

## **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS DOCENTES DE LOS NIVELES SUBSISTEMA DE EDUCACION BASICA**

\*Ríos, Rosana

\*\*Chacín, Anyela

### **Resumen**

El presente trabajo de investigación se orienta a la propuesta de estrategias gerenciales para la integración de los docentes de "Escuela Básica y Educación Media General" en el Municipio Rosario de Perijá. El estudio se encuentra enmarcado en una investigación de campo con modalidad descriptiva. La técnica de recolección de datos fue por medio de una encuesta. La información obtenida de la aplicación del instrumento fue procesada mediante un enfoque cualitativo utilizando técnicas propias de carácter descriptivos y sustentada a través de las bases teóricas de estudio, concluyendo que planifican, orientados al trabajo sin la participación activa de los representantes son de los docentes, lo cual no permite la integración docentes de básica y media diversificada, siendo esto desfavorable para el proceso de integración como trabajo en equipo, por lo que se hace necesario aplicar estrategias gerenciales conjuntamente con los docente, reforzando a la vez el proceso de integración.

Palabras Claves: Gerencia, Integración, Aprendizaje.

### **Abstract**

The present research is aimed at the proposed management strategies for the integration of teachers in Basic Education and Secondary General “ in Rosario de Perijá. Study is framed in field research with descriptive mode. Technique data collection was through a .Theinformation obtained from the application of the instrument was processed through a qualitative approach using proprietary techniques of descriptive nature and supported by the theoretical basis of the study, concluding that plan, oriented to work without the active participation of representatives are teachers, which does not allow the teachers integrating basic and general media, this being unfavorable for the integration process as teamwork, so is necessary to apply management strategies in conjunction with the teacher, while strengthening the integration process.

**Key words:** Management, Integration, Learning.

Rosana Ríos; Anyela Chacín. Gerencia para la Integración de los Docentes de Educación Básica y Educación Media General en el Municipio Rosario de Perijá. Universidad Dr. José Gregorio Hernández. Decanato de Investigación y Post Grado; Maestría en Gerencia e Innovación. Educativa.

## **Introducción**

Desde hace muchas décadas se ha considerado la integración como estrategia de organización, bien sea en la estructura social, política, económica, educativa y en todos los ámbitos imaginables que incluyen en la vida del hombre. Por ello, es considerada para alcanzar el éxito, en cualquier escenario, siendo importante el desarrollo de acciones en su búsqueda.

La palabra integración tiene su origen en el concepto latino *integration*. Se trata de la acción y efecto de integrar (construir un todo, completar un todo con las partes que faltaban o hacer que alguien o algo pase a formar parte de un todo). Por otra parte, existe la integración social, es un proceso dinámico y multifactorial que supone que gente que se encuentra en diferentes grupos sociales (ya sea por cuestiones económicas, culturales, religiosas o nacionales) se reúnan bajo un mismo objetivo o precepto.

De esta forma, la integración social puede darse dentro de un cierto país, cuando se busca que las personas que pertenecen a los estratos sociales más bajos logren mejorar su nivel de vida. Para esto, el Estado o las instituciones civiles deben promover políticas y acciones para fomentar habilidades de autonomía personal y social, la inserción ocupacional, la educación y la adecuada alimentación.

En este sentido, la integración gerencial lleva consigo el reagrupamiento de todo el profesorado: el de aula regular, aula integrada y profesores. Es decir, dejaría de haber profesores regulares y profesores especiales, sólo habría profesores aunque cada uno con sus responsabilidades. Esto facilitaría el abordaje en equipo de las situaciones educativas, conflictivas o no, individuales o de grupo, que diariamente se dan en las instituciones educativas. Lo que la integración supone es mucho más que una simple disposición legal o cambio administrativo.

Es decir significa un cambio en la filosofía educativa, en las metodologías y prácticas educativas; en la manera de pensar, de hacer que las personas intervienen, entre las que destaca el docente, quien es el principal agente integrador dentro del marco de la escuela básica y secundaria, es una persona cuya intervención estará definida por su preparación, ideologías, expectativas, habilidades y actitudes.

Es aquí donde la escuela juega un papel fundamental, ésta debe ser una comunidad educativa abierta, donde participen, interactúen y cooperen todos los elementos gerenciales,

de modo que sus alternativas educativas se centren en el docente, donde se atienda el desarrollo integral de éstos. De esta manera, la integración de los docentes de Educación básica y media diversificada, implica una serie de estrategias que permiten la integración entre las diferentes áreas educativas y del currículo regular.

A tal efecto, durante los últimos años el sistema educativo ha venido presentando profundas transformaciones, orientadas a la formación de ciudadanos autónomos, activos y participativos en la sociedad, todo ello referido al rol que como docente mediador y facilitador debe gerencial. Por tal razón, el mismo se ha visto en la necesidad de planificar estrategias que se ajusten a la situación y características presentes en cada momento, así como actividades de diálogos, participación, talleres, foros, trabajo en grupo toda actividad relacionada a la comunicación, al dialogo, al trabajo en grupo.

**Objetivo:** Proponer Estrategias Gerenciales para la integración de los docentes de Educación Básica y Educación Media General del Municipio Rosario de Perijá del Estado Zulia. Actualmente, la escuela y sus docentes deben tener presente forman un binomio de importancia para la formación integral del individuo, esa función debe ser el norte, pues si ambos procesos se enseñan con una sola intención integral se vicia su verdadera función, es el medio como se valorará según el uso de estrategias gerenciales para la integración de los docentes de Educación Básica y Media General.

### **Fundamentación Teórico.**

Desde el punto de vista teórico, su función mediador debe proporcionar entre sus integrantes el desarrollo y aprehensión como fuente de sabiduría para el goce y no como cuestión estrictamente evaluativa. Por ende, ser facilitador del proceso de aprendizaje de los niveles del subsistema básica y secundaria, por ello el docente mediador tiene que tener en cuenta la enseñanza, que sea su motivo. En la formación y actualización docente innovador empieza el camino de la escuela nueva. Cassany (2009).

El docente concebido como mediador y con el objeto de lograr el nivel esperado, necesita creer y trabajar en función del conocimiento que tienen, su potencial e interés. En tal sentido, la actividad de ser más participativo se evidenció como un aprendizaje primero interpsicológico (entre personas) y luego intrapsicológico (dentro de la persona) realizado por la interacción y mediación Fraca (2003).

Por otra parte, desde el punto de vista práctico la integración en su totalidad, tiene un compromiso con la sociedad este principio es ocuparse: de la formación integral del ser humano. Su meta es proporcionar herramientas para que los usuarios adquieran conocimiento y poder acercarse a la creación de una teoría del mundo que le rodea.

Dentro de esta pedagogía, el docente en su formación como mediador debe considerar algunas condiciones valorativas al realizar sus planes de trabajo. Entre ellas se pueden enumerar:

- El conocimiento previo como teoría del mundo que posee el docente.
- Una actitud activa y dinámica hacia la adquisición de nuevos conocimientos. Una motivación para integración.
- La disposición a utilizar estrategias gerenciales para la integración de los docentes de Educación Básica y Educación Media General.

Finalmente, la escuela constituye la institución social destinada a la formación intelectual y social del individuo. Es decir, es la encargada de proporcionarle las experiencias necesarias para lograrlo y por tal motivo los docentes deben estar integrados para tener.

Considerando lo antes expuesto, y las Estrategias Gerenciales para la integración del personal docente, donde se les permita trabajar en equipo, compartir ideas, colaborar en las diferentes actividades dentro de la escuela, donde exista un mejor dialogo entre las partes, en este caso básica y media general, comprender las necesidades de cada uno en el ámbito escolar. Ante esta evidencia el docente debe fortalecer el proceso de integración entre ellos, a través de estrategias gerenciales que les permita su desenvolvimiento en el quehacer diario.

Para contribuir con esta finalidad deben integrarse más los docentes, retándose así al docente a la aplicación de determinadas estrategias y con ello fortalecer el trabajo cooperativo. Por tales razones surge la idea de proponer Estrategias Gerenciales para la Integración de los Docentes de Educación Básica y Educación Media General de los docentes del Municipio Rosario de Perijá.

A tal efecto se pretende dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Es necesario un plan sobre Estrategias Gerenciales para la integración de los docentes de Educación Básica y Educación Media General del Municipio Rosario de Perijá del Estado Zulia.

## **La Motivación**

En psicología y filosofía, motivación son los estímulos que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas. Este término está relacionado con voluntad e interés.

Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta observable. En términos generales y de manera histórica el término motivacional alude a las conductas irracionales del ser humano, menciona El Sahili González en su libro de Psicología Clínica, quedando dos explicaciones más para tratar de entender la conducta humana: las explicaciones racionalistas o empiristas. Por lo tanto lo motivacional habla de un estado programado previamente para realizar una conducta, de la cual el propio sujeto no tiene consciencia (Charles N. Cofer, 2007).

### **La Motivación en el trabajo.**

La palabra motivación deriva del latín motus, que significa «movido», o de motio, que significa «movimiento». La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

Son las actitudes que dirigen el comportamiento de una persona hacia el trabajo y lo apartan de la recreación y otras esferas de la vida. Es el impulso que inicia, guía y mantiene el comportamiento, hasta alcanzar la meta u objetivo deseado. La Motivación en los colaboradores de una compañía es de vital importancia debido a que ellos darán todo de sí en pro de un objetivo personal u organizacional. la motivación laboral se da mediante la relación de Recompensas Vs Rendimiento; ya que este tipo de incentivos les da merito o reconocimiento a sus labores asignadas.

Un personal altamente motivado le aporta ideas creativas e innovadoras a la compañía que quizás podrán generarle éxito a la organización. La motivación exige necesariamente que haya alguna necesidad de cualquier grado; ésta puede ser absoluta, relativa, de placer o de lujo. Siempre que se esté motivado a algo, se considera que ese algo es necesario o conveniente. La motivación es el lazo que une o lleva esa acción a satisfacer esa necesidad o conveniencia, o bien a dejar de hacerlo.

Los motivos pueden agruparse en diversas categorías:

- ✓ En primer lugar figuran los motivos racionales y los emocionales.
- ✓ Los motivos pueden ser egocéntricos o altruistas.

Los motivos pueden ser también de atracción o de rechazo, según muevan a hacer algo en favor de los demás o a dejar de hacer algo que se está realizando o que podría hacerse. La motivación también puede ser debida a factores intrínsecos y factores extrínsecos. Los primeros vienen del entendimiento personal del mundo y los segundos vienen de la incentivación externa de ciertos factores.

Factores extrínsecos pueden ser: El dinero, El tiempo de trabajo, Viajes, Coches, Cenas, Bienes materiales, entre otros.

Todos estos factores pueden incrementarse o disminuirse en el espacio alrededor del individuo, sin embargo, los factores intrínsecos dependen del significado que le da la persona a lo que hace. Si bien es cierto, los llamados factores extrínsecos también dependen de esta interpretación de la persona, éstos pueden cambiarse radicalmente de forma muy rápida mientras que los intrínsecos requieren de un trabajo de asimilación más adecuado a la mente del individuo. Los factores intrínsecos tratan de los deseos de las personas de hacer cosas por el hecho de considerarlas importantes o interesantes.

Existen tres factores intrínsecos importantes.

**Autonomía:** El impulso que dirige nuestras vidas, libertad para tener control sobre lo que hacemos

**Maestría:** El deseo de ser mejor en algo que realmente importa

**Propósito:** La intención de hacer lo que hacemos por servicio a algo más grande que nosotros mismos.

Pirámide de Maslow o jerarquía de las necesidades humanas, es una teoría psicológica propuesta por Abraham Maslow en su obra: Una teoría sobre la motivación humana (en inglés, A Theory of Human Motivation) de 1943, que posteriormente amplió. Maslow formula en su teoría una jerarquía de necesidades humanas y defiende que conforme se satisfacen las necesidades más básicas (parte inferior de la pirámide), los seres humanos desarrollan necesidades y deseos más elevados (parte superior de la pirámide).

## **Teoría de las Necesidades**

Se concentra en lo que requieren las personas para llevar vidas gratificantes, en particular con relación a su trabajo.

**La jerarquía de las Necesidades de Maslow:** Esta es la teoría de motivación por la cual las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico. La escala de las necesidades de Maslow se describe a menudo como una pirámide que consta de cinco niveles: los cuatro primeros niveles pueden ser agrupados como necesidades de déficit» (deficitneeds o D-needs); al nivel superior lo denominó autorrealización, motivación de crecimiento, o necesidad de ser (beingneeds o B-needs). La diferencia estriba en que mientras las necesidades de déficit pueden ser satisfechas, la necesidad de ser es una fuerza impelente continua.

La idea básica de esta jerarquía es que las necesidades más altas ocupan nuestra atención sólo cuando se han satisfecho las necesidades inferiores de la pirámide. Las fuerzas de crecimiento dan lugar a un movimiento ascendente en la jerarquía, mientras que las fuerzas regresivas empujan las necesidades prepotentes hacia abajo en la jerarquía. Según la pirámide de Maslow tendríamos de:

Están relacionadas con el desarrollo afectivo del individuo, son las necesidades de:

-Asociación, Participación, Aceptación y la Integración.

Se satisfacen mediante las funciones de servicios y prestaciones que incluyen actividades deportivas, culturales y recreativas. El ser humano por naturaleza siente la necesidad de relacionarse, ser parte de una comunidad, de agruparse en familias, con amistades o en organizaciones sociales. Entre estas se encuentran: la amistad, el compañerismo, el afecto y el amor. Estas se forman a partir del esquema social.

## **Teoría de los dos factores de la motivación**

Esta es la teoría desarrollada por Frederick Herzberg a finales de los años cincuenta, en la cual se dice que tanto la satisfacción como la insatisfacción laboral derivan de dos series diferentes de factores. Por un lado tenemos a los factores higiénicos o de insatisfacción, y por el otro a los motivantes o satisfactorias. Teoría de las tres necesidades: John W. Atkinson propone en su teoría que las personas motivadas tienen tres impulsos:

- ✓ La necesidad del Logro
- ✓ La necesidad del Poder
- ✓ La necesidad de Afiliación

El equilibrio de estos impulsos varía de una persona a otra. Según las investigaciones de David C. Mc Clelland la necesidad de logro tiene cierta relación con el grado de motivación que poseen las personas para ejecutar sus tareas laborales. La necesidad de aplicación es aquella en la cual las personas buscan una estrecha asociación con los demás. La necesidad de poder se refiere al grado de control que la persona quiere tener sobre su situación. Esta de alguna manera guarda relación con la forma en que las personas manejan tanto el éxito como el fracaso. Pueden encontrarse a veces personas que temen al fracaso y junto con la erosión del poder particular, puede resultar un motivador de suma importancia.

Basándonos en lo leído podemos decir que cada una de las teorías anteriores muestra la satisfacción de algunas necesidades más importante que las personas han conseguido alcanzar a lo largo del tiempo. En ellas se destacan además, que las personas deciden cuál es su grado de satisfacción, comparando de manera consciente sus necesidades y circunstancias. También refleja la variación notable de una persona a otra, y en una misma persona, a través del tiempo.

### **Clasificación de las Motivaciones**

Muchos autores clasifican la motivación de distintas formas, la motivación puede nacer de una necesidad que se genera de forma espontánea, llamada motivación interna o bien puede ser inducida de forma externa, motivación externa.

La presente investigación referida a proponer estrategias motivacionales para la integración de los docentes de básica y profesores de media general del Municipio Rosario de Perijá del Estado Zulia, está enmarcada en una investigación de carácter descriptiva. En atención a esta modalidad de investigación se introducirán estrategias o propósitos con el fin de cumplir con la integración de ambos grupos.

En otro orden de ideas, la investigación de campo consiste en la observación directa y en vivo de cosas y de comportamiento de personas, circunstancias en que ocurren ciertos hechos; por este motivo se determina como instrumento para obtener los datos del cuestionario. Así como la define Sabino (2007, p.94), "Se basa en informaciones o datos primarios, obtenidos directamente de la realidad, su innegable valor reside en que le permite cerciorarse al



investigador de las verdaderas condiciones en que se ha conseguido sus datos". Por lo cual se requiere recopilar información del personal que labora en la organización. Por otra parte, el diseño de investigación permite no solo observar, sino recolectar los datos directamente de la realidad objeto de estudio, en un ambiente cotidiano, para posteriormente analizar e interpretar los resultados de estas indagaciones.

### **Análisis Foda**

#### **A la Institución:**

- Promover más la ejecución de proyectos y propuestas de integración en la institución.
- Afianzar la relación docente – profesores por horas.

#### **A los Docentes:**

- Incentivar a los docentes y profesores a participar de las actividades grupales.
- Lograr un trabajo conjunto entre los docentes y profesores.
- Diseñar planes de acción donde el docente/profesores se involucren en el desarrollo de las actividades.

### **Matriz de Impacto**

Se puede decir, que esta investigación es de carácter descriptiva, ya que se detallan las características de la población en estudio, el objetivo de la investigación descriptiva consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas, su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables.

El estudio propuesto se deriva a los propósitos de investigación descriptivas por que viene dada de describir los fenómenos que conforman el problema, se determina, y se identifican las variables que existen. Así mismo, este estudio por estar inmerso dentro del tipo de investigación de campo con diseño descriptivo permite registrar, analizar, interpretar y describir el objeto de estudio.

### **Consideraciones Finales**

La integración Escuela – Docentes, cuya clave es la gestión pedagógica – docente, entrelazada en una forma integral son importante ya que a través de ellos se puede lograr que los docentes de básica y Media Diversificada participen activamente en la planificación y ejecución de las actividades que le permitan solucionar los problemas de integración entre ellos, con el fin de lograr ser más unidos, integrados, de trabajar en equipo y de buscar la participación continua entre los docentes y profesores. La participación viene dada, por el nivel de aceptación e incorporación en el proceso educativo en la toma de decisiones.

En este sentido su justificación radica, en una verdadera participación de los docentes optimizaría los procesos de integridad, la calidad de vida y por supuesto las relaciones de su entorno social. Las contribuciones de esta investigación admitirán una mayor vinculación entre la escuela y el docente con el objeto de asumir el principio de corresponsabilidad que tienen dentro de la sociedad.

Es por ello que, con la ejecución de Proponer Estrategias Gerenciales para la integración de los docentes de Educación Básica y Educación Media General del Municipio Rosario de Perijá del Estado Zulia, se puede lograr dicha integración para llevar a cabo un trabajo conjunto docente - profesores. En el presente se aplicaron estrategias como lecturas, cantos, la recreación por medio de actividades deportivas y la interacción docente – profesores por horas, a fin de que el trabajo realizado, no sea solo responsabilidad de los docentes sino de un trabajo conjunto.

## BIBLIOGRAFÍA

- Birch, Ch (2008), Integración Educativa, Buenos Aires. Argentinas.
- Cassany, D. (2008). *Prácticas Docente Innovador*. México: Ríos de tinta
- Coll (2008), Docente Investigador, Barcelona: Paidós
- Charles C.(2007), Motivación y Emoción 3ª Edición, México- Mc Graw Hill Interamericano.
- Fracca de B., L (2003) *La pedagogía integradora en el aula*. Caracas: Libros de El Nacional.
- Fracca de B., L (2008) «Una pedagogía integradora estratégica a partir de un manual de ortografía». Revista *Enunciación*. Bogotá: Universidad Francisco José de Caldas. (71-79)
- Gutiérrez, I (2009). La Gerencia y el Sistema Nacional de Innovación. Comisión para la Reforma del Estado. (Comp.). Ciencia y Tecnología en Venezuela. Un Reto, Una Esperanza. (12) Capítulo VIII. Editorial Arte. Caracas.
- Kaufman (2006). La Gerencia Estratégica. Serie Empresarial Fondo Editorial Legis. Colombia.

-<http://www.monografias.com/trabajos93/estrategias-motivacionales-integracion-de/estrategias-motivacionales-integracion-de.shtml#ixzz2Y2pnlfkJ>

Sabino, C. (1994). Proceso de Investigación. Caracas: Editorial Panapo.