GERENCIA ASERTIVA PARA DESARROLLAR LA RESPONSABILIDAD SOCIOEDUCATIVA DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN BÁSICA BOLIVARIANA

Autor: Botero, Zegnis
zegnisbotero@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Gerencia. Responsabilidad Social y Educativa

RESUMEN

La investigación plantea la poca articulación entre la gerencia educativa, la responsabilidad social y educativa del docente frente a su desempeño laboral, por la poca asertividad en las estrategias; a partir de allí el propósito general de la investigación fue analizar la influencia de la gerencia asertiva en el desarrollo de la responsabilidad socioeducativa del docente de Educación Básica Bolivariana. Como muestra representativa para el estudio, se seleccionaron cincuenta y seis (56) docentes y directivos, que laboran en tres (3) instituciones del Núcleo Escolar Rural 045 Parroquia Alfredo Arvelo Larriva. El estudio se sustentó en la metodología cualitativa, con estudio de campo. Concluyendo que la gestión gerencial educativa debe partir de la concepción de generar un proceso de interacción comunicacional que permita la eficiencia laboral de los docentes; sugiriendo como recomendación la participación del personal directivo en la conducción asertiva de las escuelas para promover la responsabilidad del docente, el liderazgo, habilidad para delegar responsabilidades y manejo de conflictos, bajo un espíritu crítico que permita mejorar la comunicación interna promoviendo el sentido de pertenecía y el mejoramiento del desempeño laboral. La investigación se ubicó en la línea de investigación: Gestión y Administración en Educación; enmarcado en el proyecto Visión Global del Proceso Gerencial.

ASSERTIVE MANAGEMENT TO DEVELOP THE SOCIO-EDUCATIONAL RESPONSIBILITY OF THE BOLIVARIAN BASIC EDUCATION TEACHER

Author: Botero, Zegnis
zegnisbotero@gmail.com

KEYWORDS
management. social and educational responsibi

ABSTRACT

The investigation raises the little articulation between the educational management, the social and educational responsibility of the teacher in front of his work performance, by the little assertiveness in the strategies; from there, the general purpose of the research was to analyze the influence of assertive management on the development of socio-educational responsibility of the teacher of Basic Bolivarian Education. As a representative sample for the study, fifty-six (56) teachers and managers were selected, who work in three (3) institutions of the Rural School Core 045 Alfredo Arvelo Larriva Parish. The study was based on qualitative methodology, with field study. Concluding that educational managerial management must start from the conception of generating a process of communicational interaction that allows the labor efficiency of teachers; suggesting as a recommendation the participation of the directive personnel in the assertive conduction of the schools to promote the responsibility of the teacher, the leadership, ability to delegate responsibilities and conflict management, in a critical spirit that allows to improve the internal communication promoting the sense of belonging and the improvement of work performance. The research was located in the line of research: Management and Administration in Education; framed in the project Global Vision of the Management Process.

INTRODUCCIÓN

Desde tiempos inmemoriales el hombre ha buscado la forma de organizar el trabajo atendiendo a una convivencia armónica donde fluya la comunicación y el intercambio de información para el beneficio de la organización en general; no obstante, en el campo educativo, la gerencia está determinada por la fusión no solo del trabajo administrativo, sino de las relaciones interpersonales que se desarrollan en el espacio laboral.

La presente investigación centra su interés en la gerencia asertiva para el desarrollo de la responsabilidad socioeducativa del docente, se busca determinar la relación existente entre la capacidad gerencial del personal directivo para inducir a el docente en un proceso de identificación laboral que permita el desarrollo del sentido de pertenencia y por ende el mejoramiento de su labor, así la integración escuela, familia, comunidad, este el propósito general de los nuevos paradigmas educativos, por cuanto se busca que el docente realice actividades con miras a generar cambios sociales desde el epicentro escolar.

Cabe señalar que, la gerencia asertiva debe sustentarse en acciones plegadas de equilibrio emocional por parte del personal directivo para poder persuadir a los docentes y mediar en las diferentes situaciones presentes en el quehacer educativo diario, considerando, que la asertividad le permite al gerente expresar sus ideas y sentimientos con equilibrio emocional, sin embargo éste debe poseer una autoestima sana para poder enfrentar el nivel de estrés atribuidos al cumplimiento de los procesos administrativos, además de poder desarrollar profesionalmente a los docente, delegarles responsabilidades y mantener un buen proceso de negociación. De allí la importancia de fomentar el proceso de investigación, el cual permitirá determinar cuáles son los elementos que debe tener presente la gerencia educativa para propiciar el desarrollo de la responsabilidad social y educativa por parte del docente.

La gerencia en su más simple traducción tuvo su origen en las antiguas civilizaciones de Egipto y Roma. En Egipto con la aparición de la estructura y en Roma con el Estado;

más adelante aparece la Iglesia católica y el ejército, donde éstas aprenden a organizarse y ha

jerarquizar los poderes; esto indica que la gerencia no es algo nuevo en la historia de la humanidad, sino, una ciencia antigua, que ha tomado relevancia con el pasar de los años y ha tomado aportes de varias civilizaciones y cambios históricos significativos en la vida de los hombres, y la misma ha buscado establecer mecanismos que le permitan a la sociedad saber gestionar y saber cómo hacer las cosas de manera eficiente para lograr los propósitos.

La gerencia bajo la perspectiva de Pérez (2012), "es un término difícil de definir, por cuanto significa cosas diferentes para personas diferentes". (p. 25). Algunos lo identifican con funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas. Para los trabajadores, gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad sobre sus vidas de trabajo; por cuanto se puede señalar que la gerencia contemporánea comprende el proceso de administrar, diseñar, planear, organizar, direccionar y controla las operaciones de la organización, mediante la coordinación de los recursos humanos y materiales, permiten alcanzar los objetivos de manera eficiente y efectiva.

En el ámbito educativo, la gerencia es considerada por González (2013), "como una herramienta fundamental para el logro y funcionamiento efectivo de la estructura organizativa". (p. 89). Por lo tanto, se puede decir, que la gerencia educativa es el proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos a través de una eficiente organización donde el gerente educativo, dirige a los docentes hacia el logro de la planificación, estimulando, inspeccionando, orientando, premiando y motivando constantemente para realizar con eficiencia la labor docente.

Ahora bien, de lo antes expuesto, puede señalarse que para lograr lo planeado dentro de la institución educativa, el personal docente debe ser dirigido eficientemente, esto

implica tomar decisiones sobre acciones de orientación, comunicación, motivación, ejecución, entre otros, con el fin de influir sobre el personal y conseguir su colaboración para el alcance de los objetivos, siendo así como surge la necesidad de gerencia con asertividad; Martínez (2010), señala que la asertividad "se emplea en referencia a una estrategia comunicativa que se ubica en el medio de dos conductas que resultan opuestas y que son la pasividad y la agresividad". (p. 129).

Lo señalado por el autor, permite considerar que la gerencia asertiva debería establecerse sobre una base comunicacional donde el personal directivo posea destrezas sociales para relacionarse con los docentes y con todo el entorno escolar, conservando dominio emocional y asumiendo una forma de expresión consciente, para manifestar sus ideas, deseos, opiniones, sentimientos o derechos de forma congruente, clara, directa, equilibrada, honesta y respetuosa, sin la intención de herir o perjudicar a nadie, además de hacer gala de algunas habilidades tales como capacidad de liderazgo, creatividad, manejo del estrés laboral, resolución de problemas y buena administración del tiempo.

Esta perspectiva del autor permite considerar que hoy día se espera un personal directivo impulsador de una cultura laboral docente basada en el compromiso y protagonismo sobre los resultados de su trabajo, con la intención de mejorar la productividad y calidad de su desempeño laboral, al demostrar capacidad para corregir las dificultades que aparecen durante el desarrollo de las actividades escolares; por cuanto se requiere del desarrollo de la responsabilidad como premisa para responder a las demandas sociales cuando se plantea una educación de calidad, es decir, la gerencia debe plantearse el reto de dirigir con asertividad para generar en el docente su responsabilidad socioeducativa.

Para Baptista (2012), la responsabilidad socioeducativa, se concibe como "el valor que está en la conciencia del docente sobre su desempeño laboral, que le permite reflexionar, administrar, orientar y apreciar las consecuencias de sus

actos, siempre en el plano de lo moral". (p. 89). de allí que el docente debería asumir su responsabilidad educativa consciente de acciones dentro del aula de clase o en el entorno laboral, orientadas hacia la posibilidad de generar oportunidades de aprendizaje en todos los estudiantes contribuyendo mediante su formación a la construcción de la sociedad deseada, además de fomentar en el aula una enseñanza que permita a todos los estudiantes alcanzar los perfiles de egreso o aprendizajes declarados por el Currículo Básico Nacional y por ende propiciar una integración escuela comunidad con altos estándares de participación colectiva.

Esta representación teórica se enfrenta, cara a cara con el panorama actual evidenciado en las instituciones educativas del Sistema Educativo Bolivariano del estado Barinas, donde según expresiones del conglomerado docente señalan que en los últimos años, los cargos gerenciales en las instituciones educativas han sido asumido bajo dos vertientes, la primera de ella es la participación de la política gubernamental, situación determinante en la toma de decisiones para la asignación de cargos directivos, debido a compromisos políticos donde se exige el nombramiento de personas con poca experiencia laboral, deficiente conocimiento de administración y talento humano, así como carentes de habilidades y destrezas comunicativas.

En segundo lugar, dichos cargos han asumido la tipología de encargadurias sin retribución económica debido a la ausencia de un nombramiento fijo para ejercer cargo directivo, ocasionando el rechazo a esta asignación laboral ser nulo el esfuerzo gerencial, las horas de trabajo y la responsabilidad necesaria para asumir dicha jefatura sin incentivo económico y menos profesional, generando como consecuencia, poca motivación en el personal docente calificado para asumir el cargo y dejando la oportunidad a aquellos nuevos ingresos, en la mayoría de los casos con tan solo cinco (5) años de servicio en aula, quienes si están dispuestos a asumir coordinaciones u otro tipo de

rol dentro de la institución para evitar el trabajo en aula.

Ahora bien, tal situación se evidencia en las instituciones del Núcleo Escolar Rural (NER) 045, donde el personal docente demuestra no sentirse identificados con su labor, y según la evidencia se observa poca participación en las actividades extra escolares propuestas, además de reiteradas inasistencias a sus jornadas laborales, ausencia de relaciones interpersonales con los padres, madres y representantes, afectando el pleno desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje de los escolares, así como también apatía por generar actividades de integración escuela comunidad, desmotivación para emprender actividades de autogestión y ausencia de comunicación entre los mismos docentes.

Ante esta realidad, en las situaciones educativas se han generado un deterioro del proceso gerencial, debido a la deficiente comunicación y relaciones interpersonales entre los docentes y quienes están a cargo de la gerencia de los planteles del (NER), pues consideran al personal directivo como una persona carente de condiciones personales tales como la empatía, creatividad, mentalidad científica, iniciativa, autodominio, madurez emocional y social, capacidad para reconocer los méritos y entusiasmar, ponderado, organizado, discreto, interesado, imparcial, líder y modesto que los induzca a actuar de manera positiva, productiva y participativa en las actividades propuestas.

Además, exigen de un gerente que propicie condiciones para mejorar el desempeño laboral del docente, pues según lo manifestado, éstos no posee conocimientos administrativos ni técnicas sólidas sobre gestión de personal, basadas en una cultura administrativa y pedagógica, conocimientos de planificación curricular para orientarlos, dominio de técnicas grupales, estrategias comunicacionales, preparación para fomentar las relaciones humanas, experiencia administrativa, buena información bibliográfica y esfuerzo de actualización constante.

Lo anteriormente señalado, hace pensar que el personal docente posee unas expectativas considerablemente

altas con respecto a la figura representativa del gerente escolar; sin embargo, la teoría señala que el personal directivo desde un enfoque académico debe permitir al docente adquirir conocimientos, habilidades, destrezas y por ende perfeccionamiento laboral con la asesoría brindada en las actividades de acompañamiento en el aula, propiciando aprendizajes significativos para el docente, producto de la experiencia del directivo obtenido durante su recorrido profesional.

No obstante, la ausencia de un directivo con el prototipo descrito en líneas anteriores, es decir, con dominio cognitivo en el área profesional, habilidades y destrezas comunicativas para motivar a los docentes, así como objetividad para la toma de decisiones y control emocional para encarar los diferentes estilos de pensamiento de los docentes, padres, madres y representantes y gerenciar con liderazgo bajo una conducta ética, genera como consecuencia debilidades en el desempeño docente, caracterizada por la ausencia del sentido de pertenencia por parte de los mismos, poca disposición para emprender actividades que impliquen la participación de la comunidad escolar, así como el predominio a no generar acciones que promuevan la integración escuela-comunidad.

De esta manera la base que propicia en los docentes una responsabilidad socioeducativa ausente, pues al no sentirse identificados con su labor, no pueden asumir el compromiso laboral exigido por la sociedad. De allí que la ausencia de responsabilidad socioeducativa, marcada por el ausentismo laboral y poca participación extra escolar, genera a su vez debilidades en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes, pues en la mayoría de los casos, el docente no planifica estrategias de enseñanza centradas en el constructivismo como base para la formación integral del educando.

La realidad educativa y lo descrito en párrafos anteriores permite generar las siguientes interrogantes, las cuales permitirán definir la razón de ser de esta investigación y obtener un mejor entendimiento de la situación planteada, destacándose dentro de

ellas las siguientes: ¿Cuáles son los elementos básicos de una gerencia asertiva?, ¿Cuáles son las estrategias gerenciales para inducir en el docente la responsabilidad socioeducativa? y ¿Cómo se puede establecer la relación entre la gerencia asertiva y responsabilidad socioeducativa?.

En tal sentido, para darles respuestas a estas interrogantes se conduce a plantear los propósitos de la investigación, por cuanto la finalidad general está centrada en construir un corpus teórico sobre la gerencia asertiva en el desarrollo de la responsabilidad socioeducativa del docente de Educación Básica Bolivariana. De igual forma, se encuentran los propósitos específicos esta: Identificar los elementos básicos de una gerencia en el contexto de la Educación Básica Bolivariana; Describir las estrategias gerenciales desarrolladas por el personal directivo para inducir en el docente la responsabilidad socioeducativa y Establecer la relación entre la gerencia asertiva y responsabilidad socioeducativa.

En torno a lo antes expuesto, surge la presente investigación, cual desde una perspectiva investigativa, se justifica al plantearse la inquietud de construir un corpus teórico sobre la gerencia asertiva en el desarrollo de la responsabilidad socioeducativa del docente de Educación Básica Bolivariana. Además de generar un proceso reflexivo, mediante el análisis de la cosmovisión de los docentes participantes en la investigación, lo que permitirá, obtener un análisis sobre la influencia de la gerencia asertiva en el desarrollo de la responsabilidad socioeducativa del docente de Educación Básica Bolivariana.

Por tal razón, prevaleciendo el hecho de una gerencia adaptada a las nuevas exigencias educativas del país, como base para generar en el personal docente un conjunto de actitudes positivas hacia su desempeño laboral, así como la práctica de valores tales como la responsabilidad para el mejoramiento de la calidad de la enseñanza en las instituciones adscritas al (NER) 045, ubicada en la parroquia Alfredo Arvelo Larriva del municipio Barinas del estado Barinas.

DESARROLLO TEÓRICO

Antecedentes

Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones. Por cuanto el tema de interés en esta investigación se fundamenta en la necesidad de interpretar la influencia de la gerencia asertiva en el desarrollo de la responsabilidad socioeducativa del docente de Educación Básica Bolivariana, por cuanto la misma tomo como antecedentes investigativos los siguientes:

Montero (2013), en su investigación titulada "La Comunicación Asertiva como Base para el Desarrollo de la Estrategia Gerencial", plantea como objetivo general determinar cuáles son los elementos que orientan la comunicación asertiva para generar un proceso de planeamiento estratégico gerencial. La misma estuvo orientada bajo la metodología cualitativa, con paradigma interpretativo, pues perseguía establecer esa relación de causa efecto entre asertividad y desarrollo estratégico.

Este proceso investigativo fue llevado a cabo bajo la metodología cualitativa, generando como conclusión que la gerencia estratégica posee una mayor posibilidad de logros, cuando la comunicación asertiva, se convierte en el instrumento del gerente para proponer, guiar y tomar decisiones. En tal sentido, recomienda que el gerente diseñe estrategias comunicacionales a la par de las estrategias organizacionales para lograr en los empleados el sentido de pertenencia y participar activamente en las actividades propuestas.

Aunque la investigación no se encuentra desarrollada en el área educativa, esta permite comprender que es a partir de la gerencia empresarial que se inician los primeros movimientos sobre la asertividad en el campo laboral y por ende, la comunicación tiende a ser uno de los elementos que influye de manera determinante en el desarrollo de una gerencia asertiva.

En el mismo orden de ideas, Ceballos (2013), presentó una

investigación titulada "Gerencia Educativa y los Patrones de Asertividad en las Relaciones Interpersonales"; la misma tuvo como propósito interpretar la influencia de la gerencia educativa en los patrones de asertividad presentes en las relaciones interpersonales. El desarrollo de la misma se sustentó en la metodología cualitativa, pues se pretendió obtener un acercamiento al fenómeno en estudio, mediante un proceso de observación y registro de eventos comunicativos entre los docentes.

De este proceso investigativo, el autor concluye que las relaciones interpersonales, son el resultado de la interacción social por cuanto el personal encargado de gerenciar, debe propiciar un proceso comunicacional basado en un conjunto de normas que regulen y delimiten las relaciones interpersonales con miras a mejorar el desempeño laboral; por cuanto recomienda que se debe establecer unas normativas que regulen los estilos comunicacionales a fin de propiciar el respeto como principio armónico en el espacio laboral.

Esta investigación sirve de referencia por cuanto permite considerar que en la asertividad es un elemento clave en el proceso gerencial para poder mediar entre varios estilos de pensamientos, que confluyen en un espacio y que pueden identificarse o no con los objetivos institucionales de la entidad educativa. Como fundamento de los supuestos teóricos, se puede considerar que existen dos aspectos que determinan el proceso de consolidación de la gerencia asertiva en el campo educativo, a saber son:

Competencias Emocionales e Intelectuales del Personal Directivo para una Gerencia Asertiva

La inteligencia emocional determina la capacidad potencial que dispone cada persona para adquirir ciertas habilidades prácticas denominadas competencias emocionales; en sí, demuestra hasta qué punto una persona ha sabido o podido trasladar ese potencial a las acciones de su vida cotidiana, por otra parte, el hecho de ostentar un índice elevado de inteligencia emocional no garantiza que se hayan internalizado competencias emocionales

específicas necesarias en ciertos entornos. El término inteligencia emocional según Goleman (1995), "se relaciona con la capacidad de reconocer los propios sentimientos, igualmente los de los demás, con la finalidad de utilizarlos como guía del pensamiento y de la acción". (p. 78).

Por consiguiente, para el desarrollo de una gerencia asertiva, el personal directivo debe asumir una actitud positiva para auto motivarse o manejar adecuadamente las relaciones que mantiene con las docentes, lo que determina el modo como cada persona se relaciona y entiende el mundo; teniendo en cuenta las actitudes y los sentimientos, engloba habilidades como el control de los impulsos, autoconciencia, canalización de las emociones, confianza, entusiasmo, empatía, persistencia frente a las frustraciones, la práctica de la gratificación prolongada; el motivar a otros ayudándolos a que se desarrollen aprovechando los propios talentos y consiguiendo su compromiso con respecto a los objetivos e intereses comunes.

La inteligencia emocional según el mencionado autor, comprende una serie de habilidades que se caracterizan como interdependientes, jerárquicas y genéricas, en otras palabras, cada una requiere de las otras para desarrollarse, se sirven de base unas a otras y son necesarias en distintos grados según los tipos de trabajo y las tareas que se cumplan. Anatómica y fisiológicamente la inteligencia intelectual y la inteligencia emocional expresan la actividad de regiones diferentes del sistema nervioso.

En el campo educativo, el personal directivo logra el desarrollo de la competencia emocional a través de la experiencia misma, vivenciando el accionar de los impulsos, concienciando al mismo tiempo la implicancia de lo que significa darse cuenta, para comprender los estilos sensorios y las propias reacciones viscerales, asegurando el trabajo que permite el crecimiento de la conciencia emocional. Antes de emprender una capacitación emocional profesional es necesario efectuar ineludiblemente un estudio de factibilidad y adecuación que involucre disposición, grado de

motivación, necesidades personales y calidad de compromiso que probablemente asuman los asistentes durante las prácticas constantes a lo largo del tiempo, tanto individualmente como en los despliegues que realice en sus distintos ángulos (Familiar, educativo, laboral).

Tomando como referencia lo expuesto por Goleman (ob. cit.) sobre la inteligencia emocional puede señalarse que un gerente asertivo debe manejar las emociones, es decir, la capacidad de controlar los impulsos para adecuarlos a un objetivo. Muchos directivos se preguntan a menudo cómo salir bien librados de algunas situaciones críticas y comprometidas en las que se ven inmersos en su tarea educativa: la hostilidad de algunos docentes, padres, madres, representantes, el estrés y la ansiedad de preparar una nueva actividad de manera acelerada que no se conoce, la crítica de un superior por la forma de manejar la administración, o bien apatía que provoca la realización de tareas repetitivas.

Además debe existir en el directivo, un alto desarrollo de la capacidad de automotivación, lo que permite aumentar la capacidad de entusiasmo para con lo que se tiene que hacer y poder llevarlo a cabo de la mejor manera, aplacando otros impulsos que se desvían de la tarea y desmejora el rendimiento en cualquier actividad que se emprenda, como una forma de hacer un trabajo efectivo.

Por tal razón, como responsables de la tarea educativa, los directivos deben reconstruir los conocimientos que la ciencia ha producido, pero también otros que quizá sean más útiles en la vida, tales como aprender a luchar ante la adversidad, ser persistentes en el esfuerzo y luchar por conseguir las metas personales, además del desarrollo de empatía, puesto que esta actitud le permite reconocer las emociones en los demás; como una forma de mejorar el clima organizacional.

Identidad Laboral de los Docentes para la Eficiencia Laboral

Los cambios en el contexto macro refieren entre otros el aumento de exigencias que se le hace al docente quien debe asumir cada día más responsabilidades, por cuanto la literatura contemporánea describe una

serie de características muy variadas y a veces contradictorias de lo que se consideran las cualidades que debe tener un docente, generándose así, un creciente interés por el análisis de la identidad en las últimas décadas, lo que implica según Graffigna, (2014), "no sólo la discusión de la construcción identitaria en sí misma, sino, además, el gran debate de la teoría social respecto a la interacción entre las estructuras, la acción y la intermediación de la subjetividad y la intersubjetividad". (p. 139).

En específico, la identidad y su relación con el trabajo incorpora a la reflexión de lo que es el trabajo y sus polisémicos significados y en los estudios de identidades laborales se encuentran con dos conceptos (identidad y trabajo) que por sí mismos son sumamente complejos dado que contienen, a un mismo tiempo, múltiples dimensiones de la vida social, conviviendo elementos objetivos o subjetivos, estructuras, subjetividades; así como acciones individuales y colectivas; todo ello en un devenir histórico y biográfico a la vez. La identidad es como uno de los fenómenos que mejor muestran la compleja relación recíproca entre las estructuras y los sujetos del estudio.

La construcción de la identidad profesional que se inicia en la formación inicial del docente y se prolonga durante todo su ejercicio profesional no surge automáticamente como resultado de un título profesional, por el contrario, es preciso construirla y esto requiere de un proceso individual y colectivo de naturaleza compleja y dinámica, que lleva a la configuración de representaciones subjetivas acerca de la profesión docente. La temática de la identidad docente refiere a cómo los docentes viven subjetivamente su trabajo y a cuáles son los factores de satisfacción e insatisfacción.

Asimismo, guarda relación con la diversidad de sus identidades profesionales y con la percepción del oficio por los docentes mismos y por la sociedad. La identidad docente es tanto la experiencia personal como el papel que le es reconocido en una sociedad y Graffigna, (ob. cit.), sostiene que "pueden ser entendida según como un conjunto heterogéneo de representaciones profesionales, y como un modo de respuesta a la

diferenciación o identificación con otros grupos profesionales" (p. 135).

Existen identidades múltiples que dependen de los contextos de trabajo o personales y de las trayectorias de vida profesional, la identidad profesional docente se presenta, pues, con una parte común a todos los docentes y una parte específica, en parte individual y en parte ligada a los contextos diferenciales de trabajo. Se trata de una construcción individual referida a la historia del docente y a sus características sociales pero también de una construcción colectiva vinculada al contexto en el cual el docente trabaja formando parte de su identidad social y se concibe como la definición de sí mismo que hace el docente.

Pero esa identidad comporta una especificidad referida al campo de actividad docente que es común a los miembros del grupo profesional docente" y les permite reconocerse y ser reconocidos en una relación de identificación y de diferenciación (con los no docentes). Según Dubar (2001), una identidad profesional constituye una construcción social más o menos estable según el período y que surge tanto de un legado histórico como de una transacción. Se tata por un lado de la identidad que resulta del sistema de relaciones entre partícipes de un mismo sistema de acción; por otro lado, de un proceso histórico de transmisión entre generaciones, de reconocimiento.

Desde la sociología del trabajo se define la identidad laboral como la idea de un yo y de un nosotros que se construye en los espacios laborales. Un yo y un nosotros enmarcado en experiencias comunes en el interior de la división del trabajo, lo que posibilita la definición de grupos relativamente homogéneos para sí mismos y para los otros grupos laborales y sociales, lo que determina la actitud del docente frente a su desempeño laboral y por ende el compromiso adquirido con la sociedad como transformadores de las futuras generaciones.

METODOLOGÍA

El propósito de la investigación permite establecer que la investigación se ubica dentro de la modalidad de estudio de campo de carácter descriptivo; en el Normas para la Elaboración y Presentación de

Trabajo de Investigación UFT (2016), se describe que este tipo de investigación: “Consiste en indicar lo que es. Se interesa por las condiciones existentes o las relaciones existentes; las prácticas que predominan, las creencias y actitudes, los procesos que suceden o las tendencias que están desarrollándose.” (p. 11).

Es también conocida como investigación in situ ya que se realiza en el propio sitio donde se encuentra el objeto de estudio. Ello permite el conocimiento más a fondo del investigador, puede manejar los datos con más seguridad y podrá soportarse en diseños exploratorios, descriptivos y experimentales, creando una situación de control en la cual manipula sobre una o más variables dependientes (efectos).

De esta manera, la intención es recopilar datos directamente en el contexto del objeto de estudio para determinar las expectativas que tienen los docentes que laboran en el (NER) 045, con respecto a la gerencia asertiva en el desarrollo de la responsabilidad socioeducativa del docente, a través de entrevistas, y en función de los resultados, recomendar un conjunto de estrategias posiblemente comunicacionales que ayuden a mejorar la administración gerencial y por ende el desempeño laboral.

Con esto se buscó describir el grado de conocimiento de los docentes respecto a la filosofía de gestión gerencial basada en la asertividad, sus expectativas sobre el desempeño, la motivación laboral, la relación entre el las relaciones interpersonales y el proceso administrativo como factores determinantes para asumir con responsabilidad su participación en la institución escolar y en la sociedad, por medio de la recolección de datos, y así poder analizar los resultados obtenidos con el fin de buscar interpretaciones que le dan a la asertividad gerencial.

Para el desarrollo de la misma se hizo necesario seleccionar una población muestral conformada por los docentes que laboran en tres (3) de las instituciones del (NER) 045, más el personal directivo que laboran actualmente en el Núcleo Escolar Rural, es decir, un total de cincuenta y

un (51) personas; asimismo se hizo imprescindible utilizar la técnica de la encuesta destinada a obtener la información directa de los docentes, cuyas opiniones impersonales interesaban para la investigación.

Para ello, se utilizó un listado de preguntas escritas a fin de que las contesten igualmente por escrito, dicho instrumento se estructuró con dieciséis (16) preguntas poli dicotómicas que acoge cinco (5) alternativas y permitió a los participante seleccionar la repuesta más cercana a expresar su punto de vista, basándose en las experiencias laborales evidenciadas por cada uno de ellos.

Posteriormente se utilizó un procedimiento estadístico preciso, basado en análisis de frecuencia simple y porcentajes, mediante un software llamado Microsoft Excel en el sistema operativo Windows XP, para una mejor comprensión de la información procesada.

RESULTADOS

El proceso de análisis e interpretación de los resultados de la investigación según Sabino (2008), "es un proceso mediante el cual se analizan o desagregan los datos obtenidos para transformarlos en categorías que luego son interpretados y así establecer una relación entre las variables y el propósito de la investigación". (p. 192).

En consecuencia, una vez analizada la información, obtiene como resultado que un según lo evidenciado un ochenta y siete por ciento (87%) de los participantes, están en desacuerdo con la premisa de que el directivo escucha al docente con atención y empatía para identificar sus necesidades y satisfacerlas, por cuanto se considera que el gerente debe poseer habilidades y destrezas personales que le permitan establecer nexos empáticos con sus colaboradores, lo que facilita el proceso comunicacional interno.

No obstante, según lo aseverado por los informantes en la institución no se genera un proceso comunicacional eficiente, pues la poca disposición del personal directivo para establecer un proceso comunicativo asertivo con el personal docente, desestima la

flexibilidad comunicativa en el espacio escoar.

CONCLUSIONES

El proceso de la investigación parte de una inquietud que genera unas interrogantes y alienta el recorrido por el proceso investigativo, permitiendo adoptar una postura interpretativa frente a la situación problemática y generar una vez finalizado el proceso se pudo concluir que la gerencia a cargo de las instituciones educativas consultadas, no responden a un proceso de comunicación que demuestre equilibrio profesional y personal permitiendo de esta manera, mantener un equilibrio emocional y poder mediar con los actores del proceso educativo, esto se debe a la ausencia de inteligencia interpersonal y habilidades sociales básicas tales como escuchar, saludar, despedirse, dar las gracias, pedir un favor, pedir disculpas manteniendo una actitud dialogante.

Asimismo no se observa respeto por los demás ni intención de aceptar y apreciar las diferencias individuales y grupales y valorando los derechos de cada uno de los docentes que allí laboran, observándose una comunicación poco receptiva, evidenciada en la poca capacidad para atender a los docentes pues no posee la capacidad para iniciar y mantener conversaciones, expresar los propios pensamientos y sentimientos con claridad y demostrar a los demás que han sido bien comprendidos.

Por cuanto se recomienda que la gerencia de las instituciones consultadas deben generar un proceso comunicacional eficiente, sustentado en la proactiva, es decir, se sugiere que el personal docente establezca una comunicación lineal, donde puedan establecerse patrones de interacción comunicativa eficiente que promueva en el personal docente el sentido de pertenencia por la institución escolar, así como por cada una de las actividades que se desarrollan, ya sean a nivel de aula o institucional.

Establecer un conjunto de indicadores que le permitan al personal directivo enfocarse hacia la consecución de una gerencia asertiva,

considerando que esta se sustente en valores de respeto compartido, principios de comunicación eficiente y sobre todo de una actitud motivacional que conlleve al desarrollo de la responsabilidad socio educativo; además de generar un proceso reflexivo y de sensibilización para asumir el compromiso con el sistema educativo, exaltando el valor de la responsabilidad y el compromiso con mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje.

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los elementos que se encontraron en el estudio se efectúan las siguientes recomendaciones:

Es necesario ofrecerle apoyo al personal directivo para que ellos a su vez puedan darle ayuda a los docentes puesto que esta sería la manera de optimizar el trabajo dentro de la institución.

Por otra parte, se requiere de un gerente asertivo para poder realizar trabajos enfocados en habilidades sociales y conducta que permite defender los derechos de cada uno sin agredir y contribuir a ganarse el respeto.

REFERENCIAS

Baptista, J. (2012). **Gerencia Asertiva**. Utopía o Factibilidad Organizacional. Ediciones Luz. Argentina.

Ceballos, L. (2013). **Gerencia Educativa y los Patrones de Asertividad en las Relaciones Interpersonales**. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Fermín Toro. Cabudare.

Dubar, C. (2001). **El Trabajo y las Identidades Profesionales y Personales.** Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7, nº 13. Buenos Aires.

Goleman, D. (1995). **Inteligencia Emocional en el Trabajo**. Editorial Kairós. Barcelona.

González, F. (2013). **La Gerencia y Comportamiento Organizacional**. Ediciones Trópicas. Argentina.

Graffigna, M. (2014). **Identidad Laboral e Identidad Social: La Construcción simbólica del Espacio Social**. Revista de Estudios Sobre Cambio Social. Año IV. Número 14. Buenos Aires.

Martínez, G. (2010). **La Investigación Cualitativa**. **Etnográfica en Educación**. Editorial Texto. Caracas. Venezuela.

Montero, J. (2013). **La Comunicación Asertiva como Base para el Desarrollo de la Estrategia Gerencial**. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Santa María. Caracas.

Normas para la Elaboración y Presentación de Trabajo de Investigación UFT (2016), Cabudare Venezuela.

Pérez, M. (2012). **Competencias Gerenciales del Director y la Comunicación Organizacional en Educación Básica**. Facultad de Humanidades y Educación. Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.

Sabino, C. (2008). **Metodología de la Investigación**. 3da Ediciones McGraw Hill. México.