

PLAN DE ACCIÓN PARA EL MEJORAMIENTO DE LOS TALLERES OFRECIDOS EN LA CASA DON BOSCO DE VALENCIA: UNA PROPUESTA

*Jairo Villasmil**

*Josía Isea***

Universidad Nacional Experimental “Francisco de Miranda”

RESUMEN

La presente investigación propone un plan de acción para el mejoramiento de la calidad de los talleres ofrecidos en la casa Don Bosco de Valencia con énfasis en la creatividad y en la valoración al trabajo. La investigación se realizó a través del modelo de proyecto factible, sustentado en un diagnóstico de la realidad por medio de un estudio de campo de nivel descriptivo, con enfoque cualitativo de tipo etnográfico, el cual permitió diagnosticar la necesidad de organización y sistematización de los talleres ofrecidos por la Casa Don Bosco de Valencia en las horas libres. Para la recolección de la información, se aplicaron tres instrumentos a 8 instructores y 100 alumnos, que al compararlos a través de una triangulación, permitieron observar las principales dificultades organizativas de los talleres observándose que el problema central que se evidencia es la falta de gerencia lo cual ocasiona que no estén logrando sus objetivos principales como son los de capacitar individuos que cuenten con las herramientas necesarias para defenderse en la vida, y a la vez, formarlos como buenos cristianos y honrados ciudadanos.

Palabras clave: educación para el trabajo, creatividad, plan de acción, teorías gerenciales.

ACTION PLAN FOR IMPROVING THE WORKSHOPS OFFERED BY “CASA SAN BOSCO”. VALENCIA, CARABOBO STATE. A PROPOSAL

ABSTRACT

This research propose an action plan for improving the quality of the workshops offer by “Casa Don Bosco” emphasizing on creativity and work appreciation. This research is a factible Project, sustain in a diagnosis throughout a descriptive model with and qualitative model f the ethnographic type. This allows diagnosing the need for organization and systematization of the workshops offered by Casa Don Bosco in extra curricular activities. For obtaining the data, three instruments were applied to 8 instructors and 100 students. The results showed the main difficulties are lack of management in the workshops, so the goals are not being reached. These goals are those which are directed to form individuals with the needed tools to fight in life and at the same time, to form them as good Christians and honest citizens.

Key words: education for working, creativity, action plan, management theories.

Recibido: 18/10/2007 ~ Aceptado: 08/11/2007

* Coordinador del Departamento de Trabajo de Grado de la UNEFM. Coordinador de la Maestría en Lectura y Escritura de la UNEFM. Profesor del Área de postgrado de la UNEFM. jairovillasmil@unefm.edu.ve – jaravife2004@yahoo.com.mx

** Profesor Instructor del Área Ciencias de la Educación de la UNEFM. josiasdb@hotmail.com - josiaisea@gmail.com

INTRODUCCIÓN

La educación posee una visión holística o integral en su función, es por ello que dentro de la educación integral, el trabajo se presenta como una opción muy importante: “es fundamental que los alumnos y las alumnas descubran el trabajo como una realidad y como un valor esencial para la existencia humana; valor que en su propia experiencia se traduce en el aprender haciendo, observando, probando, manipulando, construyendo o recreando” (MECD, 1997, p. 130).

Durante largo tiempo educación y trabajo eran entendidas como realidades que no podían ir juntas:

La educación fue sinónimo de educación formal regular, desarrollada en un espacio único y específico -el aula- y durante un periodo acortado de la vida- la niñez y la juventud, casi exclusivamente. Desde el mundo del trabajo la educación era mirada con desconfianza y, en ciertos casos, hasta con desprecio puesto que se entendía que la mejor, y quizás la única manera, de prepararse al trabajo era aprender haciendo y lo que importaba era el acceso a un entrenamiento específico y el desarrollo de habilidades y destrezas exclusivas para un puesto de trabajo. (Silveira, 1998, p.6)

Hoy en día se ha reconocido que la actividad educativa guarda una relación directa con el trabajo, en cuanto tiene por objeto proporcionar al ser humano los conocimientos y habilidades necesarias que le permitan su pleno desarrollo.

En este sentido es preciso que a los alumnos se les oriente a descubrir y desarrollar sus cualidades externas, disciplinadamente y en forma ordenada, en sus estudios y en su hogar, de tal manera que puedan tener una visión más amplia del conocimiento. Si la educación no conduce a aprender y a emprender, las personas serán impedidas de entrar en su ambiente, por esto la educación para el trabajo representa una alternativa atractiva, que le permite al individuo la obtención de los conocimientos y habilidades necesarias para que logre mejorar su situación socioeconómica y de trabajo en su medio.

Asimismo, el trabajo humano se constituye en un factor importante en el proceso de aprendizaje, para mejorar la calidad de la educación,

ya que el trabajo cobra vital importancia en la estructura económica, social y educacional de un país, porque por medio de él se van creando las estructuras no sólo de subsistencia sino también de realización de las personas. El trabajo ofrece ese carácter práctico que la educación debe tener no como un hobby, sino como un aspecto que la persona tiene que ir desarrollando a lo largo de su vida, para ser útil a si misma y a la nación donde habita.

Una adecuada educación hacia el trabajo induce a aprovechar bien el tiempo, a ser disciplinado, responsable y organizado a trabajar cooperativamente, resolver relativamente los problemas, seguir instrucciones y procesos, buscar la calidad del producto, valorar al trabajador y reconocer que el trabajo debe estar siempre al servicio de la persona humana. (MECD, 1997, p. 145.)

La educación y el trabajo son aspectos esenciales dentro del proceso del desarrollo de la persona, pues forman parte de la propia vida. El trabajo debe ser revalorizado como un recurso único capaz de aportar elementos de innovación mediante la aplicación de la creatividad e imaginación y del aprovechamiento de las oportunidades. Hoy en día no basta educar a los jóvenes transmitiéndoles una serie de conocimientos abstractos y teóricos, es necesario educarlos desde lo palpable, lo práctico, desde aquello que les guste, y así ir suscitando en ellos su opción vocacional. “El trabajo debe tener el valor educativo, que tiene la vida misma y debe ser interpretado como la vía de acceso a la participación social, la constante interacción entre el conocimiento teórico y el práctico, es decir se aprende a trabajar, trabajando” (Núñez, 1995, p. 96).

En la educación para el trabajo, la creatividad constituye un factor muy importante ya que como expresa Delors (1996) “La educación tiene la misión de permitir a todos sin excepción hacer fructificar todos sus talentos y todas sus capacidades de creación...” (p. 1996), no es sólo darle a una persona una herramienta para que se defienda en la vida y tenga un medio de subsistencia sino también que por medio del trabajo vaya descubriendo ese sin fin de capacidades y actitudes internas que posee. Es aquí donde la creatividad impulsa a la persona a expresar sin miedo sus talentos y de la misma manera irlos fortaleciendo cada vez más.

Toda educación debe servir para potenciar las cualidades internas y externas de las personas, esto quiere decir que tiene que abarcar actitudes externas para participar en su contexto, y a la vez ir desarrollando su personalidad interna.

El desarrollo de la creatividad se plantea como un punto fundamental en la educación y así lo plantea Faure, citado en Jaramillo, (1972), quien dice que “Podemos afirmar que la creatividad se convierte en un factor esencial de toda educación; ella está en primera línea tanto en la vida práctica como en las escuelas” (p. 52). Una verdadera educación integral debe favorecer y propiciar el desarrollo de la creatividad en el joven. Igualmente, Russel (Citado en Ruíz de Viso, 1999, p. 74), expresa que “Algunas escuelas han intentado aumentar el currículo en el desarrollo de la creatividad con resultado favorecedor... Otras escuelas tanto en Europa como en América que han desarrollado proyectos similares, han conseguido los mismo resultados”.

El colocar materias o actividades extra-cátedra que propicien el desarrollo de la creatividad resulta de gran importancia, ya que, hay que educar en la creatividad, en el afloramiento de la imaginación, de la invención, de la experimentación, del descubrir aquellas habilidades y destrezas que todos poseen.

Al respecto Jaramillo (1976) expresa que:

En nuestro tiempo se presenta el estímulo a la creatividad como la mejor manera de plasmar al hombre internamente de modo personal y consistente...de allí la necesidad que desde niño, el alumno se acostumbre a caminar por esta línea en la cual el punto de partida es la actividad creadora del profesor, quien vendrá a suscitar la actividad creadora del educando. (p. 51)

Dentro de todo esto es importante, un proceso de acompañamiento de parte del educador para con sus alumnos, puesto que el educador debe identificar las áreas de talento del joven, para facilitar el desarrollo de sus potencialidades y su creatividad. Para ello es necesario un ambiente

donde el joven pueda sentirse libre de escoger y sobre todo, acompañado por el educador.

La creatividad constituye un aspecto esencial dentro del desarrollo integral del ser humano puesto que es el único ser capaz de transformar el medio, crear cultura y transformarse a sí mismo. “La creatividad se adquiere y se desarrolla. Con el ejercicio constante se aprende a ser creativo, luego se fortalece y se utiliza cada instante de la vida” (Ruíz de Viso, 1999, p. 73). La creatividad puede ser desarrollada a través del proceso educativo, favoreciendo potencialidades y consiguiendo una mejor utilización de los recursos individuales y grupales dentro de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Son muchas las organizaciones que han querido brindar a los niños, adolescentes y jóvenes oportunidades para desarrollar al máximo todas sus capacidades, fundadas en una educación de calidad basadas en el trabajo, en el desarrollo de su creatividad y sobre todo haciendo un fuerte hincapié en favorecer en ellos una formación que los eduque para la vida y los inserte en la sociedad aportando con sus potencialidades y soluciones a las diversas situaciones que se le presenten.

Estas diversas instituciones pretenden dar una solución concreta ante el panorama educativo actual. En el encuentro realizado en Caracas titulado *Propuestas Educativas (1997) para Venezuela*, auspiciado por la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) y la Fundación Polar, se llegó con respecto a este tema, a las siguientes conclusiones:

Hoy en día se cuenta con un sistema educativo que está generando una población de excluidos...si se relaciona la cantidad de jóvenes que son excluidos y el nivel de educación de la fuerza de trabajo, se percibe que no hay oportunidades reales de continuar formándose desde la perspectiva de la educación permanente. (p. 192)

Son muchos los jóvenes que se encuentran fuera del sistema educativo nacional, y la gran mayoría se dedica directamente a ejercer algún trabajo para subsistir y surgir en medio de tantas precariedades. Como sustento a esta afirmación en el proyecto educativo pastoral de los

Centros de Capacitación, de los Salesianos de Don Bosco de Venezuela (2002), se afirma que:

Aproximadamente un 81% de los que no están dentro del sistema escolar, es decir, unos 2.400.000, tienen algún tipo de ocupación laboral, quedando fuera unos 600.000. Ahora bien, a primera vista esta situación pareciera manejable si no fuera que, de esos 2.400.000 que realizan alguna actividad productiva, la mayoría lo hace en la economía informal y por lo tanto, en forma precaria, inestable, poco productiva y sin ninguna preparación previa, sin las competencias que exige el desempeño del respectivo oficio. Cada año unos 240.000 jóvenes salen a buscar trabajo por primera vez, la mayoría sin ninguna preparación previamente adquirida. (p. 8)

Frente a este panorama, se destaca el trabajo admirable que pretenden llevar a cabo personas e instituciones ante estas exigencias de formar hombres útiles para una sociedad. Dentro de estas instituciones se encuentran Los Salesianos de Don Bosco, congregación religiosa que tiene como opción el servicio a los más pobres y necesitados con criterios preventivos, a través de una diversidad de propuestas educativas y pastorales que colocan a la persona como el centro de toda la misión que pretenden desarrollar” (Salesianos de Don Bosco, 2002, p. 8).

Ante la situación juvenil que se observa en la actualidad los salesianos de Don Bosco, escuchan la voz de tantos jóvenes que necesitan de atención y dedicación para ellos, y proponen iniciativas de gran valor, entre ellas, la atención de muchachos desescolarizados y en alto riesgo o de la calle. Los primeros tienen la oferta que se da en los Centros de Capacitación Juventud y Trabajo, los otros tienen la posibilidad de vivir una experiencia de *Oportunidad para el Joven sin Oportunidad*, la cual se desarrolla a través de un programa integral que la Red de Casas Don Bosco tiene a su alcance.

Esta razón motiva a que los Salesianos funden en el año de 1979 la Casa Don Bosco en la ciudad de los Teques, para responder a la realidad de los niños y adolescentes “en” y “de” la calle de la zona metropolitana de Caracas. Pasados unos años y por necesidad de infraestructura y el aumento de los niños y jóvenes que ingresaban a la casa, en el año 1984 se muda a las instalaciones de la antigua Escuela Agronómica Salesiana

ubicada en el estado Carabobo, específicamente, al norte de la ciudad de Valencia.

En esta obra se desarrolla una acción educativa que permite constatar los objetivos y planteamientos que están expresados en el marco legal de los documentos sobre educación y en las distintas leyes que orientan el actuar educativo como proceso de promoción de la persona y su inserción en la sociedad. La Casa Don Bosco es una gran casa hogar, con un proyecto educativo bien definido, que en su orientación formativa, sigue a Jesucristo desde el espíritu de las bienaventuranzas y asume el método preventivo de Juan Bosco. Durante este proceso formativo el muchacho hace experiencia de vida en familia, estudia, trabaja, se entrena en una profesión y sobre todo, adquiere una sólida formación humano- cristiana.

La Casa Don Bosco brinda a los destinatarios unos talleres de capacitación (artesanía, música, carpintería, manualidades, electrónica, herrería), que nacen para ofrecer a los niños y adolescentes lo que ha sido siempre el elemento inspirador de esta obra; “formar hombres útiles a sociedad”, con herramientas que le sirvan para desarrollarse personal y profesionalmente.

El objetivo de los talleres es: preparar al muchacho, en breve tiempo, a través del aprovechamiento del tiempo libre de las tardes, después de finalizado el estudio regular en las aulas de clase con el fin de identificar y favorecer el desarrollo de las cualidades y potencialidades en los niños, y desde su mundo creativo, les lleve al descubrimiento del valor del trabajo, al participar en un arte/oficio que les permita ganarse la vida honradamente y de manera satisfactoria como persona.

Es necesario que estos niños aprendan algún oficio por la cruda realidad familiar en la que viven, puesto que provienen de familias muy pobres y numerosas donde el sueldo que devengan los familiares (ordinariamente la madre), es insuficiente y suele provenir de trabajos en casas de familia y de la buhonería. La ausencia de la figura paterna es la característica general en estos hogares, y si por casualidad existe no resulta una presencia significativa, es por esta razón que en la mayoría de

los casos el niño tiene que salir prematuramente al campo de trabajo para así poder dar un aporte económico para la subsistencia de la familia.

A lo largo de estos años se ha notado que los talleres de la casa Don Bosco se han desarrollado de manera satisfactoria, pero, en la actualidad el ritmo de vida, el progreso industrial, la competencia laboral, la globalización y todos los factores que inciden directamente en el desempeño que una persona puede tener en su vida laboral, demuestran que dichos talleres carecen de una organización sistemática que defina claramente los objetivos a alcanzar. Se percibe que simplemente es la ocupación del tiempo libre de las tardes, en las cuales los muchachos no tienen actividad académica sin que exista una intencionalidad pedagógica claramente definida. Se llega a esta conclusión a partir de las diversas reuniones evaluativas que se han venido realizando con los docentes y los alumnos a lo largo del período escolar 2005 – 2006.

A partir del análisis de estas reuniones evaluativas se detecta que existe un factor importante que es el desinterés que se observa en los muchachos participantes en los talleres. Esto podría ser producto de algunas situaciones que se presentan en la organización de los talleres tales como:

- A nivel motivacional, un marcado desinterés de algunos alumnos y profesores por el poco sentido de pertenencia a la obra y la falta de valoración al arte o al oficio que se dicta.
- A nivel gerencial, debilidad en la coordinación de los talleres, una desorganización en los planes de cada taller y, la ausencia o falta de conocimiento de las normas de funcionamiento de los talleres.
- A nivel de recursos una probable falta de planificación del presupuesto, poco equilibrio entre inversión y retribución.
- A nivel de capacitación, una posible formación débil de los profesores, y desconocimiento de la misión y visión de la institución.

De seguir así los talleres de la Casa Don Bosco se estarían originando serias pérdidas a la institución, que pone a disposición de éstos una serie de recursos tanto a nivel económico, de tiempo, de infraestructura y de personal. De la misma manera, no se estaría cumpliendo con el objetivo que se quiere alcanzar con los talleres, el cual consiste en formar a los participantes en un oficio que les sirva para su vida.

Por todo lo antes expuesto, se considera de suma importancia contar con una herramienta que garantice que el tiempo y los recursos invertidos en los talleres proporcionen óptimos resultados tanto para la institución como para el crecimiento profesional de los alumnos, por ello se hace necesario desarrollar un plan que optimice la acción educativa de los talleres, puesto que no basta sólo con que estén organizados y en funcionamiento, sino que sean también efectivos en la formación que se le quiere favorecer a los muchachos.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivos Generales:

1. Diagnosticar la necesidad de organización y sistematización de los talleres ofrecidos por la Casa Don Bosco de Valencia en las horas libres.
2. Proponer un plan de acción para el mejoramiento de la calidad de los talleres ofrecidos en la Casa Don Bosco de Valencia con énfasis en la creatividad y la valoración al trabajo como elementos primordiales de la formación integral del alumno.

Objetivos Específicos:

1. Identificar el nivel de motivación que presentan los alumnos que asisten a los talleres de la Casa Don Bosco de Valencia.
2. Precisar los procesos gerenciales que se cumplen en la institución para la organización de los talleres.

3. Establecer los recursos con que cuentan los talleres para su realización.
4. Determinar el nivel de formación que presentan los instructores de los talleres.
5. Diseñar un plan de acción para la organización y sistematización de los talleres que se dictan en la Casa Don Bosco de Valencia.

MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación, que tiene como fin: Proponer un plan de acción para el mejoramiento de la calidad de los talleres ofrecidos en la Casa Don Bosco de Valencia con énfasis en la creatividad y la valoración al trabajo como elementos primordiales de la formación integral del alumno, se realizó a través de un modelo de proyecto factible que según la UPEL (2003, p. 16): “El cual consiste en la elaboración y desarrollo de una propuesta de modelo operativo viable para solucionar problemas de tipo práctico, para satisfacer necesidades de una organizaciones o grupo social”, sustentado en un diagnóstico de la realidad ya que el proyecto debe estar apoyado en una investigación de campo o documental o en un diseño que incluya ambas modalidades (Ibidem). En este estudio, el diagnóstico se realizó utilizando una investigación de campo, de nivel descriptivo. Según Sabino (1999, p. 48), la investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”. El nivel descriptivo es denominado como “la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (Ibidem).

Los datos recolectados en esta investigación fueron orientados hacia un enfoque cualitativo de tipo etnográfico. Rodríguez, Gil y García (2000) expresan que la investigación cualitativa plantea que el investigador debe informar con precisión y claridad sobre sus observaciones y experiencias de los demás, a través de un conjunto de técnicas o métodos que le permitirán

inmiscuirse de manera natural y llevar registros pertinentes de una forma adecuada para poder llegar a conclusiones más confiables de los sujetos estudiados.

Según Rodríguez, Gil y García (Ob. Cit.; p. 62) presentan la etnografía “como método de la investigación que persigue la descripción o reconstrucción analítica de carácter interpretativo de la cultura, formas de vida y estructura social del grupo investigado”.

Instrumentos

Para cumplir con el primer objetivo de esta investigación que es Diagnosticar la necesidad de organización y sistematización de los talleres ofrecidos por la Casa Don Bosco de Valencia, se utilizaron diferentes instrumentos los cuales aportaron los datos necesarios.

Los instrumentos “constituyen la vía mediante la cual es posible aplicar una determinada técnica de recolección de información” (Hurtado, 1998, p. 427), en este mismo sentido Arias (1999, p. 53) plantea que, “los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información”.

Los instrumentos que se aplicaron en el presente trabajo son, *Guía de entrevista estructurada*, la cual “Consiste en una especie de interrogatorio en el cual las preguntas se le formulan a las diferentes personas, manteniendo siempre el mismo orden y con los mismos términos. Esta entrevista se basa en un formulario normalizado, cuyas preguntas han sido previamente preparadas” (Hurtado, 1998, p. 461).

Esta guía de entrevista fue aplicada a cada instructor de cada taller, para escuchar los pareceres y opiniones que tengan sobre el trabajo que se realiza en los talleres de la Casa Don Bosco de Valencia, con el fin de profundizar en la realidad de los talleres y poder luego triangular la información con la obtenida a través de los otros instrumentos. La entrevista fue grabada, y posteriormente transcrita para su categorización y análisis.

Matriz DOFA, la cual según Serna (1997) es,

DOFA es un acrónimo de debilidades, Oportunidades, fortalezas y amenazas. El análisis DOFA ayuda a determinar si la organización está capacitada para desempeñarse en su medio.. Esta diseñado para ayudar al estratega a encontrar el mejor acoplamiento entre las tendencias del medio, las oportunidades de la empresa. Dicho análisis permitirá a la organización formular estrategias para aprovechar sus fortalezas, prevenir el efecto de sus debilidades, utilizar a tiempo sus oportunidades y anticiparse al efecto de las amenazas. (p. 157 - 158)

La DOFA, fue aplicada a los alumnos y los instructores respectivamente, a los alumnos por talleres, y a los instructores de manera individual, ello con el fin de evaluar las debilidades, oportunidades, amenazas, fortalezas con respecto a la motivación, la planificación, la coordinación, la capacitación, los recursos y la formación presente en los talleres.

Registro (guía) de observación

La guía de registro de observación es un instrumento que realiza el observador para así evaluar ciertas conductas o comportamientos basados en unos criterios ya previamente fijados antes de aplicar esta guía, a este respecto Sandoval (2002) afirma:

La idea del uso de este tipo de instrumento es registrar la existencia o no de aspectos o elementos considerados a la luz de los parámetros y criterios de evaluación adoptados como claves en el cumplimiento de los objetivos de un proyecto o programa, o como requisito de funcionamiento de la organización o institución, objeto de la evaluación. (p. 137)

El registro o guía de observación fue aplicado en cada uno de los talleres de la institución, con el fin de verificar las misma dimensiones que fueron evaluadas en la DOFA.

Procedimiento de recolección

Para el desarrollo de la investigación se siguieron los siguientes pasos:

- ♦ Se realizó el planteamiento del problema.
- ♦ Se organizó la fundamentación teórica.
- ♦ Se determinó llevar a cabo una investigación de proyecto factible, con un diagnóstico de la situación a través de un trabajo de campo cualitativo, recogiendo los datos mediante observación directa de tipo etnográfica.
- ♦ Se determinó la población. En este estudio por ser una población apropiada para el trabajo de campo, se utilizó una muestra censal, es decir, se tomó la totalidad de la población.
- ♦ Se seleccionaron los instrumentos para recolección de datos: Guía de observación participante y DOFA (para los alumnos) Guía de entrevista estructurada y DOFA (para los instructores).
- ♦ Se realizaron 8 entrevistas y la DOFA a cada uno de los instructores de cada taller.
- ♦ Se realizaron 8 reuniones con los alumnos divididos por talleres y se les aplicó la DOFA.
- ♦ Se aplicó la guía de observación participante a los alumnos por taller.
- ♦ Se procedió a procesar la información recabada por medio de la DOFA, las entrevistas y la guía de observación participante.
- ♦ Se analizó e interpreto los resultados de cada uno de los instrumentos
- ♦ Se realizo la triangulación entre los diferentes sujetos y los diferentes instrumentos aplicados.
- ♦ Se elaboró la propuesta de plan de acción.

Procedimiento de análisis

Una vez obtenidos los resultados de los instrumentos aplicados se procedió al análisis de cada uno de ellos.

La DOFA aplicada a los alumnos por taller y a cada instructor, fue vaciada en una DOFA general, que fue pasada a lo que se denomina la matriz de impactos en la cual se define el impacto de cada fortaleza, debilidad, oportunidad o amenaza en los talleres para así convertirla en un factor clave de éxito (Serna, 1997), una vez hecha la matriz, se realizó el análisis DOFA, en el cual se seleccionaron los factores claves de éxito y se realizó una relación entre ellas para así convertir las amenazas en oportunidades, aprovechar las fortalezas y como anticipar una amenaza y prevenir una debilidad. Realizando este análisis se han podido diagnosticar la situación de los talleres y se ha podido elaborar una serie de estrategias para su mejor funcionamiento.

La entrevista estructurada fue aplicada a todos los instructores de talleres, se procedió a grabar cada una de las entrevistas con el apoyo de una guía previamente elaborada de 20 preguntas. Una vez realizadas todas las entrevistas se transcribieron para su posterior análisis, luego se paso a la definición de las categorías para analizarlas y así sacar los aspectos relacionados a estas categorías que han sido manifestadas por los instructores en las entrevistas, posteriormente se realizó una interpretación de lo expresado por los instructores.

La guía de observación participante, fue aplicada a cada uno de los talleres, contando con una guía de registro de observación de 24 Ítems, los cuales estaban divididos por categorías que fueron previamente fijadas por los observadores. La guía contaba con dos escalas de estimación SI o NO. Una vez aplicadas las guías se pasó a vaciar la información recogida en gráficos los cuales manifiestan el porcentaje de respuestas con relación a las categorías ya fijadas previamente. Se realizó el análisis e interpretación de cada uno de los cuadros elaborados. A pesar de ser la investigación de corte cualitativo se consideró pertinente, analizar este instrumento a través de la frecuencia ya que como lo afirman Cook y Reichadt, citado

por Hurtado (1998, p. 9) es posible integrar técnicas cuantitativas en una investigación cualitativa.

Una vez obtenidos los resultados del análisis de cada uno de los instrumentos se procedió a aplicar la técnica de la triangulación la cual según Bisquerra (1989, p. 291) “consiste en recoger y analizar datos desde distintos ángulos para compararlos y contrastarlos entre sí”. El mismo autor cita a Denzin donde define la triangulación como “la combinación de metodologías en el estudio de un mismo fenómeno” (Ob. Cit.; p. 291).

Para Kemmis y Mc Taggart (1992, p. 264) consiste “en un control cruzado entre diferentes fuentes de datos: personas, instrumentos, documentos o la combinación de todos ellos”; es decir, que recopila información entre instructores, alumnos e investigadores.

Por medio de esta técnica se contrastan las diferentes informaciones que se han recogido del objeto de estudio, para así tener un diagnóstico suficientemente sustentado sobre la realidad de los talleres, con el propósito de responder y cumplir el objetivo de esta investigación que es la de proponer un plan de acción para el mejoramiento de la calidad de los talleres ofrecidos en la Casa Don Bosco de Valencia.

1^{RA} FASE: Propuesta del plan de acción

Se plantea un camino de solución a la problemática detectada en lo referente a la organización y gerencia que tienen los talleres, se propone un plan de acción el cual permitirá diseñar todas las acciones necesarias para lograr una organización y sistematización efectiva de los talleres.

El plan de acción se convertirá en un instrumento orientador y una herramienta que propicie la renovación de la labor educativa desarrollada en los talleres de la Casa Don Bosco.

Esta propuesta está basada en el modelo gerencial centrado en la planificación, coordinación, recursos, capacitación y formación, de manera que estos elementos organizacionales sean el norte asumido por el personal de la institución para así lograr que el proceso de formación

que se brinda ayude al desarrollo integral del niño y adolescente desde la valoración al desarrollo de la creatividad y la adquisición de destrezas artísticas y manuales, destacándose así la importancia de la educación para el trabajo en el desarrollo armónico del joven, para su capacitación e inserción en la sociedad, ya que estos son parte elementos son parte de la formación integral de los alumnos de la Casas Don Bosco.

La propuesta tiene como referente teórico el desarrollo gerencial manejado por la Teoría del Desarrollo Organizacional (DO) aplicada a la coordinación, a la planificación y al control, fundamentada en la valoración de la educación para el trabajo y el desarrollo de la creatividad, pues en toda institución educativa la gerencia constituye un factor primordial para los procesos administrativos que se desarrollan. Por ello se hace necesario contar con una coordinación que se desempeñe de una manera competente y a la vez se sienta comprometida con los objetivos de la organización.

Por otra parte dicha estructura organizativa debe estar compuesta por un equipo interdisciplinario donde la toma de decisiones se realice de una manera consensuada, ya que las nuevas tendencias plantean una visión gerencial participativa.

Objetivo del Plan de Acción

Propiciar la organización de los talleres de Casa Don Bosco para que sean una experiencia significativa, que permita aflorar en el joven el desarrollo de la creatividad, destrezas, habilidades e inculque el valor del trabajo.

Objetivos Específicos

1. Sensibilizar a los instructores en la necesidad de su participación en la organización de los talleres de la Casa Don Bosco de Valencia.
2. Establecer acciones de coordinación, planificación, ejecución, acompañamiento y evaluación de todo el proceso que ha de desarrollarse en los talleres a través de un proyecto educativo de construcción conjunta.

3. Desarrollar un plan de formación y actualización para los instructores sobre aspectos relacionados con la acción pedagógica.
4. Elaborar el reglamento normativo de los talleres para su posterior aplicación y exigencia.
5. Fomentar la racionalización de los recursos con que cuenta cada taller que permita un mejor funcionamiento de los mismos.
6. Promover acciones de autogestión a través de la expo-venta de los productos a fin de otorgarle el valor y la funcionalidad a los objetos que elaboran en los talleres.
7. Realizar gestiones que permitan la certificación de los contenidos del área de educación para el trabajo que se imparte en los talleres.
8. Desarrollar mecanismos de evaluación, seguimiento y control de las acciones propuestas que garanticen su eficacia y permitan lo correctivos necesarios.

Modelo pedagógico

El Sistema Preventivo de Don Bosco es una experiencia espiritual, una propuesta educativa y una metodología pedagógica, y se caracteriza por:

- una clara voluntad de estar en todo momento con los jóvenes,
- una acogida incondicional llena de alegría,
- un proyecto que se realiza en una experiencia comunitaria de animación,
- un criterio de preventividad basada en la razón, la religión y el amor. Vivido en clima de familia. Desde esta experiencia es que nacen las relaciones que llevan a un sano compartir, creciendo en todos los niveles del ser persona, capacitándose para la vida y así llegar a ser útil a la sociedad y el entorno que tenemos.

Toda acción pedagógica salesiana aspira a rescatar a niños y jóvenes que se sienten excluidos ofreciéndoles una formación que los capacite para insertarse responsablemente en la dinámica social y dando así un aporte concreto a su situación familiar.

Don Bosco vivió una experiencia de educación integral con sus muchachos y en esa experiencia construyó su sistema educativo, llamado Sistema Preventivo, el mismo que inspira la acción educativa de todas las instituciones que lo eligen como maestro y guía. Se basa en tres principios fundamentales y recurrentes vividos como único movimiento de caridad pastoral: el amor, la razón y la religión, los cuales deben ser considerados el hilo conductor de cualquier intervención pedagógica de una institución salesiana.

2^{DA} FASE: Operatividad de la propuesta

El plan de acción pretende estar estructurado en tres (3) fases de implementación que se pueden identificar de la manera siguiente:

- **Primera fase: Sensibilización** en la que se motive a los instructores a través de reuniones y charlas sobre la importancia que tiene su participación en la organización que deben tener los talleres, tanto en su planificación como en su manera de ser desarrolladas las distintas actividades que se llevan a cabo en los mismos.
- **Segunda fase: Desarrollo:** se establecerán acciones de coordinación, planificación, ejecución, acompañamiento y evaluación de todo el proceso que ha de desarrollarse en los talleres, a partir de una elaboración conjunta entre instructores y coordinación. Se pondrá en práctica un plan de formación y actualización para los instructores sobre aspectos relacionados con la acción pedagógica que realizan. Se formulará el reglamento normativo de los talleres para su posterior aplicación y exigencia. Y se propondrá la racionalización de los recursos con que cuenta cada taller lo que permitirá un mejor funcionamiento de los mismos. Asimismo se favorecerán acciones de autogestión a

través de la expo-venta de los productos elaborados en los talleres con el fin de otorgarle el valor y la funcionalidad. Se gestionará la certificación de los contenidos del área de educación para el trabajo que se imparten en los talleres.

- **Tercera fase: Evaluación** se desarrollarán los mecanismos que favorezcan el seguimiento y control de las acciones propuestas dentro de las programaciones que garanticen su eficacia y permitan lo correctivos necesarios.

Actividades previas:

1. Realizar una reunión general con todo el personal (maestras e instructores) que trabajan directamente con los niños y adolescentes, para dar conocer el plan de acción y la metodología de formación integral con la perspectiva de la planificación por proyectos y el Sistema Preventivo.
2. Socializar el plan de acción con los instructores y docentes para establecer los mecanismos de trabajo desde la visión y misión que los talleres deben tener.
3. Reunirse con el personal directivo para presentar la propuesta y obtener así el apoyo en todos los niveles que exija su desarrollo como plan de acción.
4. Motivar a todo el personal en la necesidad de participar en la nueva perspectiva que han de tener los talleres.

Actividades de desarrollo o implantación del plan de acción

1. Realización de encuentros de formación para aprender la metodología de planificación por proyectos.
2. Reproducción de todo el material del plan de acción para los instructores.
3. Reuniones con los instructores y la coordinación de talleres para crear los distintos programas de los talleres en conjunto con todos los instructores.

4. Establecimiento del cronograma de reuniones semanales con temáticas de formación e información.
5. Desarrollo de las líneas de acción propuestas por el plan que se ofrece para los talleres.

Actividades de evaluación y control

1. Las actividades de evaluación serán llevadas en conjunto instructores y coordinación para lograr la revisión y correcciones pertinentes.

Factibilidad de la propuesta

Institucional

La Casa Don Bosco en su programa de atención a los niños y adolescentes tiene clara visión de la formación integral que debe ofrecer, la cual no se reduce a la aulas de clases sino que tiene el complemento con los talleres artesanales y de capacitación en el trabajo.

Requerimientos / Recursos humanos

El recurso humano que se tiene son los instructores, el coordinador que se asigna al acompañamiento de los instructores y talleres, sin embargo puede contarse con los distintos grupos de pasantes de la Universidad de Carabobo del área de educación para el trabajo. El apoyo que puede ofrecer Juventud y Trabajo para certificar algunos talleres.

Requerimientos Técnicos para la propuesta

El espacio que tiene la casa Don Bosco destinado a los talleres artesanales, los cuales están totalmente bien equipados y son cómodos para llevar adelante la acción formativa de los talleres, y así aplicar allí el plan de acción propuesto.

Receptividad y resistencia

Se ha de llevar a cabo una etapa de conscientización que ayude a sensibilizar a todos los implicados en la orientación que han de tener los talleres para aprovechar al máximo esta experiencia que es fundamental en

la formación de los muchachos. Esto se logrará valorando los aportes del plan de acción que se elaboró para solventar el problema que se tiene.

PLAN DE ACCIÓN PARA LOS TALLERES DE LA CASA DON BOSCO

Objetivo general: “Propiciar la organización de los talleres de Casa Don Bosco para que sean una experiencia significativa, que permita aflorar en el joven el desarrollo de la creatividad, destrezas, habilidades e inculque el valor del trabajo”

FASE	Objetivos Específicos	Contenidos	Estrategias	Recursos	Tiempo
Fase I: Sensibilización	1.- Sensibilizar a los instructores en la necesidad de su participación en la organización de los talleres de la Casa Don Bosco de Valencia.	Sensibilización a la participación y trabajo en conjunto para la llevar adelante la organización de los talleres	Charlas, Conferencias, Trabajo en equipo, Reuniones en conjunto, Dinámicas	Humano: Facilitadores, Conferencistas, asesores en planificación Materiales: Salón de reuniones, material impreso del proyecto, bibliografía , refrigerios , Vídeos Beam.	Jornadas de 2 a 4 horas durante la primera semana de inicio de actividades académicas.
Fase II: Desarrollo	2.- Establecer acciones de coordinación, planificación, ejecución, acompañamiento y evaluación de todo el proceso que ha de desarrollarse en los talleres a través de un proyecto educativo de construcción conjunta.	Herramientas y actividades gerenciales	Mesas de trabajo para crear mecanismos de planificación, coordinación y control Construcción de instrumentos de seguimiento	Humano: Instructores Materiales: Libros, fotocopias, Textos de planificación por proyectos	Inicio del año académico
	3.- Desarrollar un plan de formación y actualización para los instructores sobre aspectos relacionados con la acción pedagógica.	Planificación por proyectos, Evaluación, nuevas tecnologías Sistema Preventivo Normativas legales. LOPNA Especializaciones de cada taller	Taller Circuitos de estudio Charlas, seminarios, lecturas, discusiones,	Humano: Instructores y coordinador Materiales: Fotocopias, hojas, carpetas, reproductor de CD, Video beam, refrigerio, certificados	Un taller cada trimestre Octubre, Enero y abril.
	4.- Elaborar el reglamento normativo de los talleres para su posterior aplicación y exigencia.	Reglamento normativo de los talleres	Círculo de reflexión	Humano: Instructores, psicopedagogos, psicólogo Materiales: Ley de Educación, LOPNA, Manual de convivencia de las instituciones educativas salesianas y Reglamento de la Casa Don Bosco	Inicio del año académico
	5.- Fomentar la racionalización de los recursos con que cuenta cada taller que permita un mejor funcionamiento de los mismos.	Uso racional de los recursos	Inventariar todos los recursos con los que cuenta los talleres, dar mantenimiento a las máquinas y a los talleres mismos Depósito con un stock de herramientas y materiales para los talleres Elaboración de los productos. Exposición de los productos Inversión de recursos Participar en exposiciones artesanales.	Materiales: Maquinarias, pintura, Madera, techos, herramientas, materiales para cada taller, Humano: Vendedor Promotor de ventas. Materiales: Estantería, mesas, festejo, publicidad, invitaciones a instituciones Medios audiovisuales Caja registradora Libro inventario y de ventas Cámara fotográfica	Semanalmente dotar los talleres con los materiales necesarios. Final de cada trimestre y ocasiones especiales
	6.- Promover acciones de autogestión a través de la expo-venta de los productos a fin de otorgarle el valor y la funcionalidad a los objetos que elaboran en lo talleres	Expo-venta Autogestión	Alianzas estratégicas con instituciones	Materiales: Diplomas, medallas, premios, Paseos para los alumnos más destacados Filmación	Final del año escolar
7.- Realizar gestiones que permitan la certificación de la educación para el trabajo que se imparte en los talleres como eje del proceso educativo.	Certificación de los talleres				
Fase III: Seguimiento y Control	8.- Desarrollar mecanismos de evaluación, seguimiento y control de las acciones propuestas que garanticen su eficacia y permitan lo correctivos necesarios.	Evaluación, seguimiento y control	Reflexión conjunta Evaluación de los instructores por parte de los alumnos. Encuestas a los instructores desde la coordinación Guía de observación que verifique el cumplimiento de los objetivos del plan Autoevaluación de parte del equipo: coordinador e instructores	Humano Instructores Participantes Coordinador Materiales: Hoja, lápices, fotocopias Refrigerios Cámara fotográfica, filmadora	Reuniones semanales, Visitas quincenales a las áreas Fin de año

REFERENCIAS

- Arias, F. (1999). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: EPISTEME.
- Beckhard, R. (1969). *Desarrollo Organizacional: Modelos y Estrategias*. Miami: Addison – Wesley.
- Bisquerra, R. (1989). *Métodos de investigación educativa: guía práctica*. Barcelona: CEAC.
- Bueno, J. y Castanedo, C. (1998). *Psicología de la educación aplicada*. Madrid: CCS
- Chiavenato, I. (1999). *Introducción a la teoría General de las Administraciones*. México: Editorial McGraw – Hill.
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. España: Santillana
- Flores, H. y Agudelo, A. (2005). *Planificación por proyecto*. Caracas: Editora el Nacional.
- Gimero, J. y Pérez, A. (1999). *Comprender y transformar la enseñanza*. España: Morata
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana
- Guédez, V. (1998). *Gerencia, cultura y Educación*. , Caracas: Tropykos
- Guillén, O. (2003). *Psicología*. Caracas: LES.
- Hurtado, J. (1998). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas: SYPAL.
- Jaramillo, J. (1976). *La educación Personalizada en el pensamiento de Pierre Faure*. Colombia: Indo-American Press Service.
- Kemmis, S. y Mc Taggart, R. (1992). *Cómo planificar la investigación acción*, Barcelona: ALERTES.
- MECD. (1997). *Currículo Básico Nacional, 1era Etapa*. Caracas: Dirección de Escuela Básica.
- Núñez, B. (1995). *Algunas consideraciones sobre la formación para el trabajo y la incorporación socio-laboral de la población adulta*

con necesidades especiales: Una experiencia Venezolana, Revista de Educación Especial, Año VIII/Nº 22.1, p. 196

- O'Connor, J. y Seymoour, J. (1995). *Programación Neurolingüística para formadore*. Caracas: Santillana.
- Rodríguez, G; GIL, F. y GARCÍA, E. (2000). *Metodología de la investigación cualitativa*. España: ALJIBE.
- Ruiz De Viso, B. (1999). *Mis Capacidades: Guía para el descubrimiento, desarrollo y utilización de las aptitudes, habilidades y destrezas*. Caracas: E. ATEPROCA
- Ruiz, J. (1992). *Gerencia en el aula*. Caracas: Ediciones Nirgua
- Sabino, C. (1999). *El proyecto de Investigación*. Caracas: ORIAL
- Salesianos de Don Bosco. (2002). *Proyecto Educativo Pastoral de los Centro de Capacitación*. Caracas: Escuela Técnica Popular Don Bosco
- Sandoval, C. (2002). *Investigación Cualitativa*. Bogotá: ICFES
- Serna, H. (1997). *Gerencia estratégica, planeación y gestión-teoría y metodología*. Bogotá: 3R
- Silveira, S. (1998). *La educación para el trabajo: un nuevo paradigma*. Panamá: CINTERFOR/OIT.
- UCAB. (1997). *Doce Propuestas Educativas para Venezuela*. Caracas.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). (2003). *Manual para la presentación de trabajos de Grado*, Caracas: FUDEPEL.