EL DESEMPEÑO DEL GERENTE DE AULA Y LA VIRTUALIDAD ¿Reto?

AUTORES:

SÁNCHEZ CHÁVEZ, ÁLVARO JOSÉ
SÁNCHEZ CHÁVEZ, MARY RAQUEL
SÁNCHEZ CHÁVEZ, XIOMARA TERESA

RESUMEN

Aportar ideas sobre un tema amplio requiere de una revisión exhaustiva de material bibliográfico, el autor hace una aproximación al tema denominado: El desempeño del gerente de aula y la virtualidad ¿Reto? Este artículo, enfoca la mirada sobre las inquietudes de los nuevos desafíos que impactan en la actualidad a las organizaciones y lo que sus miembros experimentan. Estos cambios son vertiginosos relacionados a muchas de las variables de orden biopsicosocial, políticas económicas y en lo cultural, especialmente los nuevos retos educativos. Los avances tecnológicos deben ir a la vanguardia de estas variaciones. El gerente de aula, constantemente debe estar preparado para responder a las exigencias del momento, ser creativo e innovador, así como también desarrollar estrategias, habilidades y destrezas; competencias que le impulsen, tanto su productividad, como las relaciones interinstitucionales. Analizar aspectos significativos acerca del desempeño del gerente de aula y la virtualidad, tiene como finalidad lograr una proximidad integral de nuevas tecnologías en las instituciones educativas. Como desafío de los paradigmas emergentes que vinculen las diferentes herramientas gerenciales, motivacionales que favorezcan la formación profesional, personal del docente, reforzando los principios de la teoría clásica de administración, los procesos comunicacionales, afianzando las competencias necesarias para dar solidez a la capacitación cumpliendo los procedimientos administrativos. El tipo de estudio desarrollado está basado en la investigación documental bibliográfica, la cual permitirá hacer una aproximación a la problemática actual en las instituciones educativas. Ésta reflexión se presentará de forma narrativa y describirá los hechos que de alguna u otra forma afectan su funcionalidad. Esto sirve para analizar el comportamiento y la cultura organizacional, los aportes de las TIC, los nuevos avances tecnológicos y la virtualidad, como dinámica constante en el desarrollo del ser humano, en el marco de la gerencia de innovación.

Descriptores: Desempeño del Gerente, Integración, administración, virtualidad.

THE PERFORMANCE OF THE CLASSROOM MANAGER AND VIRTUALITY. Challenge?

ABSTRACT

Providing ideas on a broad topic requires an exhaustive review in which the author approaches the topic called: The performance of the classroom manager and virtuality Challenge? This article focuses on the concerns of the new challenges that currently impact organizations and what their members experience. These changes are vertiginous related to many of the biopsychosocial, economic and cultural policies, especially the new educational challenges. Technological advances must be at the forefront of these variations. The classroom manager must constantly be prepared to respond to the demands of the moment, be creative and innovative, as well as develop strategies, skills and abilities; competences that drive you, both your productivity and inter-institutional relationships. Analyze significant aspects about the performance of the classroom manager and virtuality, aims to achieve an integral proximity of new technologies in educational institutions. As a challenge of the emerging paradigms that link the different managerial, motivational tools that favor the professional, personal training of the teacher, reinforcing the principles of the classic theory of administration, the communication processes, strengthening the necessary competences to give solidity to the training fulfilling the administrative procedures The type of study developed is based on bibliographic documentary research, which will allow an approximation to the current problem in educational institutions. This reflection will be presented in a narrative way and will describe the facts that in some way or another affect its functionality. This serves to analyze the behavior and organizational culture, the contributions of ICT, new technological advances and virtuality, as a constant dynamic in the development of the human being, within the framework of innovation management.

Keywords: Manager Performance, Integration, administration, virtuality.

1. La realidad del docente venezolano a la luz de la virtualidad como paradigma vanguardista.

La educación en Venezuela ha presentado cambios vertiginosos desde la década de los 90´s. Uno de esos cambios lamentablemente no ha favorecido a las instituciones educativas y ha conllevado a un decaimiento de la calidad de la enseñanza en el país, de la agudización de las desigualdades sociales y la deserción, algunos planteles han realizado grandes esfuerzos para mantenerse como islas a flote en un mar de dificultades. Quienes hacen este gran esfuerzo, son los que tiene el rol como gerentes, ¿Pero cuál es el papel que desempeñan los docentes?

Es imprescindible hacer un alto en el camino para observar el comportamiento y el nivel de actualización que tiene el educador para desarrollar las actividades en el aula y el uso de las nuevas tecnologías, que responda a las nuevas formas de desarrollar las competencias del individuo, en el crecimiento personal y, el éxito en sus empresas.

Mitrani Alain, (1990) en su libro denominado: Las competencias claves para una gestión integrada para los Recursos Humanos. Considera: Estos descubrimientos condujeron a McClellan a identificar principios relacionados a las competencias. Por consiguiente, las competencias pueden consistir en motivos, rasgos de carácter, conceptos de uno mismo, actitudes, valores, contenidos de conocimientos o capacidades cognoscitivas o de conducta. Es decir, cualquier característica individual que se pueda medir de modo fiable. El desempeño del docente en el aula como gerente, cobra importancia ante la necesidad de delimitar las necesidades y objetivos de una institución

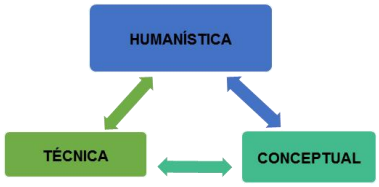
educativa, su objetivo es generar un proceso que intente integrar la comunidad escolar, promover la innovación fructífera que anime el desarrollo pedagógico de las escuelas.

La Gerencia Educativa, definida por el Normativo de Educación Básica (1996), como un "Proceso que contempla la producción, control y unificación de recursos, tanto humanos como materiales, lo organiza informal y formalmente, logra su funcionamiento dentro del sistema educativo del país" (p. 47). Con base a este planteamiento, la gerencia educativa es considerada un proceso básico y esencial en la organización escolar llena de nuevo significado. Por ello, se hace necesario saber que la misma es base de motivación y comunicación eficaz a través de un liderazgo podrá generarse en un clima laboral adecuado a los fines de una mejora en la productividad y en las relaciones interpersonales.

Stonner J. (1994), afirman que los gerentes son planificadores, organizadores, líderes y controladores de la organización que cumplen múltiples funciones dentro de la institución, planean, inician y ejecutan programas, interpretan y aplican normas, establecen niveles operacionales, motivan y dirigen al personal para alcanzar los objetivos de la organización.

También, existen cualidades de un buen gerente que no pueden enseñar las escuelas, como son: capacidad de dirigir, poder influir sobre otros, empatía, conocer a los demás; todas estas cualidades harán del gerente un profesional con una capacidad para desempeñarse de una manera eficaz y eficiente, en el que pueda identificar lo correcto y lo que debe llevarse a cabo, empleando el menor tiempo y recursos. El gerente nato, manejará las situaciones con tacto, valiéndose de su intuición, experiencias, mesura, decisión

para adaptarse a las necesidades y alcanzar los objetivos propuestos. Al respecto, hay que rescatar aspectos señalados por Katz en los años 80´s que los gerentes deben poseer tres habilidades básicas:



Fuente: Katz, (1989). Habilidades básicas.

- Humanística: referida a la sensibilidad y capacidad del gerente para funcionar de manera efectiva como integrante del grupo, logrando cooperación dentro del equipo que dirige.
- Técnica: confiere el conocimiento especializado, capacidad analítica y facilidad para el uso de herramientas y técnicas en disciplinas específicas, como saber dirigir, tomar decisiones, entre otras.
- Conceptual: para medir las consecuencias interfuncionales al tomar decisiones.

Con estas habilidades básicas se puede enfocar la virtualidad y los modos de evaluación de desempeño por competencias en las organizaciones educativas como nuevo reto para afianzar la calidad de los procesos gerenciales aplicados a la enseñanza - aprendizaje en una nueva forma de crear y de formar al hombre integral, cabe la pregunta ¿es un nuevo desafío? y este es el siguiente apartado.

2. La virtualidad y la evaluación de desempeño basada en competencias del docente en las organizaciones educativas

El ser humano por naturaleza posee ciertos atributos que lo hacen ser apto para desarrollar determinadas funciones y llevar a

cabo actividades, identificados estos como competencias individuales del Capital Humano. Al respecto, Meza Deyanira (1998), señala que: "La importancia de la búsqueda de los gobiernos por encontrar una manera de fortalecer la capacitación y aprendizaje continuos en las personas a fin de que la educación y experiencia sean medibles y más aún "valorizadas" conforma un sistema de competencias, de tal manera que sobretodo, en los niveles no profesionales y superiores un individuo tenga mejores oportunidades de trabajo y sobretodo más justas en lo que se refiere a la compensación de las mismas". (p.1).

Lo expuesto, resalta la necesidad de que tanto las autoridades gubernamentales como las empresas tomen en cuenta dentro del factor educativo el desarrollo de las competencias individuales a través de la capacitación; con la finalidad de garantizar el mejoramiento, el desempeño laboral y la calidad de vida de la sociedad y contribuir en el campo digital. No obstante, la realidad nos demuestra un panorama diferente. Si comparamos el desarrollo tecnológico de otros países con relación a Venezuela y han sido pocos los avances a nivel de tecnología, al respecto Díaz, (2016):

Venezuela está ubicada como el segundo país con la velocidad más baja según el informe Akamai, (2015). De los quince países de América considerados en el informe, Venezuela se encuentra entre los tres países con las velocidades más bajas, solo tres países latinoamericanos tienen velocidades por encima de los 5 Mbps, Uruguay, Chile y México, mientras que Canadá y EEUU tienen velocidades superiores a los 11 Mbps (p.7).

Esta situación deja entrever que son muchas las limitaciones que presenta el docente de hoy para desarrollar clases empleando el recursos de la virtualidad, las limitaciones en el acceso a internet ponen en desventaja el desarrollo de actividades y de investigación en los diferentes campos de estudios necesario para la formación del estudiante y del Docente. Es importante acotar que la inversión y administración del conocimiento, es limitada a los de mayor nivel profesional, son pocos los docente que logran con éxitos realizar estudios postgrado y que manejan la tecnología la telemática y las redes sociales debido al baja remuneración económica, así mismo, se observa poca valoración del recurso humano, cultura organizacional, falta de incentivos, el alto costo de los equipos son factores que inciden en el uso de la tecnología en las aulas.

Por otra parte a nivel gerencial existe la necesidad de aplicación de programas de formación y desarrollo de habilidades, en las diferentes áreas del saber y en otros casos la ausencia de Modelos de Evaluación de Desempeño con un perfil de competencias, claramente definido por parte de la misma. En consecuencia, el resultado es negativo, pues las deficiencias a nivel profesional conllevan a la disminución de la productividad, generando pérdidas para la organización.

Es por ello, que la gestión administrativa del docente influye en la actuación del docente frente a sus metas, objetivos y resultados, deben ser evaluadas, lo cual permitirá definir el índice de gestión de la institución para medir su desempeño. Sierra, (1999), lo define como el "resultado obtenido de confrontar las metas planeadas, los estándares y el desempeño

logrado". (p.32). El docente es considerado como una persona encargada de conducir el proceso educativo el cual debe satisfacer, mediante su tarea educativa, las demandas y expectativas de la sociedad venezolana, promover y contribuir a la formación integral de ciudadanos que participen activa y responsablemente en actividades que conduzcan al bienestar social e individual y solo puede hacerlo dependiendo de su actuación. El gerente de aula, juega un papel preponderante en la adquisición de insumos y que contribuyan a lograr las gestiones de envergadura cuya proyección social se torna positiva, dinámica y fructífera.

3. La virtualidad nuevos retos

Gracias a los avances tecnológicos e innovación de los procesos comunicacionales no solo es entenderse a través de un teléfono celular, son todos los procesos comunicacionales que intervienen en las formas de retroalimentarse en una buena comunicación con las personas que participan en el proceso de enseñanza – aprendizaje y avanzar con mayor rapidez. La telemática hace esta dinámica interactiva fluida actual llevando un mensaje claro y efectivo, que beneficien a las comunidades y participantes sea una estrategia pedagógica funcional para los docentes sea didáctico al utilizar las TIC. Es por ello, que a nivel educativo la virtualidad favorece el desarrollo del conocimiento, prácticas en las aulas el proceso de investigación sea relevante acorde a las exigencia y las necesidades del contexto mundial. No obstante, a pesar de ofrecer esta abanico de opciones la crisis económica en el país ha generado que la dotación de recursos materiales, tecnológicos económicos haya bajado significativamente, conllevando a la reducción de los presupuestos, y que sean poco los beneficiados

entre la masa estudiantil y docentes que deberían recibir los altos costos, sean pocos los docentes, y personal administrativo pueda capacitarse totalmente trae consecuencias como: exceso de trabajo, poco personal preparado, la poca dotación de equipos, la inseguridad.

El proceso de aprendizaje sin los avances tecnológicos maneja un contenido obsoleto, poco atractivo, la realidad evidencia que el docente hace un esfuerzo por mantener la conectividad, a pesar de las limitaciones. Las universidades han sido protagonistas del debate, de la búsqueda del mejoramiento a nivel organizacional, profesional, del conocimiento, creando espacios para el crecimiento integral del estudiante, en donde su formación está acorde con las perspectivas presentes en el país.

Las funciones que tienen los diferentes departamentos en las instituciones educativas es velar por garantizar la formación de los estudiantes para que las nuevas generaciones cuenten con la capacitación, adecuada para enfrentar los nuevos retos, aporte que realiza el Profesor Lara Sierra (2013), y lo reafirma así: "la Educación Virtual; "en particular, la educación en línea, conocida comúnmente como "educación virtual"; ha intentado desde sus orígenes, implementar mediante aplicaciones telemáticas la calidad de la comunicación de la formación presencial en la educación a distancia, mediada por tecnología y por ende por la pedagogía. Toda esta relación entre lo tecnológico y pedagógico, ha configurado nuevas formas de enseñanza aprendizaje, incorporando nuevos roles en los actores educativos y nuevas dinámicas en estos.

Por consiguiente, las aulas virtuales son la manera de integrar los efectos didácticos de las aulas reales a contextos en los que no es posible reunir físicamente a los

participantes en un proceso de enseñanza - aprendizaje. Es evidente que la modalidad educativa que más se puede beneficiar de esta tecnología es la enseñanza virtual. En esta modalidad virtual, asumen el proceso, como un aprender a aprender, todo esto dinamizado por la pedagogía activa y por las estrategias didácticas que esta ofrece, a la hora de utilizar las TIC en la educación".

El gerente de aula desde el punto de vista social y tecnológico, busca abordar estrategias que bien coordinadas se convierten en una herramienta indispensable para la adquisición de insumos y la gestión de obras que trabajando en equipo ayudan a lograr las gestiones de envergadura cuya proyección social se torna positiva, dinámica y fructífera este es uno de los grandes retos actuales de esta participación, presencial y virtual.

Dentro de las actividades del docente como Gerente Educativo también existen una serie de funciones gerenciales descritas, exigen de parte del gerente educativo condiciones y características básicas, por lo que González (1993), señala que: Poseer condiciones básicas de salud física y mental y equilibrio emocional para el cumplimiento a cabalidad de su función gerencial; ente capaz de reunir cualidades personales y profesionales inherentes a su cargo; capacitado para defender sus derechos y atender sus deberes con vocación de servicio; consciente del rol que desempeña como administrador de una organización; valorar su actividad como una verdadera disciplina desempeñándose con un estilo profesional propio. (Pág. 78).

Su acción gerencial está envuelta en la necesidad de efectuar cambios en conjunto para ser adaptados a un nuevo propósito, poniendo de manifiesto sus conocimientos, experiencia y capacidad para evaluar acciones

pasadas, presentes y futuras tomando en consideración los recursos disponibles, las relaciones con otros grupos, las normas establecidas y los objetivos planteados, tecnológicos y digitales; como líder deberá fomentar críticas, reflexiones, claridad y ser directo al comunicarse, brindar una comunicación abierta y con respeto al expresarse." (p. 19)

La gerencia debe convertirse en una acción transformacional, meritocrática, transaccional y creativa. Transformacional por cuanto el gerente debe ser un agente formador para favorecer el desarrollo de los demás. El éxito del gerente está en influir en los otros, consiguiendo ayuda para asegurar la misión, para favorecer la visión y para enriquecer los valores preestablecidos. El gerente, debe asegurar que sus subordinados se formen y asuman una madurez global que les acredite como sujetos de delegación y liberación.

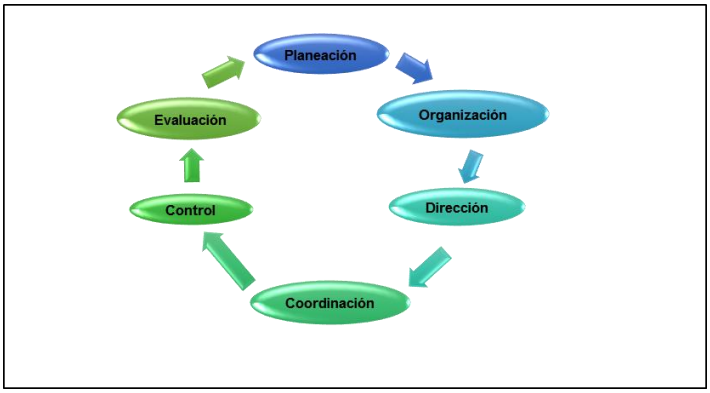
El gerente debe evaluar a sus supervisados y establecer una apreciación de acuerdo a criterios que reflejen el cumplimiento de las responsabilidades, la capacidad de innovación, la identificación con la institución y las relaciones con sus semejantes. A partir de esta visión global se podrán definir opciones diferenciadas de reconocimientos que se correlacionen con merecimientos. Por último, la creatividad de la gerencia significa, que ella no puede condicionarse a unos esquemas fijos ni puede circunscribirse a normas inflexibles. Sobre todo, debe prevalecer la acción creadora e innovadora del gerente para poder reaccionar y solventar problemas sin una receta en la mano, sino con creatividad e innovación. En este sentido, Stonner (1994), señala que el gerente debe tener presente tres valores en su práctica profesional:

1. El trabajo debe ser divertido por lo que debe ser disfrutado.
2. El trabajo es importante, no debe ser tomado con tanta seriedad.
3. Las personas son importantes, cada una de ellas constituye una diferencia.

Estos valores deben insertarse en la transdisciplinariedad de los principios de una gerencia, con el firme propósito de abordar niveles de excelencia de un rol docente en su hacer profesional. Por otra parte, resulta importante reconocer que la educación en Venezuela es gerenciada en varios niveles desde el Ministerio del Poder Popular para la Educación, pasando a los Directores Regionales, Supervisores circuitales, Directores de Plantel, hasta llegar al ámbito de la investigación del docente de aula, que también realiza una labor gerencial. La noción gerencial, se viene manejando desde hace tiempo, sin embargo, en el acontecer de los hechos de la realidad del aula escolar, el docente aún no termina de articular los principios gerenciales pertinentes a un rol docente bien entendido en su práctica. Frente a tal realidad el docente le corresponde asumir en su naturaleza de líder, atraer masas de ser de las clases interactivas interesante y sean modelo.

Así mismo Salazar (1994), define la gerencia de aula como "... una alternativa para elevar algunos aspectos del sistema educativo venezolano". (p.78). Estos aspectos estuvieron referidos a la calidad del desempeño profesional de los docentes, reconociendo en estos la importancia que tiene la gerencia al entrar en contacto y enfocar los procesos de aula con una postura gerencial hacia el proceso de enseñanza y aprendizaje. El Desempeño del gerente de aula, debe tener una actitud positiva y que cumpla con sus funciones gerenciales de manera eficiente.

Al respecto, Prieto, (1997), señala que "el rol del docente en el aula es planificar, organizar, dirigir, evaluar y coordinar las actividades, así como también, estudiar las coordinaciones y necesidades en que se desarrolle el trabajo con los subordinados". (p.112). Es prudente señalar, que las acciones administrativas del docente en el aula, garantiza la efectividad del desempeño del mismo y diferenciarán una organización de otra, no sin reconocer que cada organización es única. Al respecto, Taylor (1961), plantea que, si se aplican debidamente los métodos y principios de la organización, se garantizará el éxito del gerente. En consecuencia, el desempeño gerencial surge a la par de la eficacia con que una organización alcanza sus objetivos y satisface las necesidades de la sociedad, lo cual depende de la efectividad con la que realicen el trabajo los gerentes. El autor definió la administración a partir de cinco (6) funciones a continuación:



Fuente: Chiavenato, (2000). Funciones Administrativas.

- Planeación: se refiere a idear un curso de acción, permitiendo a la organización cumplir con sus metas.
- Organización: ordenar y movilizar los recursos humanos como materiales de la organización, para poner en práctica los planes.
- Dirección: implica proporcionar a los empleados la dirección necesaria para lograr su trabajo.
- Coordinación: asegurarse de que los recursos y actividades de la organización, estén

funcionando de modo armonioso, para alcanzar el éxito deseado.

- Control: significa asegurarse de que la organización siga su dirección correcta, monitorear los planes para que se cumplan debidamente.
- Evaluación: analizar resultados y revisa periódicamente. Realiza ajustes, incrementa la calidad y eficiencia de la educación.

Al respecto, Drucker (1968), señala que el desempeño de un gerente puede medirse a partir de dos conceptos, que son eficiencia y eficacia. Entendiendo la eficiencia el cómo hacer correctamente las "cosas" y la eficacia cómo hacer las "acciones correctas", conceptos que debe tomar el director para el éxito de su organización. Así, la eficiencia es la capacidad de hacer las cosas correctamente, permite al gerente lograr la salida o resultados, que corresponden a las entradas (materiales, tiempo y mano de obra), utilizados para conseguirla, minimizando el costo de los recursos materiales como humanos en la organización, logrando sus metas.

En cambio, la eficacia es la capacidad de escoger los objetivos apropiados; el gerente selecciona acciones correctas para realizarlas con la finalidad de alcanzar metas deseadas. Una vez que los gerentes escolares han establecido los objetivos, preparando planes y programas, deberán orientar a sus subalternos para lograr cumplir sus metas, éste debe orientar primero para luego cerciorarse que las acciones de los miembros de la organización, los conlleven a la obtención de metas. La gerencia es un proceso mediante el cual se establecen acciones de organización, coordinación, dirección y control de recursos variados, es necesario que se tenga una buena comunicación, proceso mediante el cual se cumplen las funciones gerenciales, siendo una actividad

a la que los gerentes dedican una abrumadora cantidad de tiempo.

En este sentido, el proceso de comunicación permite al director, como gerente de una institución, llevar a cabo las tareas inherentes a su trabajo, pudiendo interactuar comunicando la información requerida a sus subordinados; de allí, la importancia de dicho proceso el uso de la tecnología facilitaría estos procesos. En este mismo orden de ideas, Chiavenato (2000), indica que la formación gerencial es una herramienta eficaz para que el gerente desarrolle habilidades para crear y aplicar estrategias administrativas efectivas, propiciar cambios en su organización y, en general, mejorar su comportamiento gerencial. Así mismo, sugiere: "que, en materia de gerencia social, se deben llevar a cabo estilos gerenciales particulares a cada situación, en donde el diseño y la acción corresponda con el momento, lo que requerirá de una constante renovación". (p.35).

La motivación es un asunto fundamental para el desarrollo, ya que se traduce en desarrollo tanto individual como colectivo, dando como resultado un cumplimiento de los objetivos trazados, lo cual a su vez se convertirá en motivación para los integrantes de los grupos de trabajo, la cual puede transformarse en liderazgo, el cual, bien entendido no debe confundirse con la dominación y el ejercicio del poder; los verdaderos líderes respetan la integridad de los demás, un verdadero líder debe saber despertar el entusiasmo de sus colaboradores. Las personas que conforman un grupo de trabajo deben identificarse con ideal común para poder sentirse a gusto y lograr los objetivos proyectados, además debe haber una perfecta interacción entre los factores equipo – tarea - individuo para poder atender las

necesidades correspondientes a cada problema.

El docente como actor de integración tiene la responsabilidad de iniciar y motivar a los demás miembros de la comunidad, de generar aprendizaje, monitorear el intercambio dialógico de los grupos e intervenir cuando lo considere necesario; diseñar actividades alternativas para el logro de los objetivos; evaluar el proceso de aprendizaje, grupal e individual; realizar retroalimentación de las diferentes actividades e introducir modificaciones oportunas y necesarias para que se mantengan esta conexión, la cual si es recíproca y eficaz en la comunicación y la participación los logros de estos serían significativos.

El docente tiene que estar en contacto permanente con la comunidad y no ser un ente aislado, debe relacionarse, plantear y resolver problemáticas presentes en la comunidad la tecnología puede ofrecerle un campo variado de opciones que van desde el conocimiento hasta el desarrollo de prácticas locales que pueden incentivar la productividad y el desarrollo local. La autogestión y el desarrollo pueden solucionar los problemas existentes y atender las distintas necesidades. La efectividad, la eficiencia y la eficacia son elementos indispensables que inciden directamente en el buen funcionamiento la estructura organizacional. Por consiguiente, el docente juega un papel clave porque la gestión depende de la actitud, habilidades, destrezas y de la formación profesional para el logro de los objetivos que desean alcanzar.

En el sistema educativo debe existir valores que fundamenten el compromiso con la labor realizada y adoptar una actitud favorable y positiva, a todas las innovaciones que se presentan a nivel educativo con el fin de

mejorar la calidad de enseñanza y el desempeño. Es así que, la práctica a nivel administrativo, influye positivamente en la gestión. Ésta, debe tener como premisas: el alto sentido de responsabilidad, sentido de pertenencia, compromiso directo con el proceso de aprendizaje, además, la participación, planes de acción y proyectos que involucren a la escuela – comunidad.

Es importante destacar los aportes de Lara Sierra (2013) cuando dice: "ante todas estas transformaciones tecnológicas y pedagógicas, el "aula virtual" es el concepto que agrupa actualmente las posibilidades de la enseñanza por línea en internet. En principio, un "aula virtual" es un entorno de enseñanza - aprendizaje basado en un sistema de comunicación medida pedagógicamente por las tecnologías, en especial aquellas relacionadas con la web 2.0.

Estas innovaciones permiten generar actividades conjuntas entre estudiantes y docentes, convirtiéndose en procesos de ayudas colaborativas, permitiendo en cierta medida una garantía en la construcción de conocimientos con significado y sentido. Esta dinámica entre los contenidos, los estudiantes y los profesores, encontrados en los entornos virtuales de enseñanza aprendizaje, ha cambiado la relación de los mismos, relevándole el sentido al proceso, el cual está centrado actualmente los estudiantes." Esta realidad actualmente exige de los docentes la preparación constante, actualización de nuevos conocimientos y profesionalización requerida por los nuevos tiempos.

4. Reflexiones finales

Dentro del proceso de desempeño por competencias y su rendimiento se establecen claramente aportes destacados por Pereda, Santiago y Berrocal, (2001). Donde se tiene: la

definición por objetivos, la preparación del programa, la entrevista de evaluación, la formación de los evaluadores la implantación del sistema y el seguimiento y actualización del sistema, hasta obtener los resultados.

Este esquema trata de vislumbrar las actividades que debe tener un docente dentro del perfil de la evaluación de su rendimiento por competencias para alcanzar el logro de los objetivos en la institución con los nuevos avances y aportes que constantemente se debe tener en las instituciones es necesario que las tecnología de la información y comunicación TIC, jueguen un papel importante en su aplicación caracterizando el desempeño del docente que imparte las clases dentro del aula, ya que el beneficio es un conjunto de elementos que formaran al estudiante constante y permanentemente, desarrollando las habilidades y destrezas del joven en formación integral.

Alcanzando el enfoque de competencias para superar los obstáculos; así mismo el lenguaje debe ser claro, común, sencillo, pues facilita la comunicación en este nivel y los participantes del proceso educativo lo hace viable en estos cambios tan rápidos que ocurren en la sociedad. También focalizar todos los esfuerzos hacia los resultados en la acción formativa pueden definir claramente los objetivos de aprendizaje y los de forma operativa que facilitan y permiten evaluar la eficacia, la eficiencia y la rentabilidad dela acción formativa y poder predecir ciertos comportamientos que se requieren en el proceso de observación durante el aprendizaje, y por ultimo predecir el comportamiento futuro del comportamiento pasado en cuanto a la actualización de las nuevas tecnologías y recursos humanos que constantemente la base para el perfil de exigencia que se debe fomentar en las

instituciones educativas de igual forma la adopción de un enfoque integrador.

De estos aportes el surgimiento de la estructura organizacional ágil de las instituciones educativas de importancia, son fundamentales en la esencia del liderazgo visionario que sirve de sustento, los docentes que constantemente deben actualizarse los procesos transfuncionales sea a nivel educativo o a nivel organizacional y la tecnología de información que debe ser distribuida en la gente. Estos aportes servirán para nuevas investigaciones que permitan brindar una nueva forma de abordar la tecnología en el campo educativo.

Referencias Bibliográficas

Chiavenato Idalberto (2000) Administración de Recursos Humanos. Primera Edición. México. Mc Graw Hill interamericana de México, S.A

Chiavenato Idalberto (1989). Administración de Recursos Humanos. Primera Edición. México. Mc Graw Hill interamericana de México, S.A

Díaz, R. (2016). La Educación en Latinoamérica entre la red y el ecosistema digital, el caso venezolano. Red-Revista de Educación a Distancia. Núm. 48. Art. 8. 30-ene.doi: 10.6018/red/48/8. Disponible: http://www.um.es/ead/red/48/ruth.pdf

Drucker (1968). Evaluación de Desempeño. Primera Edición. México. Mc Graw Hill interamericana de México, S.A

González (1993). El Gerente Educativo. Disponible en: www.el gerente educativo. Fecha de consulta: 07/2019. (Pág. 78)

Hernández S. Roberto y otros. (1998). Metodología de la

Investigación. 2da edición. México. Mc Graw Hill interamericana de México, S.A

Henríquez A. y otros (2004). Reinventar La Escuela. Plataforma Foro Socioeducativo. Anuario Pedagógico UNESCO.

Lara, Sierra J. (2013). Educación Virtual. La virtualidad en los procesos de enseñanza - aprendizaje. Disponible en: http://educacionvirtuall.blogspot. com /2008/09/lavirtualidad- Fecha de Consulta: 12/12/ 2019

MECD (1999). Escuelas Bolivarianas. Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. Dirección General Sectorial de Programas Educativos. Dirección de Desarrollo Curricular.

Meza, Deyanira, (1998). Capital Humano y Competencias. Disponible en http://www.union.ncsa.uivc.educ. Fecha de Consulta: 02/01/2020

Pereda, S. y Berrocal (2001). Administración. Definición por objetivos. México Prentice Hill Interamericana de México.

Prieto, (1997). Rol del Docente en el aula. Disponible en: www.roldeldocenteenelaula. Fecha de Consulta: 02/12/2019. Pág. 112

Salazar (1994). Gerencia en el aula. Disponible en: www.gerenciadeaula. Fecha de Consulta: 07/2019. Pág. 78

Sierra, B. R. (1999) Técnicas de Investigación Social, Teoría y Ejercicios. Primera Edición. Editorial Varaninfo, S.A España

Stonner, J. (1994). Administración. Quinta Edición México Prentice Hill Interamericana de México.

Taylor, S. y Bogdan, R. (1992). Introducción a los métodos

cualitativos de investigación. Buenos Aires: Paidos.

Taylor, (1961). Administración. Métodos y Principios de la Organización. México Prentice Hill Interamericana de México

Autores

Álvaro José Sánchez Chávez: Profesor Contratado de la Facultad de Ciencias de la Educación, adscrito al Departamento de Administración y Planeamiento Educativo. Licenciado en Educación Mención Educación para el Trabajo Sub - área Comercial, año (2012). Magister en Gerencia Avanzada en Educación (2015). Actualmente Doctorando del Programa de Ciencias de la Educación (Universidad de Carabobo).