro” en donde, además de tener las puertas abiertas, se despliegue una disposición en común para modificar modelos mentales y para aceptar que se requieren de nuevos conocimientos para avanzar. De igual manera los líderes deben tener la capacidad de aprender para poder conducir las organizaciones orientadas hacia el aprendizaje.

Como aspecto fundamental en la educación actual, se toman los argumentos propuestos por Senge (2006), donde hace referencia a la quinta disciplina, señala al pensamiento sistémico y lo define como “la disciplina que integra las demás disciplinas, fusionándolas en un cuerpo coherente de teoría y práctica.” (p.21) en su visión, el autor menciona que los continuos cambios del tiempo actual ameritan de una organización que ejerza acciones dirigidas al cambio, el cual solo se puede asegurar con la capacidad de aprender.

Senge (ob.cit), plantea su enfoque basado en cinco disciplinas del aprendizaje organizacional, las cuales comprenden: el desarrollo de la maestría personal, el manejo de los modelos mentales, la construcción de la visión compartida, el aprendizaje en equipo y el pensamiento sistémico. Sobre esta última, se destaca que el aprendizaje de una organización requiere el desarrollo de una habilidad para descubrir las causas estructurales que precisan un determinado comportamiento, incluyendo las políticas de la organización y su liderazgo en la estructura.

Por otra parte, Senge (ob.cit) señala que el término estructura, “alude a las interrelaciones clave que influyen sobre la conducta a lo largo del tiempo. Las explicaciones estructurales son importantes porque abordan las causas subyacentes de conducta en un nivel en el cual los patrones de conducta se pueden modificar.” (p.57).

En relación a lo señalado, es importante que las instituciones educativas dirijan su atención a un mejoramiento continuo, partiendo del hecho de aprender bajo una visión compartida. Sobre este particular, el docente, como gerente del aula, debe propiciar el intercambio con los alumnos y alumnas, en el sentido de realimentar en todo momento los procesos y buscar el equilibrio para desarrollar un aprendizaje abierto.

Como resultado de nuevas propuestas que contribuyan a mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, se plantea a continuación los aportes realizados por Ruiz (2007).

Ruiz (2007), presenta cinco paradigmas que representan una manera de enfocar una serie de ideas, las cuales son consideradas de gran interés en el presente estudio, debido a que son teorías que permiten una visión y alcance de la gerencia en el aula, tomando en cuenta dos grandes dimensiones del ser humano: su calidad humana y su calidad profesional.

A continuación se presentan los cinco paradigmas inevitables en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje:

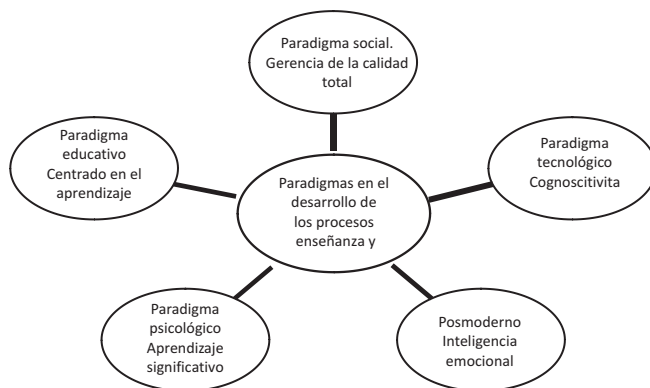


Gráfico 1. Cinco paradigmas inevitables en el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje. Tomado del libro gerencia para la calidad en el aula. Ruiz. (2007)

Paradigma 1: Gerencia de la Calidad Total

En el transcurso del tiempo, las organizaciones han venido propiciando cambios, debido a la presencia de nuevos enfoques de gerencia y administración, dentro de los que se destaca la gerencia de calidad total. Este enfoque ha generado buena aceptación en las sociedades desarrolladas por los resultados obtenidos ante la aplicación de su tesis, dirigida a propugnar un mejoramiento continuo de los procesos de trabajo, del mismo modo plantea alcances de excelencia y calidad.

Al igual que las organizaciones la educación en el sistema educativo venezolano ha adecuado el modelo de la gerencia de calidad total.

Al respecto señala Ruiz (2007): “el sistema educativo venezolano está convencido de que en las organizaciones exitosas del mundo actual prevalece el modelo de la gerencia de calidad total, por lo cual es el denominador común en el proceso de diseño y ejecución de los nuevos planes y programas en el ámbito nacional” (p.30).

En cuanto a la calidad como elemento importante de este paradigma, el citado autor hace referencia que en la educación la calidad juega un papel importante, motivado a que las personas en la organización o en las instituciones deben realizar un proceso de concientización de manera que haya plena convicción para asumir una actitud conveniente para mejorar en lo personal y profesional. Al respecto el docente de aula debe dirigir su gerencia

organizacional hacia la calidad, para garantizar de esta manera mejoras continuas en los procesos de enseñanza y aprendizaje basado en valores y en un sentido ético.

Se puede pensar en calidad en relación a la eficacia de la función que ejerce el docente en el aula, la calidad está supeditada al grado de satisfacción del servicio obtenido. También la calidad implica la evaluación reflexiva de estar haciendo bien las cosas, para poder ir a la excelencia de los logros individuales y compartidos.

Desde otro punto de vista, Ruiz (2007), expresa “la calidad representa un proceso de concientización de cada persona en la organización” (p. 32) atendiendo a esta forma de ver la calidad, se podría decir que la actitud es la forma de conducir efectivamente el sistema de valores que cada uno posee.

En relación a lo señalado, es importante destacar que los docentes deben reflexionar sobre las actuaciones actuales en función de lo que hacen, del mismo modo plantearse la disposición que tienen para efectuar cambios positivos en su trabajo áulico. Al respecto la perspectiva sistémica indica que las personas deben buscar más allá de los errores individuales, se debe mirar los acontecimientos que indiquen la comprensión de las causas y las posibles soluciones.

Paradigma 2: Tecnológico – Cognoscitivista

La tecnología en el nuevo siglo se ha convertido en un medio importante ante los avances, por tanto, es asumida por el cognoscitivismo, ya que ha permitido aportes al conocimiento humano fundamentados en la racionalidad, lógica y el análisis. En este sentido, indica Ruiz (2007), “el paradigma tecnológico se apoya en la teoría cognoscitivista, con la cual ésta se convierte en un instrumento del desarrollo tecnológico, en apoyo a la evolución técnica del ser humano” (p.36).

En relación al planteamiento formulado, el autor hace un cuestionamiento en torno a la posición asumida por el cognoscitivismo, los procesos de enseñanza y aprendizaje han sido dirigidos al uso racional y lógico con muy baja preocupación de las emociones, por lo que se ha dado poca importancia a sólo una parte del cerebro sin valorar el cerebro emocional.

En virtud de lo expuesto, cabe señalar que el cognoscitivismo constituye en nuestro sistema educativo la mayor corriente de influencia ante la conformación del currículo y planes de estudio, su tendencia a la reducción de los aprendizajes conductistas ha sido asumida por la aparición del constructivismo, que ha generado posiciones divididas de los teóricos, puesto que unos atribuyen significado al ambiente como factor decisivo, otros plantean la construcción de los aprendizajes a través de descubrimientos y a la transformación de la información para convertirla en significativa.

Finalmente, se puede destacar que aún cuando se desarrolle este postulado del constructivismo en el aula, el docente debe asignar importancia a las emociones, a ese cerebro emocional, ya que los estudiantes no son máquinas, sino personas capaces de sentir.

Paradigma 3: Postmoderno- inteligencia emocional

En la última década, los estudios científicos de las emociones han cobrado un precedente significativo como factor decisivo en el comportamiento humano, es por ello que el surgimiento de la inteligencia emocional es un tema de interés en el desarrollo de las personas, específicamente en la personalidad, puesto que contribuye al manejo de las emociones valiéndose del uso adecuado de la inteligencia.

En este sentido, la educación debe dirigirse a incentivar en las instituciones educativas el desarrollo de la inteligencia emocional de su personal.

Ruiz (2007), indica:

“La educación no se ocupa de cultivar la inteligencia emocional de la gente, sencillamente la motivación al logro, el sentido de pertinencia, el desarrollo de valores y el compromiso que involucra una misión que permite avanzar a una visión de la vida es más difícil de alcanzar” (p.43).

Es por esto que es necesario avanzar hacia la consolidación de instituciones inteligentes, donde se valore la preparación de las personas para manejar sus actuaciones.

Dentro de esta perspectiva, Ruiz (2007), establece que la educación actual está impregnada del cognoscitvismo y que todo es manejado desde un punto de vista racional que deja aun lado la parte emocional.

Al respecto, señala “el dominio personal compromete dos grandes inteligencias del ser humano: la racional y la emocional y en particular ésta última. Por ello, se describe también como inteligencia emocional a la capacidad que tiene la gente para hacerse consciente de sus emociones.”(p.44).

En virtud de lo que expresa el autor, la importancia del manejo de las emociones ante las actuaciones es factor decisivo, por esta razón es importante que las instituciones se ocupen por establecer en su desarrollo organizacional la conducción de los comportamientos, con la finalidad de que exista equilibrio y congruencia entre lo que se dice y se hace.



Paradigma 4: Educativo- centrado en el aprendizaje

El paradigma de la gerencia centrado en el aprendizaje planteado por Ruiz (2007), menciona:

“La escuela y con ella los docentes, no pueden renunciar a su responsabilidad de la gerencia guiada por el aprendizaje, en el entendido de que guiar no consiste en enseñar deliberadamente de acuerdo con la lógica del docente, sino atender las características, estilos y tipos de aprendizajes existentes.” (p. 53).

En este sentido, se comprende que el docente debe conducir los aprendizajes tomando en cuenta no solo lo que enseña, sino lo que los alumnos son capaces de aprender.

Sobre este particular, se considera que la gerencia de aula debe ser llevada por el docente tomando en cuenta lo planteado en este paradigma, dejando a un lado la forma rutinaria de enseñar, tomando en cuenta que es prescindible incorporar en el desarrollo de los aprendizajes diversas estrategias que permitan ampliar las oportunidades de los estudiantes para razonar, analizar y procesar la información, del mismo modo el docente debe alternar métodos y técnicas que sean novedosos para consolidar la praxis educativa hacia la calidad.

Paradigma 5: Psicológico- Aprendizaje Significativo

Este paradigma es considerado como un aspecto determinante en la psicología educativa, puesto que se derivan de él los tipos de aprendizaje aplicados por el docente en su práctica educativa, fundamentados en el aprendizaje por recepción y descubrimiento y los aprendizajes por repetición y significativos, los cuales confieren al docente un medio para establecer la relación entre las experiencias previas y los nuevos conocimientos adquiridos.

Por otra parte, el docente como gerente del aula debe valerse de este paradigma como una herramienta que supera la forma de dirigir la enseñanza y el aprendizaje, motivado a que ya no se trata de una simple transmisión de conocimientos sino del aprovechar al máximo las experiencias de aprendizaje que los estudiantes son capaces de proporcionar. En concordancia a los planteamientos formulados acerca de los paradigmas, se puede decir que son modelos con fundamentos teóricos bien constituidos, que sirven de base para que el docente de aula modifique la forma de enseñar, asumiendo al respecto la mejor disposición y adecuación de métodos, técnicas y estrategias acordes.

Otro aspecto significativo como elemento condicionante del presente estudio es la capacitación.

Capacitación

Es definida, según Pinto (2005), como “un elemento estratégico en las organizaciones” (p.20) el autor manifiesta que la capacitación constituye un medio relevante para el desarrollo de las organizaciones, no obstante se han planteado creencias que limitan la efectividad de la capacitación, en vista de ello es necesario tomar en cuenta que la capacitación permite introducir cambios, para ello se debe establecer una metodología acorde.

Por su parte, también indica que el proceso de capacitación se inicia con una detección de necesidades, al cual denomina *diagnóstico de necesidades de capacitación*. Éste es definido, según Pinto, como “ la parte medular del proceso de capacitación, permite conocer las necesidades de aprendizaje existentes en una empresa a fin de establecer tanto los objetivos como los contenidos de un plan de capacitación” (p.19) con base en este criterio, se sustenta parte del diseño del programa que se plantea en el presente trabajo, en efecto, los aportes han sido valiosos, puesto que se realiza un diagnóstico profundizando en el análisis de los insumos obtenidos, permitiendo detectar las áreas que requieren mejoras.

Desde el punto de vista de aspectos legales que fundamentan el estudio, están contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica de Educación (1980), y Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000). La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999, p.95), en el Art. 104 señala principios generales relacionados con la educación, que apoya en cuanto al deber ser de la actualización del docente, al plantear que:

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

En correspondencia a lo señalado en el artículo anterior, se manifiesta el compromiso que establece el Estado para la actualización permanente de los docentes. En este sentido deberá considerar que es necesaria una capacitación continua que garantice y promueva un verdadero estímulo para un cambio de actitud. Esta actualización no puede afrontarse de manera aislada, sino dentro de un conjunto de reformas, que le permita a los docentes asumir nuevos retos como profesionales y avanzar en la reflexión para la construcción del saber pedagógico.



La Propuesta

Justificación

La propuesta del programa de capacitación de gerencia de calidad en el aula que se presenta constituye una vía para que los docentes puedan capacitarse y mejorar su acción, de acuerdo a las necesidades que parten de su propia realidad y de la dinámica que lleva a cabo en los procesos pedagógicos y administrativos dentro del aula, del mismo modo propicia un proceso reflexivo entre el ser y el deber ser. Para ello, se pautó un diagnóstico de necesidades de capacitación, del cual se derivó el programa de capacitación, cuyo desarrollo estuvo referido a las áreas que se seleccionaron de acuerdo a un procedimiento de jerarquización. En este sentido, el programa se formuló partiendo de una realidad que requería mejoras, aun cuando se trata a simple vista de esto, lo que se pretende realizar en este proceso de capacitación es brindar conocimientos que permitan al docente desempeñar sus funciones en concordancia con la responsabilidad del aula. Incluso incrementar la actitud positiva y la efectividad de su gerencia.

De otro modo el programa está dirigido a docentes que en primera instancia formulen sus propias necesidades, en segunda instancia, puedan analizar su propia práctica educativa de forma individual y en equipo.

Propósito y objetivos del Programa de Capacitación

El propósito esencial de la propuesta no es sólo brindar talleres, que tendrán la capacidad en un primer momento de informar y motivar, va más allá de este hecho, pues se trata de que se propicie un clima donde se pretenda desarrollar capacidades, corregir actitudes, consolidar una nueva misión y visión en el aula. En otras palabras, lo que se pretende es brindar oportunidades al personal docente para afrontar el aprendizaje desde enfoques radicalmente opuestos a los que ha venido utilizando, sostenidos en un continuo de calidad en la ejecución de los procesos y sobre su autorreflexión.

La calidad conduce a la satisfacción de los estudiantes, cuando se coloca de manifiesto resultados óptimos de los procesos de aprendizaje, es decir, partir de la premisa de hacerlo bien la primera vez y siempre.

Asimismo, el presente programa se plantea con la finalidad de desarrollar en los docentes capacidades, personales, pedagógicas y sociales, que redundarán en el desempeño y, por consiguiente, en la calidad de los aprendizajes de sus estudiantes

Objetivos

- 1.-Mejorar los procesos pedagógicos y administrativos en el aula.
- 2.-Proporcionar herramientas que permitan la dirección y conducción de

una gerencia de calidad en el aula.

3.- Generar mayores niveles de compromiso con los procesos que se llevan a cabo en el aula.

4.- Evaluar la puesta en práctica de los procesos pedagógicos y administrativos

Programa de Capacitación Basado en la gerencia de calidad en el aula

El proceso de diseño.

Para el desarrollo de la propuesta, se plantearon seis fases, las cuales se presentan especificando los pasos que se cumplieron para sustentar el diseño de un programa de capacitación basado en la gerencia de calidad en el aula, dirigido a docentes del Instituto de Educación Especial Bolivariano Boconó.

Cuadro 1

Descripción de las etapas del proceso de diseño.

Etapa	Descripción	Objetivo	Procedimiento
1	Diagnóstica y analítica Análisis de necesidades	Detectar las áreas que requieren capacitación.	Una sesión de trabajo.
2	Diseño Elaboración del diseño de capacitación.	Elaborar el programa de capacitación.	Insumos de la fase diagnóstica
3	Organización Se estructuran los elementos que conformarán el programa	Distribuir sistemáticamente Las acciones.	Planificación de las actividades Referidas a talleres propuestos.
4	Implantación Puesta en práctica del diseño	Ejecutar el programa	Desarrollo de las actividades. La puesta en práctica de los talleres.
5	Evaluación Establecer juicios	Evaluar las fases de aplicación del programa.	Medir impacto a través de las técnicas de recolección.
6	Resultados	Precisar los alcances obtenidos.	Especificar los alcances.

Fuente: las Autoras (2008)

En concordancia a los aspectos señalados, surge la propuesta de trabajo, la cual se detalla a continuación:

Especificaciones de la propuesta

Para la ejecución de esta fase, se tomaron en consideración los siguientes aspectos.



Cuadro 2 Etapa Diagnóstica y analítica

Objetivos	Contenidos	Estrategias	Recursos	Tiempo	Evaluación
Detectar las áreas que requieren capacitación.	Diagnóstico de necesidades de capacitación	Una sesión grupal. Lluvia de ideas.	- Humanos - Docentes. - Mediadora. - -Materiales - Láminas bond - Marcadores - Chocolates - Fichas - Hojas	3 horas	- Registros descriptivos - Producción de testimonio

Crterios para la implantación

Con el objeto de discernir los aspectos puntuales, tomados en cuenta para la ejecución del programa, se plantearon los siguientes criterios:

- Planificación de lo que se va hacer tomando en cuenta: énfasis en el diagnóstico de necesidades de capacitación. Es importante como punto de inicio conocer de forma específica las áreas a capacitar, para ello se debe plantear una sesión de trabajo que permita extraer la información y determinar el motivo por el cuál se realiza la selección profundizando en el análisis. Establecimiento de objetivos estructurando objetivos del programa, objetivos por contenido a desarrollar. Los objetivos son la razón propia de la capacitación. Otro aspecto a considerar es la elaboración del programa de capacitación, en él se integran los objetivos, el ordenamiento de los contenidos en unidades temáticas y la selección y diseño de los medios adecuados para la conducción y evaluación del proceso. Finalizando con el presupuesto como elemento básico para que el programa se cumpla.

- Organización, responde a cómo se van hacer las cosas y con qué medios. Se debe tomar en cuenta: procedimientos, integración de las personas a capacitar, así como la integración de los recursos materiales. Es importante establecer el tiempo, el presupuesto y los recursos, para ello lo primordial es saber el tiempo disponible, el cual está sujeto a la decisión del directivo y a la coordinación del Consejo para la Educación del Municipio. También el presupuesto juega un papel fundamental. En este sentido, se debe considerar el costo estimado desde los honorarios de los facilitadores, refrigerios, los materiales impresos y audiovisuales que se emplearán. Posterior al diagnóstico y a la selección de los talleres, se procede a ubicar a los facilitadores, quienes deben reunir el perfil académico necesario para impartir los talleres, tomando como referencia el dominio del área, les deseos de compartir conocimientos y las experiencias y que transmita credibilidad.

- Ejecución. Puesta en marcha del programa de capacitación, implica el desarrollo del programa y la coordinación de los eventos. Se debe contar con todos los recursos materiales disponibles.

- Evaluación: Uso de técnicas múltiples con énfasis en la observación participativa, el uso del video con fuente documental y en la sesión a profundidad; con la finalidad de recoger de forma completa y detallada de todos los aspectos relacionados con la realidad estudiada.

- Desarrollo de un marco interpretativo, destacando la información obtenida a través de las vivencias y de la interrelación con el medio que se quiere comprender.

- Resultados escritos en los que se interpreta los datos obtenidos de la vivencia de las situaciones que se presentaron en el estudio.

Implantación y evaluación del programa de capacitación basado en la gerencia de calidad en el aula

Para identificar las necesidades reales de capacitación del personal docente del Instituto de Educación Especial Bolivariano Boconó, se desarrolló una sesión de trabajo; se utilizó para registrar información una video grabadora, así como láminas de papel bond, marcadores, chocolates, fichas, hojas impresas.

La actividad se organizó tomando en cuenta el objetivo de la sesión de trabajo. Para ello, se llevó a cabo la técnica de corrillos, empleando para la recogida de la información el rotafolio con el propósito de obtener datos significativos, posteriormente se propició una lluvia de ideas, cuyos objetivos estuvieron orientados a incentivar la participación de los docentes involucrados en el problema y fomentar el análisis participativo de los mismos.

El procedimiento que se realizó para el cumplimiento de la actividad fue el siguiente: se inició la actividad con una dinámica denominada como me veo, la cual consistió en repartir a cada persona una hoja con un juego de sopa de letras, se indicó buscar adjetivos calificativos que lo describieran así mismo o a otras personas, luego, al transcurrir el tiempo indicado, cada participante contó cuántos adjetivos encontró otorgando el reconocimiento al que tenía un mayor número.

Continuando con el procedimiento, se le repartió otra hoja con la lista de cincuenta adjetivos que se encontraban en la sopa de letras y se le solicitó que seleccionara cinco adjetivos que, según su criterio, podrían definirlo. Finalmente, el grupo compartió su experiencia. Seguidamente de propiciar un inicio favorable, se especificaron los objetivos de la sesión a desarrollar, se plantearon las preguntas que iban a ser motivo para la obtención de información, relacionada con las necesidades de capacitación. Posteriormente, las respuestas que se emitieron se anotaron inicialmente de manera individual.



Luego, se anotaron en las hojas de rotafolio, de forma visible. Cuando se terminó de emitir y anotar las respuestas, se condujo al grupo a eliminar las duplicadas y agrupar con una estructura lógica, por último se procedió a determinar las propuestas y se seleccionó por consenso las que se consideraron importantes y significativas.

Para el cierre, se realizó una dinámica denominada cadena del abrazo. Esta actividad consistió en repartir fichas a cada participante, se indicó escribir en ella un deseo para alguna de las personas del grupo, posteriormente se recogen las fichas y se colocan en un bol. Seguidamente, se da la instrucción de que cada participante saque del bol una ficha y de lectura al mensaje, luego la persona que escribió el mensaje debe identificarse expresándole que ese es su deseo y lo abraza, así se da inicio a la cadena hasta finalizar con el último mensaje.

El desarrollo de la sesión de trabajo para la obtención de información, permitió que los participantes expresaran libremente sus opiniones, del mismo modo se propició un intercambio favorable, donde se respetaron las ideas, pues no se objetó ni comentó y todas las respuestas se consideraron validas. En función del objetivo de la actividad, a continuación se consideran las áreas donde requieren capacitación:

- Estrategias didácticas.
- Actualización tecnológica.
- Planificación pedagógica.
- Proyectos pedagógicos.
- Educación en valores.
- Evaluación de los aprendizajes.
- Capacitación pedagógica.
- Recursos instruccionales.
- Auto estima y proyecto de vida.
- Trabajo en equipo.

De las necesidades señaladas, los temas y áreas prioritarias, se seleccionaron los siguientes:

- a) Planificación de los aprendizajes.
- b) Evaluación de los aprendizajes.
- c) Estrategias didácticas.
- d) Capacitación pedagógica.
- e) Proyectos pedagógicos.
- f) Actualización tecnológica.
- g) Recursos instruccionales.
- h) Trabajo en equipo
- i) Educación en valores.
- j) Autoestima y proyecto de vida.

La actividad planificada permitió obtener la información para dar cumplimiento con la fase diagnóstica analítica, por cuanto se obtuvo directamente de los docentes, cuáles eran las áreas donde ellos de acuerdo a sus propias necesidades requerían capacitación. Durante el desarrollo de la actividad fluyeron las ideas, lo que contribuyó a ubicar en una lámina lo que señalaban, luego de recogida la información se procedió a clasificar las áreas y posterior a ello, se realizó la selección de las áreas prioritarias de las cuales se les solicitó que seleccionaran tres que consideraran importantes para proponer tres talleres inicialmente. De esta selección, se ubicó: planificación de los aprendizajes, evaluación de los aprendizajes y estrategias didácticas.

Por otra parte, se propició un análisis del porqué seleccionaban las áreas, expresando que presentan ciertas debilidades al momento de planificar indicando aspectos metodológicos, integración de las áreas, ejecución de proyectos de aprendizaje. Asimismo, señalaron, en cuanto a la evaluación, que presentan cierta confusión al manejar los criterios e indicadores de evaluación, de igual forma competencias. Por último, indicaron, con respecto a las estrategias didácticas, que presentan escaso manejo de elementos que permitan desarrollar las actividades pedagógicas de forma amena y dinámica.

Es de hacer notar que la información obtenida durante esta fase permitió plantear los talleres, planificándolos de acuerdo a las necesidades que fueron priorizadas.

En correspondencia a los insumos obtenidos en la fase diagnóstica y analítica, se procedió a la fase de diseño, que permitió esquematizar los talleres, tomando en cuenta los siguientes elementos: objetivo, contenidos, estrategias, recursos, tiempo y costos. En esta fase, se ubicó los aspectos que permitirían plasmar la información requerida para dar consecución a los talleres.

Para la fase de implantación se planificaron, los siguientes talleres:

Cuadro 3 Taller de Estrategias Didácticas

Objetivo	Contenidos	Estrategias	Recursos	Tiempo	Costo
Proporcionar a los participantes elementos teóricos prácticos sobre el desarrollo, ejecución y evaluación de estrategias didácticas.	Epistemología de la didáctica. Las actividades didácticas: medios y recursos. Desarrollo y diseño de materiales didáctico.	Dos sesiones grupales.	Humanos - Docentes. - Facilitador - Materiales - Láminas de Papel bond. - Marcadores - Material impreso. - Video bean.	8 horas	Honorarios profesionales: 150 Bs F. Materiales: 60 Bs F. Refrigerio: 75 Bs F. Equipos audio visuales. 70 Bs F. Total: 355 Bs F

Fuente. Las Autoras (2008)



Cuadro 4 Taller de Evaluación de los aprendizajes.

Objetivo	Contenidos	Estrategias	Recursos	Tiempo	Costo
Brindar herramientas que faciliten la evaluación integral en Educación Especial	Conceptos. Tipos.	Dos sesiones grupales.	- Humanos	8 horas	Honorarios profesionales: 250 Bs F.
	Técnicas e instrumentos.		- Docentes.		
	Áreas de desarrollo.		- Facilitador		
	Recursos didácticos y evaluación.		- Materiales		
	Diseño de instrumentos de evaluación.		- Laminas de Papel bond.		Materiales: 30 Bs F.
			- Marcadores.		Refrigerio:
			- Cd, hojas carta		80 Bs F.
			- Papel seda		Equipos audio visuales.
			- Block construcción		70 Bs F.
			- Video bean.		
			- Caramelos		
			- Video grabadora.		
			- Refrigerio		
					Total: 430 Bs.

Fuente. Las autoras (2008)

Cuadro 5 Taller de planificación.

Objetivo	Contenidos	Estrategias	Recursos	Tiempo	Costo
Realizar proceso de inter formación dirigido a docentes que laboran en el Subsistema Educación Especial en el área de compromiso cognitivo.	Implicaciones de la planificación en la acción educativa.	Dos sesiones grupales.	- Humanos	8 horas	Honorarios profesionales: 150 Bs F.
	Experiencias en cuanto a planificación educativa.		- Docentes.		
	Planificando desde el conocer.		- Facilitador		
	El proyecto de aprendizaje.		- Materiales		
			- Laminas de Papel bond.		Materiales: 40 Bs F.
			- Marcadores		Refrigerio:
			- CD		70 Bs F.
			- Hojas cartas.		Equipos audio visuales.
			- Video bean.		70 Bs F.
			- Chocolates		
			- Video grabadora.		
			- Material impreso.		
			- Refrigerio		
					Total: 330 Bs F.

Fuente. Las autoras (2008)

En esta fase se desarrollaron los talleres planificados, se consideraron los recursos materiales y la logística.

Evaluación del programa

Sobre la base de la ejecución de los talleres se realizó la evaluación, iniciando el proceso de recolección de información mediante la observación participante, se elaboraron, dos registros de observación en el contexto del aula, tomando la ejecución de actividades que el docente estaba llevando a cabo para el momento.

En ese mismo orden de ideas, se empleó la estrategia sesión en profundidad con la finalidad de obtener impresiones por parte de los docentes acerca de los aportes que le brindaron los talleres y la puesta en práctica de los conocimientos obtenidos. Se empleó la estrategia denominada ¿Cuánto sé de ti?, la cual consistió en repartir hojas cuyo contenido tenía por escrito un nombre de alguno de los participantes, cada uno tenía el nombre de alguno de sus compañeros se le indicó que debían escribir el mayor número de datos personales. Luego cada uno dio lectura de lo que registró y se concluyó con una reflexión. En este sentido, se logró intercambiar información que se desconoce y que no se comparte en el ambiente de trabajo.

Para continuar con el desarrollo de la sesión en profundidad, se planteó la técnica del sobre caliente, la cual consistió en colocar en un sobre una serie de preguntas previamente elaboradas, con carácter exploratorio relacionadas con los talleres, con la finalidad de obtener información por parte de los docentes en cuanto a la puesta en práctica de los conocimientos obtenidos. Las preguntas estuvieron formuladas de la siguiente manera: ¿De las herramientas y conocimientos obtenidos a través de los talleres, ha aplicado algunos en la práctica de la gestión en el aula? ¿Los talleres recibidos brindaron algún estímulo para mejorar la gestión en el aula? ¿Qué beneficios han otorgado los talleres en cuanto al trabajo áulico? ¿Han cambiado las estrategias para facilitar los aprendizajes a los estudiantes? ¿De las estrategias proporcionadas cuál (es) ha puesto en práctica? ¿En cuál de los talleres proporcionados le gustaría profundizar? ¿Considera que los procesos de inter- formación, desarrollados mediante talleres, permiten capacitarse? ¿Ha incorporado cambios en la planificación y evaluación de los aprendizajes? De ser afirmativo ¿Podría indicar cuáles?

Con la formulación de las preguntas señaladas, se solicitó al grupo que conformaran un círculo con sus asientos y permanecieran todos sentados, se procedió a entregar el sobre y se indicó que lo pasaran de mano en mano en el sentido de las agujas del reloj, mientras se les fue indicando con la palabra “*pásalo*” hasta que se dijo ya, la persona que se quedó con el sobre extrajo una tarjeta, y respondió a la pregunta. Una vez respondida la pregunta, el sobre continuó circulando hasta que se agotaron las preguntas. Esta actividad se cumplió de forma amena. De las respuestas obtenidas, se realizó un mapa



conceptual en la medida que se produjeron las respuestas, lo que permitió registrar la información. Para concluir la sesión, se dio lectura a una reflexión.

Resultados

Las fases que se desarrollaron para llegar a implantar el programa de capacitación de gerencia de calidad en el aula permitieron obtener necesidades propias y reales del proceso de gestión en el aula de los docentes, a quienes se les brindó el inicio de un ciclo de talleres que en un supuesto podría inducirlos a mejorar los aspectos pedagógicos y administrativos en el aula.

Por otra parte, se obtuvo en los registros de observación que la mayoría de los docentes realizan el desarrollo del trabajo en aula de forma tradicional, es decir, papel y lápiz, trabajo de mesa, apoyo de libros descontextualizados, tendencia al trabajo gráfico más que el vivencial y concreto. Sin embargo, se evidenció ambientación acorde al proyecto de aprendizaje, planificación acorde a lo planteado en formato de registro, no obstante la pedagogía aplicada tiende a ser rutinaria y recurrente en la mayoría de los casos. Asimismo, se aprecia deficiencia en la evaluación, debido a que el registro de observación pocos lo realizan de forma consecutiva y los criterios e indicadores de evaluación carecen de orientación en cuanto a los alcances logrados en los aprendizajes.

Cabe señalar que sólo una representación mínima de los docentes demuestra cambios significativos reflejados en la aplicación de estrategias de enseñanza. En igual forma, logros en la planificación de los aprendizajes, debido a la sistematización entre lo planificado y lo ejecutado.

En cuanto a la sesión en profundidad, se obtuvieron las siguientes informaciones: Existe buena receptividad por el proceso de capacitación realizado, al respecto los docentes expresan que se tomaron en cuenta las necesidades reales en donde consideran que tienen deficiencias, ya que los talleres no fueron impuestos de manera arbitraria, sino que se hizo por consenso, tomando en cuenta las opiniones de cada uno de ellos. En lo que respecta al desarrollo de los talleres, mencionaron: “que fueron provechosos”, “muy buenos”, porque los ponentes introdujeron elementos innovadores que al aplicarlos en la planificación del día a día dentro del aula se logrará conocer con mayor facilidad las potencialidades de los educandos. Asimismo señalaron que todos los talleres fueron importantes, pero hicieron mayor énfasis en el de estrategias didácticas, por considerar que ayudan a mejorar el desarrollo de actividades dentro del aula, para hacerlas más dinámicas y divertidas, al mismo tiempo indicaron que los talleres permitieron intercambiar información y obtener conocimientos. Del mismo modo, coincidieron que el desarrollo de talleres es una de las mejores maneras de actualizarse y que deberían de ser más continuos en todo el año escolar.

De las transcripciones que preceden, se puede concluir que existe cierta incongruencia entre las acciones y las palabras, motivado a que mediante la estrategia y técnica aplicada se plantearon dos escenarios totalmente diferentes, puesto que en la observación participante se pudo apreciar que los aprendizajes y conocimientos obtenidos fueron puestos en práctica por un mínimo de los docentes y en la sesión en profundidad las respuestas se dirigieron a valorar más el desarrollo de los talleres que la aplicación de los contenidos.

Durante el desarrollo del estudio, se plantearon diversas acciones en cada fase desde la planificación de la situación abordada, hasta el proceso de ejecución de lo planificado, tomando en cuenta el programa de mejora hasta llegar a la fase evaluativa. Es de hacer notar que en cada fase se puntualizaron aspectos específicos para su desarrollo, llegando a cumplir satisfactoriamente con todos los procedimientos señalados.

En torno a lo señalado anteriormente, queda abierta la posibilidad de indagar en el transcurso del tiempo si se podrán percibir los efectos deseados, partiendo del hecho que la facilitación de contenidos no garantiza si genera un aprendizaje significativo, puesto que el continuo de mejora que el docente desee adecuar ante la actitud y aptitud de aprender, partirá de él y se supone que se verá reflejado en su práctica educativa, por consiguiente, en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Estrategias y técnicas aplicadas: para efectos del proceso del diagnóstico de necesidades de capacitación se aplicó para la recolección de información la técnica de corrillos, propiciando una lluvia de ideas orientada a la participación, al mismo tiempo se propuso una estrategia inicial denominada ¿cómo me veo? y de cierre la cadena de abrazos. Esta técnica y estrategias empleadas fueron pertinentes para este proceso, debido a que estimuló la participación y cohesión grupal, así mismo se realizó la obtención de información requerida.

En lo que respecta al proceso de evaluación de la propuesta, se aplicó la estrategia observación participante y la técnica de sesión en profundidad. La primera referida a la observación en el ámbito del aula, y la segunda dirigida a una sesión en profundidad con todos los docentes, para la recolección de información directa de impresiones, opiniones e ideas. Cabe señalar que en la técnica sesión en profundidad se tomo en cuenta para su desarrollo la estrategia denominada cuanto se de ti, de igual manera se planteó la técnica del sobre caliente. En correspondencia a las estrategias y técnicas aplicadas, se constató que las mismas fueron efectivas, debido a que se logró propiciar intercambio de información relacionados con la puesta en práctica de la temática planteada.



Conclusiones

La temática planteada es de sumo interés para el continuo de investigaciones y estudios que permitan contribuir al mejor desempeño del docente en el aula, en la medida que se dirijan aportes en torno a la gerencia en el aula partiendo de su formación, se conducirá hacia la calidad los procesos de enseñanza y aprendizaje.

De igual manera, es importante que los docentes conozcan y manejen las propuestas teóricas actuales, en especial la pedagógica, por cuanto es una forma de preparación que le va a permitir al docente incorporar diversos paradigmas como los señalados por el Dr. Ruiz, que se dirigen a la realidad educativa del siglo XXI en torno a la gerencia para la calidad en el aula.

Otra consideración importante a tomar en cuenta es la formulación del programa de capacitación, el cual debe partir de un diagnóstico de necesidades de capacitación, que proporcione las necesidades específicas de las áreas a capacitar, tomando en cuenta necesidades reales, y análisis exhaustivo de los temas o áreas de interés. No pueden plantearse temas o áreas descontextualizadas del ámbito a estudiar, por ello el diagnóstico de necesidades de capacitación juega un papel fundamental y decisivo para el desarrollo del programa.

Del mismo modo, es prioritario señalar que aún cuando el Ministerio del Poder Popular para la Educación determina por lo general, cuales son las necesidades de formación continua de los docentes en el marco de su desarrollo profesional. A este respecto se sugiere que la institución educativa pase a ser una entidad capacitadora, para ello, debe proponer sus propios programas o planes de capacitación, con una línea de base, cuyos contenidos sean determinados por sus miembros, partiendo de sus propias realidades y necesidades.

REFERENCIAS

- Azuaje, E. (2005) *Pensamiento Gerencial*. Caracas, Venezuela: Ucrania
- Constitución (1.999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36860, Diciembre 30, 1.999.
- Lepeley, M. (2005). *Gestión y Calidad en Educación*. México: MacGraw-Hill
- Ley Orgánica de Educación (1980). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 2636, Julio 9, 1980.
- Nube, S. (2002) *La Investigación Educativa*. Candidus, U(1), 21-24 Valencia, Venezuela
- Nube, S. y Sánchez M. (Comp.). (2006) *La Gerencia de la Calidad Educativa*. Valencia: Revista Candidus. Año 3 N° 8.

- Nube, S. y Sánchez M. (Comp.). (2007) *Guía Práctica de Investigación: Cualitativa – Cuantitativa*. Valencia: Revista Candidus. Año 3 N° 12.
- Pinto, R. (2005) *Planeación Estratégica de Capacitación Empresarial*. México: MacGraw-Hill
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2006). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.431, Mayo 8, 2006
- Ruiz, J. (2007) *Gerencia para la Calidad en el Aula*. (2a ed.) Caracas: Fedupel
- Senge, P. (2006) *La Quinta Disciplina*. (2a ed.). Buenos Aires: Granica
- Villegas, O. (2002) *Manual del Docente*. Madrid: Culturales S.A.

