

Hexágono Pedagógico

Revista Científica Virtual de Pedagogía
ISSN: 2145-888X



Artículo Científico

Recibido 14-09-2017 Aceptado 13-11-2017

Competencias y aprendizajes del docente: Un reto de la globalización

Skills and learning of teachers: A challenge of globalization

María Elena Moreno H.^{1,3}, Jacob Rivera H.² & Tania Rivera M.³

Corporación Universitaria Rafael Núñez

Universidad Privada Rafael Belloso Chacín – URBE

Universidad Rafael Urdaneta - URU

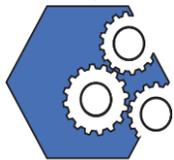
Resumen.

El estudio analiza las competencias gerenciales, desde la perspectiva de la formación necesaria como fundamento para un desempeño autónomo, de autorrealización personal, para promover las competencias requeridas para abordar de manera pertinente el hecho educativo. La metodología fue descriptiva, documental-bibliográfica, destacando los principios curriculares de visión integral, diversidad humana, globalización, aprendizaje significativo, en armonía con la pertinencia de educar en un contexto diverso y cambiante. Se concluyó la relevancia de concebir al docente como mediador del proceso para el desarrollo humano, creativo, inventivo y descubridor. El docente debe ser un reflejo y más que maestro un continuo estudioso, presto a captar y comprender la percepción de la realidad desde la perspectiva de los estudiantes para así poder guiar y ser partícipe de su desarrollo humano, social, académico y espiritual. Para finalizar, las instituciones educativas, deben considerar como necesario desarrollar la aptitud natural de la inteligencia humana para ubicar

¹. Doctora en Ciencias de la Educación URBE, MSc en Orientación Educativa LUZ, Licenciada en Educación Preescolar LUZ, Docente investigadora Corporación Universitaria Rafael Núñez. maria.moreno@curvirtual.edu.co

² Doctorado Ciencias de la Educación URBE, MSc. en Docencia de la Educación Básica. URBE, 2009. Prof. en Educación Industrial. Mención Electricidad. IUPMA. jriverah@hotmail.com

³ Psicólogo URU, 2006, MSc. Psicología Educativa URU taniaerm@hotmail.com



todas sus informaciones en un contexto y en un conjunto, es decir, producir conocimiento pertinente. Asimismo, propiciar la comprensión, como medio y fin de la comunicación humana.

Palabras Clave: Competencias del Docente, Aprendizajes Fundamentales, Desarrollo humano, percepción.

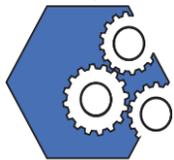
Abstract.

The study analyzes managerial competencies, from the perspective of the necessary training as a basis for an autonomous performance, of personal self-realization, to promote the competencies required to address in a pertinent way the educational fact. The methodology was descriptive, documentary and bibliographic, highlighting the curricular principles of integral vision, human diversity, globalization, significant learning, in harmony with the pertinence of educating in a diverse and changing context. The relevance of conceiving the teacher as a mediator of the process for human development, creative, inventive and discovering, was concluded. The teacher must be a reflection and, more than a teacher, a continuous student, ready to grasp and understand the perception of reality from the perspective of the students in order to be able to guide and participate in their human, social, academic and spiritual development. Finally, educational institutions must consider it necessary to develop the natural aptitude of human intelligence to place all its information in a context and as a whole, that is, to produce pertinent knowledge. Also, to promote understanding as a means and purpose of human communication.

Keywords. Teachers' Competencies, Fundamental Learning, Human Development, perception.

Introducción.

El estudio de las competencias gerenciales presentes en el docente, desde la perspectiva de la formación necesaria como fundamento hacia un desempeño autónomo y de autorrealización personal, exige hacer una aproximación a establecer las competencias requeridas para abordar de manera pertinente el hecho educativo. La labor del docente, es ofrecer conocimientos abiertos al análisis, la reflexión para lograr el cambio; por tanto, la instrucción aplicable debe adecuarse a cada individuo, pues presenta diversas habilidades, destrezas y capacidades cognoscitivas para aprender; la tarea del mediador es saber reconocerlas para orientar sus estrategias hacia el desarrollo de éstas.

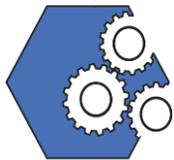


Por consiguiente, la educación es un hecho definitivamente humano, por tanto, le facilita a cada persona los medios para modelar libremente sus cualidades y capacidades creativas, teniendo como misión promover el desarrollo continuo de la persona, responsabilizándose de sí misma y participando en los diferentes contextos donde se desarrolla su existencia. Podría decirse, que el principal objetivo de la educación es crear hombres capaces de hacer cosas nuevas, no simplemente repetir lo hecho por otras generaciones: hombres creativos, inventivos y descubridores. Ello supone facilitar el desarrollo de la autonomía moral e intelectual. Educar es facilitar el tránsito desde la dependencia a la autonomía.

En consecuencia, el docente requiere de un profundo conocimiento del desarrollo del estudiante, de las formas como aprende, derechos, intereses, potencialidades, entorno familiar y comunitario, para ello, debe desarrollar y fortalecer las capacidades cognitivas necesarias para el abordaje del campo educativo donde se desarrolla como profesional. Es de inferir, que la calidad de la relación educativa depende, en alto grado, de las competencias desarrolladas por el educador.

En relación a lo anterior la UNESCO (1996), propone para la formación docente se efectúe a través de cuatro aprendizajes fundamentales, que los clasifica de la siguiente manera; el primero, Aprender a conocer: relacionado con adquirir los instrumentos de la comprensión y desarrollo del pensamiento. El segundo, Aprender a hacer: para poder influir sobre el propio entorno, estrechamente vinculado a la formación profesional, además implica el desarrollo de habilidades facilitadoras del trabajo con los niños y niñas. El tercero, Aprender a convivir: participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas. Por último, Aprender a ser: esta dimensión contempla el desarrollo global de la persona para alcanzar la autorrealización personal.

Por tanto, la participación activa de los docentes en el contexto educativo y su permanencia en el mismo, se ha constituido en una de las situaciones más cuestionadas en los últimos tiempos. Es por ello, que el personal docente como agente de cambio, debe favorecer el entendimiento mutuo y la tolerancia; aún más en estos momentos de cambios profundos, al dar paso al universalismo, comprensión y diversidad. Este imperativo entraña enormes responsabilidades de formación del carácter y mente de la nueva generación. En lo antes descrito se observa, que hay un llamado a desarrollar el potencial personal a fin de lograr las competencias necesarias para la participación



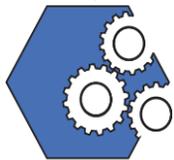
activa y efectiva de las docentes. Este desarrollo del potencial específicamente humano tiene que ver con el autodomínio, el cual se logra fortaleciendo procesos de desempeño autónomo.

Retrotrayendo a la ontología del término filosofía (amor a la sabiduría), es oportuno comentar que sólo haciendo del aprendizaje un hecho cómodo, libre, satisfactorio e internalizando en el niño y niña el amor por el conocimiento, como necesidad, se logrará hacer de la instrucción y de la formación académica, una verdadera experiencia trascendental, significativa, pues se ha facilitado lo esencial para el proceso, la motivación a aprender, pues de qué sirve adquirir cantidades de información sobre diversas áreas, si en el camino se extravía el ansia de aprender, si se pierde el deseo de poner en práctica lo aprehendido, siendo incapaz de extraer el sentido de las experiencias futuras conforme suceden. De allí la relevancia de quienes han de ser los ocupantes de cargos docentes, teniendo presente que ellos son los formadores del talento humano del mañana.

Competencias gerenciales para generar un desempeño autónomo. En la actualidad la UNESCO (2011), mantiene su compromiso con una visión holística y humanista de la educación de calidad en el mundo entero, trata de hacer realidad el derecho de cada persona a recibir enseñanza, y sostiene el principio de que la educación desempeña una función esencial en el desarrollo humano social y económico. En este sentido, la educación ha de adaptarse en todo momento a los cambios de la sociedad, sin dejar de transmitir el saber adquirido, los principios y los frutos de la experiencia. Tradicionalmente, el hecho educativo ponía su acento en la instrucción y en la concepción del alumno como sujeto pasivo de la recepción de conocimientos impartidos por el docente.

Es importante destacar que los procesos educativos humanistas, se hace hincapié no tanto en el educar sino en el aprender, por tanto, el estudiante se transforma en sujeto activo de su propio desarrollo. Es una persona quien tiene intereses, conceptos previos y a través de ellos interactúa con las percepciones externas y con los entornos sociales para ir generando nuevos conceptos, visiones, aptitudes, motivaciones y formas de actuar. El alumno es actor y parte del hecho educativo, debe aprender a ser persona, ciudadano, sujeto de derechos y deberes.

En el mismo orden de ideas, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO 1996) lo interpreta de la siguiente manera: “El sistema educativo tiene por



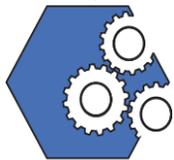
misión explícita o implícitamente preparar a cada persona para participar activamente durante toda la vida en un proyecto de sociedad”.

Entre dichos lineamientos, cabe señalar la importancia de garantizar que quienes laboran en los centros de educativos estén suficientemente capacitados para: conocer ampliamente los procesos de aprendizaje del ser humano, particularmente en la primera infancia, dominar las distintas estrategias de atención al estudiante, planificar y evaluar los procesos de enseñanza y aprendizaje con fundamento en la observación, diagnóstico e investigación, contar con una práctica pedagógica culturalmente adecuada con un amplio concepto de atención de calidad en diferentes contextos y de este modo, manejar estrategias efectivas para el trabajo en equipo.

En consecuencia, se incorpora en la realidad educativa el concepto de educación permanente orientada específicamente a la formación docente en la cual todos son sujetos para aprender durante la vida y pueden decidir qué, cómo y cuándo aprender, a fin de adquirir no solo una calificación profesional, sino más generalmente, una competencia para capacitar al individuo y hacer frente al gran número de situaciones y a trabajar en equipo. En este orden de ideas, formar un docente reflexivo, crítico e investigador constituye actualmente, una alternativa adecuada si se quiere contar con profesionales quienes incorporen en el ámbito de la educativo habilidades, conocimientos, actitudes para diseñar, desarrollar, evaluar y formular estrategias en programas de intervención pertinente en contextos socio - educativos y culturales cambiantes.

A tenor de lo expuesto, la educación es prioritaria en el mejoramiento de las condiciones y calidad de vida de las personas, por cuanto provee las herramientas esenciales para participar en la comunidad y en el entorno de la producción. Desde esa perspectiva, su reto es favorecer el manejo de tecnologías complejas, la capacidad de adaptación y la competitividad por parte de la población activa (Delors, (1996). Es decir, las competencias recogen en una totalidad, conocimientos, atributos personales, convivencia y resultados de tolerancia, democracia, paz, satisfacción y plenitud humana.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (2012), define competencia como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. Como es de inferir, esta capacidad efectiva esta formada por el conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión.



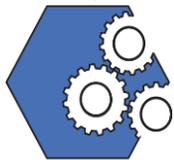
A modo de reflexión, existen diversas interpretaciones sobre el término competencias, las cuales varían de acuerdo al sujeto, experiencias previas, tendencias culturales, paradigmas y contextos de origen. A continuación se mencionaran autores quienes dedicados al área gerencial, sin intención han proporcionado a los investigadores educativos una herramienta para aplicar por analogía los postulados gerenciales en el campo de la docencia.

En este sentido, para Benavides (2014), las competencias pueden entenderse como comportamientos manifiestos en el desempeño laboral, las cuales permiten actuar eficazmente. Su aparición y permanencia están soportadas en el conocimiento, el deseo y la habilidad de lograr sus objetivos. Es decir, es un conjunto de aptitudes y actitudes a desarrollar en una persona las cuales son la base de su desenvolvimiento para realizar funciones y actividades dentro de un área específica. Es importante analizar el término competencias, el cual se utiliza en este contexto para referir a la capacidad de hacer con saber y con conciencia acerca de las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra al mismo tiempo conocimientos, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho.

Al respecto, para Levoyer (2003), las competencias representan una ganancia importantísima para el individuo, como también lo representan para la empresa; pues al momento de evaluar y seleccionar el talento humano, se le brinda una gran importancia a títulos o diplomas obtenidos en lo referente a formación previa. Ahora bien, se define las competencias como repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo cual las hace eficaces en una situación determinada.

Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo, pues se percibe la puesta en práctica, de forma integrada, de las aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos. Por consiguiente, las competencias son aquellas comprensiones y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas y subáreas ocupacionales, las cuales definen un perfil concreto para las distintas actividades del mundo del trabajo, las mismas, son susceptibles de ser adquiridas en forma autodidacta, mediante programas educativos o a través de capacitación.

Por otra parte, HayGroup (2010), define la competencia como una característica subyacente en una persona quien está causalmente relacionada con una actuación exitosa en un puesto de trabajo. De acuerdo con las apreciaciones anteriores, los autores consideran las competencias como

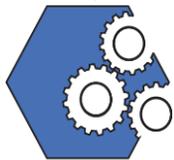


comportamientos permanentes que están causalmente relacionados con una actuación exitosa en un puesto de trabajo, producto de los conocimientos, habilidades, características personales, aptitudes y motivaciones que le permiten a la persona obtener resultados sobresalientes de manera sistemática. El primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; la segunda, la concentra en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero, denominado holístico, incluye a los dos (2) anteriores.

De todas esas, se pueden deducir elementos esenciales: (a) son características o atributos personales: conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo; (b) están causalmente relacionados con ejecuciones que producen resultados exitosos, por tanto se manifiestan en la acción; (c) son características subyacentes a la persona que funcionan como un sistema interactivo y globalizador, un todo inseparable superior y diferente a la suma de atributos individuales; (d) logran resultados en diferentes contextos. Estos cuatro (4) elementos son esenciales al concepto de competencia, siendo los mismos taxativos y acumulativos, es decir, deben concurrir todos.

A partir de lo anterior, se propone conceptualizar las competencias como procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional, aportando a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran el saber ser (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el saber conocer (observar, explicar, comprender, analizar), el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias) y el saber emprender (actitud ante el aprendizaje, visión abstracta de la realidad).

Al respecto, es importante tener presente los requerimientos específicos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano (Tobón, 2006). Por consiguiente, las competencias deben ser abordadas desde un diálogo entre tres (3) ejes centrales: (a) las demandas del mercado laboral-empresarial-profesional, (b) los requerimientos de la sociedad y (c) la gestión de la autorrealización humana desde la construcción y el afianzamiento del proyecto ético de vida.

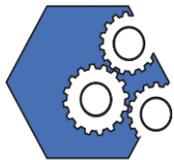


Este último consiste en una planeación consciente e intencional realizada por una persona con el fin de dirigir y proyectar su vida en los diversos campos del desarrollo humano, buscando satisfacer necesidades y deseos vitales que están en la estructura de su ser, para avanzar en la plena realización de sí misma asumiendo las implicaciones y consecuencias de sus actos desde la autorrealización personal, buscando un diálogo y negociación con los requerimientos sociales y empresariales, con sentido crítico y flexibilidad.

Seguidamente, es pertinente definir las competencias gerenciales, por ser una enunciado compuesto, es preciso explicar cada término por separado para luego integrarlo; en este sentido, el primero, a saber, competencias ha sido debatido ampliamente en párrafos anteriores, por tanto, urge analizar la denominación gerenciales. Para Robbins (2009), todos los gerentes poseen algo en común, es decir, indiscutiblemente su labor consiste en supervisar las actividades de otros. A ese respecto, proporcionan un liderazgo formal mediante el esclarecimiento del deber hacer, lo cual facilita la coordinación de las actividades y el mejor desenvolvimiento de los procesos. Asimismo, los gerentes actúan como un medio de comunicación mediante la coordinación de acciones de sus unidades con las tareas de otras unidades dentro de una organización, siendo el eje transversal la responsabilidad.

A tal efecto, la diversidad evidente de las competencias gerenciales, hace describirlas como una estructura compleja personal, integradora de conocimientos, modos de hacer, satisfacción, responsabilidad y compromiso por los resultados alcanzados. Por tanto, derivado de los planteamientos anteriores, se puede definir competencias gerenciales del docente, aquel conjunto de saberes, destrezas, comportamientos y valores; adquiridos por el docente, susceptibles de ser utilizados para enfrentar situaciones escolares, tanto en funciones directivas, como en la continua dinámica de trabajo con niños y niñas en los espacios de aprendizajes. Tal como se evidencia, son desarrolladas por el docente a través del estímulo social recibido, de procesos de formación, reforzamiento social y por la experiencia adquirida a lo largo de la vida.

Ahora bien, es oportuno ahondar en éste tópico y enunciar la clasificación de las competencias gerenciales, desde la perspectiva de la investigación, es decir: (a) competencias gerenciales básicas, (b) competencias gerenciales genéricas y (d) competencias gerenciales específicas. Como seguimiento de la actividad propuesta, las competencias gerenciales Básicas, son

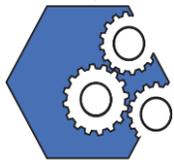


aquellas fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral. Estas se caracterizan por: (a) constituir la base sobre la cual se forman los demás tipos de competencias, (b) se forman en la Educación Básica y Media, (c) posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana y (d) constituyen un eje central en el procesamiento de la información de cualquier tipo.

Por otra parte, las competencias gerenciales genéricas, son aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones. Las cuales se clasifican en: (a) flexibilidad al cambio, manejo los procesos de transformación en los diferentes escenarios de la vida, acorde con las exigencias personales del proyecto ético de vida y de la institución educativa donde trabaja, (b) acción comunicativa, comunicar los mensajes pertinentes con los requerimientos de una determinada situación, (c) acción cognitiva, capacidad de comprender las situaciones y resolver los problemas, a base de separar sus partes constituyentes y meditar sobre ellas de una forma lógica y sistemática.

Las competencias gerenciales genéricas se caracterizan por: (a) aumentar las posibilidades de empleabilidad, al permitir a las personas cambiar fácilmente de un trabajo a otro; (b) favorecer la gestión, consecución y conservación del empleo; (c) permitir la adaptación a diferentes entornos laborales, requisito esencial para afrontar los constantes cambios en el trabajo dados por la competencia, la crisis económica y la globalización; (d) no están ligadas a una ocupación en particular; (e) son adquiridas mediante procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje; y (f) su aprehensión y desempeño se evalúa de manera rigurosa. Por último, las competencias gerenciales específicas, son competencias propias de una determinada ocupación o profesión, tienen alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos, generalmente llevados a cabo en programas técnicos, de formación para el trabajo y en Educación Superior.

Finalmente, todo gerente educativo debería tener el conjunto de competencias descritas a continuación: (a) valorar el talento humano, es decir, reconocer el potencial creativo de cada estudiante, respetando los aportes del equipo para el buen funcionamiento de la institución; (b) ser un diseñador insaciable del proyecto educativo institucional, a saber, formular el proyecto educativo con fundamento en la filosofía institucional, normativa vigente y necesidades del entorno, (c)



evaluador constante, en este sentido, es un deber valorar el talento humano a su cargo de conformidad a los indicadores propuestos y la normativa vigente del contexto.

Metodología.

La investigación es de tipo descriptiva, no experimental, transversal la población estuvo conformada por docentes de educación inicial, dando origen a una muestra de 72 docentes en funciones de aula y coordinación. La recolección de datos, se hizo a través de una encuesta con escala tipo Likert. Para determinar la confiabilidad se utilizó el método de Coeficiente Alpha de Crombach, obteniendo una confiabilidad de 0.9607, lo cual revela alto grado de congruencia en los ítems en relación con la variable medida, indicando una alta confiabilidad en el instrumento aplicado. El análisis de los datos se hizo a través de la estadística descriptiva, conforme a la cual se aplicaron fórmulas estadísticas factorial y gráficos, los mismos fueron procesados a partir del baremo máximo de cuatro (4) y el baremo mínimo de uno (1).

Resultados.

Competencias Docentes. Retos y Desafíos.

A continuación se presentan los datos obtenidos para su posterior descripción, explicación y proposición de la autora al respecto. Para lograr este propósito se realizó un análisis estadístico, el cotejo de las competencias del docente con las teorías referenciadas para realizar la respectiva triangulación de la información en relación al tema que nos ocupa, de este modo llegar a proponer las competencias gerenciales, desde la perspectiva de la formación necesaria como fundamento para un desempeño autónomo, para promover las competencias requeridas para abordar de manera pertinente el hecho educativo sus retos y desafíos.

Presentación, análisis y explicación de la información aportada por los docentes de educación inicial:

Tabla 1. Competencias gerenciales básicas: ANOVA de un factor



Descriptivos

PUNTAJE

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
flexibilidad	72	3,0509	,4866	5,735E-02	2,9366	3,1653	1,67	4,00
acción comunicativa	72	3,6296	,3563	4,199E-02	3,5459	3,7134	2,33	4,00
acción cog	72	3,6343	,4303	5,071E-02	3,5331	3,7354	2,67	4,00
Total	216	3,4383	,5066	3,447E-02	3,3703	3,5062	1,67	4,00

En la **Tabla 1** se presentan los datos de los indicadores, que identifican la dimensión de las competencias gerenciales básicas. Se evidencia la coincidencia en opinar “casi siempre” y “siempre” considerando que la media de la acción comunicativa está representada en un límite inferior de 3,5459 y un límite superior de 3,7134.

Ahora bien, la acción cognitiva estuvo representada en un límite inferior de 3,5331 y un límite superior de 3,7354; no obstante, el indicador flexibilidad en cada entrevistado coincidió en el criterio “casi siempre” y “casi nunca” considerando que la media está constituida en un límite inferior de 2,9366 y un límite superior de 3,1653; lo cual identifica a los indicadores como componentes de las competencias gerenciales básicas caracterizadoras de los docentes en ejercicio de su profesión. Tal como es de inferir, las competencias gerenciales básicas concurren de manera significativa, es decir, los entrevistados consideraron pertinente las mismas para formar parte del perfil del docente de Educación Inicial.

Tabla 2. Competencias gerenciales básicas

ANOVA

PUNTAJE

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	16,205	2	8,102	44,283	,000
Intra-grupos	38,972	213	,183		
Total	55,177	215			

En **Tabla 2** anterior se presenta la existencia de diferencias significativas entre los indicadores integradores de las competencias gerenciales básicas. Se concibe en la percepción docente acerca de los indicadores acción comunicativa, la acción cognitiva y flexibilidad al cambio como presentes tales competencias aun cuando se destacan diversidades en sus componentes.



Tabla 3. Competencias gerenciales genéricas: ANOVA de un factor

Descriptivos

PUNTAJE

	N	Media	Desviación típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite superior		
liderazgo académico	72	3,4583	,5018	5,913E-02	3,3404	3,5762	2,00	4,00
resolución de problemas	72	2,9074	,4195	4,944E-02	2,8088	3,0060	2,00	4,00
vitalización de valores	72	3,5000	,4034	4,754E-02	3,4052	3,5948	2,67	4,00
planificación del trabajo	72	3,8125	,3297	3,886E-02	3,7350	3,8900	3,00	4,00
Total	288	3,4196	,5287	3,115E-02	3,3582	3,4809	2,00	4,00

En este **Tabla 3** se presentan los datos de los indicadores que identifican la dimensión de las competencias gerenciales genéricas. Se evidencia que los encuestados coincidieron en opinar “casi siempre” y “siempre” considerando que la media de el liderazgo académico esta representada en un límite inferior de 3,3404 y un límite superior de 3,5762, la vitalización de valores esta representada en un límite inferior de 3,4052 y un límite superior de 3,5949 y la planificación del trabajo esta representada en un límite inferior de 3,7350 y un límite superior de 3,8900.

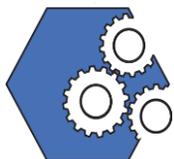
Asimismo, en el indicador resolución de problemas, los entrevistados coincidieron en opinar “casi siempre” y “casi nunca” considerando que la media esta representada en un límite inferior de 2,8088 y un límite superior de 3,0060; lo cual identifican a los indicadores como componentes de las competencias gerenciales genéricas que caracteriza a los docentes de Educación Inicial.

Tabla 4. Competencias gerenciales genéricas: ANOVA

ANOVA

PUNTAJE

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Inter-grupos	30,577	3	10,192	58,308	,000
Intra-grupos	49,643	284	,175		
Total	80,220	287			



En el **Tabla 4** anterior se ostenta la existencia de diferencias significativas entre los indicadores integradores de las competencias gerenciales genéricas. A tal efecto, se considera que para los docentes los indicadores liderazgo académico, vitalización de valores, planificación del trabajo y resolución de problemas, están presentes y existen diferencias en sus componentes.

Tabla 5. Competencias gerenciales específicas: ANOVA de un factor

Descriptivos

PUNTAJES	N	Media	Desviación Típica	Error típico	Intervalo de confianza para la media al 95%		Mínimo	Máximo
					Límite inferior	Límite Superior		
Valoración del Talento	72	3,7685	,2888	3,403E-02	3,7007	3,8364	3,00	4,00
Diseño de Proyectos	72	3,4398	,4539	5,349E-02	3,3332	3,5465	2,33	4,00
Evaluación	72	3,5000	,4405	5,192E-02	3,3965	3,6035	2,33	4,00
Total	216	3,5694	,4245	2,888-02	3,5125	3,6264	2,33	4,00

En el tabla 5, se presentan los datos de los indicadores que identifican la dimensión de las competencias gerenciales específicas. Se evidencia que los encuestados coincidieron en opinar “casi siempre” y “siempre” considerando que la media de la valoración del talento humano esta representada en un límite inferior de 3,7007 y un límite superior de 3,8364; al mismo tiempo, el indicador diseño de proyectos y evaluación, los entrevistados coincidieron en opinar “casi siempre” y “casi nunca” considerando que la media esta representada en un límite inferior de 3,3332 y un límite superior de 3,6035; lo que identifican a los indicadores como componentes de las competencias gerenciales específicas que caracteriza a los docentes en ejercicio de su profesión.

Tabla 6. Competencias gerenciales específicas: ANOVA

		ANOVA				
PUNTAJE		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Moreno	Inter-grupos	4,410	2	2,205	13,684	,000
	Intra-grupos	34,326	213	,161		
	Total	38,736	215			

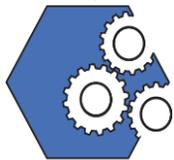


En la tabla 6, se presentan diferencias significativas entre los indicadores que integran a las competencias gerenciales específicas. Pareciera que para las docentes los indicadores valoración del talento humano, diseño de proyectos y evaluación, están presentes y existen diferencias entre sus componentes.

Tabla 7. Subconjuntos homogéneos

Factor	N	Subconjunto para alfa =.05			
		1	2	3	4
HSD de Tukey^a					
Resolución de Problemas	72	2,9074			
Flexibilidad al Cambio	72	3,0509			
Diseño de Proyectos	72		3,4398		
Liderazgo Académico	72		3,4583	3,4583	
Evaluación	72		3,5000	3,5000	
Vitalización de Valores	72		3,5000	3,5000	
Acción Comunicativa	72		3,6296	3,6296	3,6296
Acción Cognitiva	72		3,6343	3,6343	3,6343
Valoración del Talento Human	72				3,7685
Planificación del Trabajo	72				3,8125
Sig.		,629	,144	,081	,081

En la tabla 7, se presentan datos de los indicadores, que identifican la variable competencias que están presentes y prevalecen en las docentes de educación inicial. Se evidencia en las encuestadas, la mayor puntuación en el Subconjunto cuatro (4) en Acción Comunicativa, Acción Cognitiva, Saber Hacer, Saber Conocer, Valoración del Talento Humano, Saber Ser, Planificación del Trabajo y Saber Convivir. El Subconjunto (2) y (3) esta compartido por los siguientes indicadores: Diseño de Proyectos, Liderazgo Académico, Evaluación, Vitalización de Valores y Acción Comunicativa; quedando con menos prevalecía la Resolución de Problemas y la Flexibilidad al Cambio.

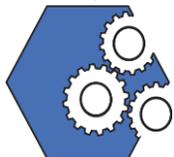


En consideración a la información recopilada en la tabla anterior, se percibe la significación de las competencias, en virtud del grado de repetitividad acontecido en la muestra. Saltan a la vista con mayor puntaje aquellas relacionadas directamente con las funciones del docente de educación inicial, propuestas por la bibliografía consultada y el currículo de Educación Inicial, lo cual deja entrever una cierta internacionalización del deber ser aun cuando no se éste llevando a la práctica en su totalidad.

En este sentido, la labor formadora del currículo ha surtido ciertos efectos, pues en el personal docente prevalece una inclinación por las competencias propias de la concepción filosófica de la Educación Inicial establecida y en menor grado por aquellas competencias emergentes que indirectamente están relacionadas con el currículo.

Consideraciones finales.

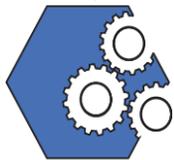
- En las últimas décadas la educación representa, un escenario vinculado a la autorrealización personal con mayor relevancia. Los primeros entornos de aprendizaje académico son decisivos en la vida de un ser, pues estos marcan el devenir del sujeto en la continuidad de su existencia, en tal sentido, los docentes en quienes recae la responsabilidad de formar de manera integral al estudiante, han de ser poseedores de cualidades, habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes y competencias cónsonas con la labor escogida.
- La educación es un hecho humano, el cual tiene como misión promover el desarrollo continuo de la persona, responsabilizándose de sí mismo y participando en los diferentes contextos donde se desenvuelve su existencia de manera autónoma y precisa. Éste desarrollo tiene su origen en la familia y a través de la familia, como primer centro de contactos y laboratorio de aprendizajes. Desde la concepción, el ser humano lleva consigo una carga genética que al interactuar con el ambiente (desde el vientre materno) comienza a definir el fenotipo del individuo. Este individuo inicia el desarrollo del ser social desde estas primeras etapas de vida y como continuo humano se desarrolla ininterrumpidamente hasta su muerte.
- Durante su vida el ser humano pasa por diversos períodos bien diferenciados unos de otros, por las características de su anatomía y fisiología, así como también por la forma como éste



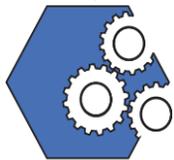
percibe el entorno e interactúa con él. La educación, en la búsqueda del objetivo de formar un ser integral, diseña un modelo en el cual los distintos niveles educativos se correspondan de manera coherente con los diversos periodos de vida, en el entendido de que para cada etapa se requiere un espacio físico de condiciones específicas con el recurso humano calificado, en el cual el individuo pueda alcanzar las competencias evolutivas correspondientes en cada una de las dimensiones del ser.

- La idea quizás sea buscar las competencias en los más pequeños que extrínsecamente, en tanto son ellos los ejemplos a seguir. Al respecto, es oportuno comentar acerca de las competencias descritas y analizadas a lo largo de la investigación.
- El estudio analiza las competencias gerenciales, desde la perspectiva de la formación necesaria como fundamento para un desempeño autónomo, en el docente de Educación Inicial. Los resultados emanan de la contextualización de la temática y el marco epistemológico explicitado. Ambos capítulos se complementan de manera armoniosa, en el primero, la parte ontológica de la situación genera la problematización y explicación del evento, el segundo, la fundamentación cognitiva de teóricos quienes ofrecen sus aportes a la educación inicial. Asimismo, en estas dimensiones se evidencian en los resultados después del tratamiento estadístico desarrollado en el capítulo IV, siendo objeto de análisis, comparación y explicación.
- Como seguimiento a lo expuesto, el docente debe ser un reflejo y más que maestro un continuo estudioso, estar presto a captar y comprender la percepción de la realidad desde la perspectiva de los estudiantes para así poder guiar y ser partícipe de su desarrollo humano, social, académico y espiritual.
- Finalmente, las instituciones educativas, deben considerar como necesario desarrollar la aptitud natural de la inteligencia humana para ubicar todas sus informaciones en un contexto y en un conjunto, es decir, producir conocimiento pertinente. Asimismo, propiciar la comprensión, como medio y fin de la comunicación humana.

Referencias.



- Benavides, Olga. (2014). **Competencia y Competitividad. Diseño para organizaciones latinoamericanas.** Mac Graw Hill. Colombia.
- Delors Jaques. (1996). **La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI.** Santillana, Ediciones Unesco.
- Duran Sonia, Márceles Víctor y Parra Margel (2015) **Potenciación de habilidades para el desarrollo de emprendedores exitosos en el contexto universitario. Revista Opción, Año 31, No. 77 (2015): 200 - 215 ISSN 1012-1587.** Universidad Del Zulia. Maracaibo, Venezuela.
- Duran S. y Parra M (2014). **Diversidad Cultural para promover el desarrollo de habilidades sociales en educación superior**". Revista Cultura, Educación, Sociedad - Ces ISSN: 2145-9258 Ed: Ediciones. Unicosta v.5 fasc. p.55 - 67 2014.
- HAY GROUP (2010). **Las Competencias: Clave para una gestión integrada de los Recursos Humanos.** 2da Edición Bilbao: Deusto, España.
- INFORME A LA UNESCO DE LA COMISIÓN INTERNACIONAL SOBRE LA EDUCACIÓN PARA EL SIGLO XXI, presidida por DELORS J. (1996). **La educación encierra un tesoro.** Santillana Ediciones UNESCO. Madrid - España.
- INFORME A LA UNESCO. LA EDUCACIÓN (2011). **La educación de calidad para todos.** Santillana Ediciones UNESCO. París, Francia.
- Levy-levoyer, Claude. (2003). **Gestión de las Competencias.** Ediciones Gestión 2000. Barcelona, España.
- Luzuriaga, L. (1954). **Pedagogía Social y Política.** Editorial Biblioteca Nueva.Venezuela.
- Morín, Edgar (2007). **Globalización, Educación y Diversidad Cultural.** Disponible en:<http://www.paulofreire.org/biblioteca/maringlobal.pdf>. Consultado en Enero 2016.
- Morín, Edgar (2000). **Introducción al pensamiento complejo.** Gedisa, España.
- Moreno, A. (1995). **Ciencia, Conocimiento y Verdad.** Centro de investigadores populares. Caracas.
- Moreno M (2007), **Competencias del Docente de Educación Inicial Conforme a los Fundamentos Curriculares Vigentes.** URBE. Maracaibo.



- Mosterín, J. (1987). **Conceptos Teorías en la Ciencia**. Alianza. Madrid.
- Octavi, F. (1992). **Filosofía de la Educación**. Ediciones CEAC. Barcelona- España.
- OIT, (2012). Documento en línea: www.oit.org
- Padrón, J. (1992). **“Paradigmas” de Investigación de Ciencias Sociales: Un enfoque curricular**. Caracas.
- Padrón, J. (1988). **Estructuras, Sistemas y Modelos**. Caracas.
- Piaget, J. (1978). **Introducción a la epistemología genética**. PAIDOS. Buenos Aires.
- Poole, BERNARD (1999). **Tecnología educativa**. Mc Graw Hill, España.
- PROYECTO ALFA TUNING AMÉRICA LATINA (2004). Documento en línea: www.tuning.unideusto.org
- Robbins, Stephen (2009). **comportamiento organizacional**. Editorial PRENTICE Hall. México.
- Rogers. C. (1995). **El Camino del Ser**. Editorial Kairós, S. A. 3ª Edición. Barcelona.
- Rogers. C (1994). **El Proceso de Convertirse en Persona**. Ediciones Paidós. 9ª Reimpresión. Barcelona.
- Román Y Diez. (1999). **Aprendizaje y Currículo**. Editorial EOS. España
- Russell, B (1983). **El conocimiento humano**. Orbis, España.
- Sarramona, J. (1997). **Fundamentos de Educación**. Ediciones CEAC. 5ª Edición. Barcelona – España.
- Satir, V. (1991). **Nuevas relaciones humanas en el núcleo familiar**. Editorial Pax. México.
- Sandin, M. (2003). **Investigación cualitativa en educación**. España: Mc Graw Hill.
- Tosta, VIRGILIO (1969). **Manual de sociología**. S/e, Venezuela
- Tobon, S. (2006). **Formación basada en competencias**. España: ECOE