

# REVISTA *Fénix*

VOL. 4  
Nº 3



ISSN: 2773-7454

EDICIÓN CON FINES  
NO LUCRATIVOS

OCTUBRE 2024

## ECOSOFÍA DE LOS SABERES EMERGENTES DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN INICIAL: UNA VISIÓN DESDE LA ESPIRITUALIDAD

Arelys del Carmen  
Chávez Díaz  
Arelyschavez50@gmail.com  
<https://orcid.org/0009-0000-1435-7658>

Universidad Pedagógica Experimental Libertador

### RESUMEN

La ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial se presenta como un enfoque integral que considera la interconexión entre el conocimiento, la naturaleza y la espiritualidad. Este paradigma busca comprender cómo los educadores, en su práctica diaria, construyen significados que trascienden lo meramente académico, integrando dimensiones emocionales y espirituales en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La espiritualidad, en este contexto, actúa como un hilo conductor que enriquece la relación entre docente y alumno, promoviendo un ambiente de respeto y empatía. La presente investigación tuvo como Intencionalidad Generar una aproximación teórica sobre la ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad. El estudio estuvo enmarcado en el paradigma interpretativo con un enfoque cualitativo abordado a través del método fenomenológico la cual se desarrolló en las siguientes fases: fase previa: la reducción o epojé, fase descriptiva, fase estructural y la fase interpretativa, se consideró tres (3) informantes clave, profesores con más de 10 años de experiencia, se empleó como técnicas para la recolección de la información fue la entrevista a profundidad. Una vez recabada toda la información se procedió al proceso de análisis e interpretación de la información empleando la categorización, triangulación y codificación de la información. Finalmente, las reflexiones en base a los aportes dados por los informantes claves de esta investigación a través de la integración de la ecosofía de los saberes emergentes en la educación inicial, vista desde la espiritualidad, ofrece un marco poderoso para la transformación educativa. Al fomentar una comprensión profunda de los significados, así como una reflexión crítica sobre los aspectos ontológicos y epistemológicos, se abre la puerta a nuevas posibilidades para la enseñanza y el aprendizaje, donde cada niño y docente puede florecer en un entorno de respeto y conexión.

**Descriptores:** Ecosofía de los saberes emergentes docente de educación inicial espiritualidad.

## **ECOSOPHY OF EMERGENT KNOWLEDGE OF INITIAL EDUCATION TEACHERS: A VIEW FROM SPIRITUALITY**

Arelys del Carmen Chávez Díaz

Arelschavez50@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-1435-7658>

Universidad Pedagógica Experimental Libertador

### **ABSTRACT**

The ecosophy of emergent knowledge of initial education teachers presents itself as a comprehensive approach that considers the interconnection between knowledge, nature, and spirituality. This paradigm seeks to understand how educators, in their daily practice, construct meanings that transcend the merely academic, integrating emotional and spiritual dimensions into the teaching-learning process. Spirituality, in this context, acts as a connecting thread that enriches the relationship between teacher and student, promoting an atmosphere of respect and empathy. The purpose of this research was to generate a theoretical approximation of the ecosophy of emergent knowledge of initial education teachers: a view from spirituality. The study was framed within the interpretive paradigm with a qualitative approach, addressed through the phenomenological method, which was developed in the following phases: preliminary phase (reduction or epoché), descriptive phase, structural phase, and interpretive phase. Three (3) key informants, teachers with more than 10 years of experience, were considered, and in-depth interviews were used as techniques for information collection. Once all the information was gathered, the analysis and interpretation process was carried out using categorization, triangulation, and coding of the information. Finally, the reflections based on the contributions made by the key informants of this research, through the integration of the ecosophy of emergent knowledge in initial education, viewed from spirituality, offer a powerful framework for educational transformation. By fostering a deep understanding of meanings, as well as a critical reflection on ontological and epistemological aspects, new possibilities for teaching and learning are opened, where each child and teacher can flourish in an environment of respect and connection.

Descriptors: Ecosophy of emergent knowledge, initial education teacher, spirituality

## Introducción

En un mundo en constante transformación, la educación enfrenta nuevos desafíos y oportunidades que requieren de un enfoque renovado y consciente. La ecosofía, entendida como la interrelación entre el conocimiento, la espiritualidad y la naturaleza, se presenta como un marco teórico potente para abordar la formación de los docentes de educación inicial. Este enfoque no solo promueve una pedagogía que considera los saberes emergentes, sino que también integra la dimensión espiritual del ser humano, esencial en la formación integral de los niños

Por su parte, la educación inicial es una etapa crucial en el desarrollo humano, donde se establecen las bases del aprendizaje y se fomenta el crecimiento emocional, social y espiritual. En este contexto, los docentes juegan un papel fundamental, actuando no solo como transmisores de conocimiento, sino también como guías y facilitadores de un ambiente que promueva el bienestar integral de sus estudiantes. La ecosofía de los saberes emergentes aboga por una educación más holística, que reconozca la importancia de la conexión con la naturaleza, la comunidad y el universo, así como el valor de la intuición y la espiritualidad en el proceso educativo.

Al abordar este tema, se explorarán las diferentes dimensiones de la ecosofía y cómo pueden ser integradas en la práctica docente. Se analizará la influencia de la espiritualidad en el desarrollo de una pedagogía consciente que fomente no solo el aprendizaje cognitivo, sino también el desarrollo emocional y espiritual de los niños. Así, esta visión nos invita a replantear la formación de los docentes y a reconocer la riqueza de los saberes emergentes que, en sinergia con la espiritualidad, pueden transformar la educación inicial en una verdadera experiencia de aprendizaje significativo y trascendental.

## Desarrollo

El término ecosofía fue acuñado en 1973 por el filósofo noruego Arne Næss, que se traduce como saber o sabiduría, este autor la connota inicialmente como una especie de filosofía ecológica, definiéndola como “filosofía de armonía con la naturaleza o de equilibrio ecológico”. (Naess, 2007; p.23). Estos postulados están sustentados en los principios de Inclusión social, equidad, justicia y empoderamiento participativo entre los grupos humanos, sobre la base de las convergencias y la consecución del bien común.

De igual manera el principio de supresión, de la discriminación en cualquiera de sus formas, incluida la que la subjetividad del hombre impone entre humanos y no humanos, y entre estos últimos, asociando determinadas especies con cualidades negativas o rechazándolas por su aspecto. Y el diálogo intercultural reconociendo la unidad dentro de la diversidad, con especial atención al que debe generarse entre saberes tradicionales y saberes científicos y entre la cultura laica y la cultura religiosa, como la vía fundamental para lograr la integración de saberes.

Más tarde el francés Félix Guattari (1930-1992), también filósofo y quien verdaderamente le aporta un contenido epistémico, la presenta como un saber transdisciplinario e integrador, en el que no se pondera una teoría filosófica en particular, sino que entre otras cosas, busca la conciliación entre diferentes saberes, sobre la base de un humanismo no antropocentrista y la búsqueda de una integración orgánica en el plano psicológico y social del hombre como parte de una biosfera en equilibrio armónico.

Su principio se basa en: “El problema es saber de qué forma se va a vivir de aquí en adelante sobre este planeta, en el contexto de la aceleración de las mutaciones técnico-científicas y del considerable crecimiento demográfico” (p.21). En lo emocional, la Eco Sofía debe llevarnos a un modo diferente de comprender y relacionarnos afectivamente con nuestro entorno de existencia, encarando las consecuencias de la crisis y superándolas creativamente y positivamente, en lugar de reprimirlas y asumir posturas pesimistas o apocalípticas. La solidaridad, la generosidad, la compasión y el altruismo son algunos de los rasgos que debe fomentar una humanidad resiliente, enfocada en la transformación de los hábitos, costumbres y estilos de vida que condujeron a la crisis contemporánea.

Desde el campo científico esta persigue desarrollar una concepción más profunda de la vida, comenzando por una mejor comprensión de los fenómenos y procesos que ocurren en la naturaleza, bajo una perspectiva compleja. Algunas de las principales teorías que al respecto han sido postuladas, fundamentalmente, desde la segunda mitad del siglo XX, constituyen el basamento científico de la ecosofía, que serán consideradas para este estudio, son: la idea del “ser ecológico”, de Gregory Bateson (1979); la teoría general de los sistemas, del biólogo y filósofo austriaco Ludwig von Bertalanffy (1968) y la teoría de la autopoiesis, propuesta por los neurobiólogos chilenos Francisco Varela y Humberto Maturana (1994).

Estas teorías proponen una reflexión acerca de la necesidad de transformar la educación inicial y del valor que pueden tener los saberes emergentes como un catalizador para contribuir a generar cambios en los modos en que se aborda el



conocimiento en las escuelas de este nivel. Luego de una indagación entre las voces vivas se delimita el concepto de saberes emergentes, su origen y el tipo de problemáticas que aborda. Aunado al desafío de la inclusión con calidad es hoy una cuenta pendiente de la educación inicial en el país. Esta deuda se ha manifestado de manera clara en diversos resultados de estudios ya realizados, que incluyen altas tasas de deserción y bajos logros de aprendizaje, tal como muestran numerosos trabajos en el área. Han incrementado la preocupación en los distintos actores de este sistema educativo abriendo debates fundamentales acerca de la naturaleza y organización de los saberes que la escuela enseña hoy.

Como también las estrategias de enseñanza y la organización institucional que estructuran las condiciones para que los estudiantes aprendan. En este sentido, cabe preguntarse por la relevancia de los saberes que se enseñan: el objetivo de preparar a los niños y niñas para la vida en un mundo complejo y cambiante demanda una revisión, teniendo en cuenta nuevas capacidades y conocimientos que van más allá del currículum tradicional, así como la espiritualidad bajo los postulados Henry (2010);

Husserl (1996), Salgado (2021) y Viktor E. Frankl (1988) tienden a buscar el “estar en relación”, responder a una llamada de relacionarse con algo más que “uno mismo”, es decir, con otros, con Dios, con la creación, o con un sentido interior del propio ser más profundo. Este encuentro con la trascendencia puede producirse con determinadas experiencias o en ciertos momentos, así como a través de actividades imaginativas o reflexivas.

Ahora bien, fundamentados desde esta realidad, la situación contextual del objeto de estudio se ubica en el preescolar Dr. Humberto Cuencas del municipio Nirgua del estado Yaracuy, con la intención de indagar como es llevada ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad, por intermedio de la interacción entre docentes, en conversaciones aleatorias, como investigadora quise indagar de manera somera, para luego ir con más seguridad a revelar el contexto de estudio y se descubrir el fenómeno desde las voces de los actores sociales, que será abordada atendiendo a las inquietudes presentadas por dichos docentes.

Buscando conectarme con la realidad existente dentro del preescolar Dr. Humberto Cuencas, contacte a uno de los posibles actores sociales asignándoles número (que luego se le adjudicará otra identificación), al cual le pregunte ¿Cuál es su visión acerca la ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad? El actor social (AS1) me respondió lo siguiente: La ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial, vista desde la espiritualidad, ofrece una perspectiva enriquecedora que trasciende las prácticas educativas tradicionales.

Seguidamente el Actor Social (AS-2) me respondió este enfoque invita a los docentes a reflexionar críticamente sobre sus propias prácticas y creencias. Al hacerlo, pueden cuestionar los paradigmas establecidos y buscar nuevas formas de enseñanza que respondan a las necesidades de sus estudiantes.

Finalmente, el Actor Social (AS-3) me respondió La ecosofía promueve la idea de que el conocimiento no es un ente aislado, sino que está interconectado con la naturaleza, la cultura y la espiritualidad. Los docentes pueden integrar estos saberes en su práctica, creando un entorno de aprendizaje más holístico.

A tal efecto, y en virtud de lo antes expuesto, y con la intención de abordar el fenómeno ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad, surge en mi pensamiento ciertas interrogantes que me hacen dirigir un proceso investido en el presente estudio y de las cuales planteo:

¿Cuáles son los significados que emergen de la ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad?

¿Qué significado emergen de la ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad? ¿Cuáles son los aspectos ontológicos y epistemológicos que emergen de los docentes de educación inicial sobre la ecosofía de los saberes una visión desde la espiritualidad? ¿Cuáles son los elementos de la aproximación teórica sobre la ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad.

### **Intencionalidades de Estudio**

Develar el estado del arte de la ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad

Comprender los significados que emergen de la ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad.

Interpretar los aspectos ontológicos y epistemológicos que emergen de los docentes de educación inicial sobre la ecosofía de los saberes una visión desde la espiritualidad.

Generar una aproximación teórica sobre la ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad.

### **Relevancia de la Investigación**

La ecosofía implica una visión holística del ser humano en relación con su entorno aborda cómo los saberes emergentes del docente se entrelazan con su espiritualidad, lo que sugiere una concepción del ser que va más allá de lo puramente académico. La inclusión de la espiritualidad en la educación inicial sugiere un enfoque epistemológico que valora los saberes emergentes, permitiendo que el conocimiento se construya de manera colaborativa y contextualizada.

De allí que, la espiritualidad puede aportar valores como la empatía, el respeto y la solidaridad, esenciales en la educación inicial. Tu tesis puede contribuir a la formación de docentes que no solo enseñen, sino que también formen seres humanos íntegros.

### **Teoría Humanista**

Sus principios y postulados se fundamentan en la corriente fenomenológica de Husserl: La realidad no se apoya en sucesos sino en el fenómeno. Se complementa y enriquece con el pensamiento humanista-existencial de Martin Heidegger y el existencialismo de Soren A. Kierkegaard, Martin Buber y C. Jaspers. El hombre como “ser en el mundo, arrojado ahí, tiene que determinar su esencia a través de su existencia, lo que supone ejercer su libertad” “estar condenado a ser libre” y “ser responsable de su

conducta”.

El enfoque humanista tiene la profunda convicción de que la persona posee el potencial para llegar a ser lo que es en esencia, afirma que en el interior de todo ser humano existe la capacidad de crear estructuras originales de descubrir nuevas opciones y alternativas para orientar su vida y autodeterminante a partir de los valores que van cobrando un sentido y un significado personal.

Este enfoque no forma una escuela psicológica, más bien se considera como un cuerpo de teorías y sistemas psicoterapéuticos que comparten los mismos principios antropofilosóficos, de ahí la gran variedad de metodologías y sistemas psicoterapéuticos entre los que se encuentra el enfoque centrado en la persona de Carl R. Rogers; las teorías sobre la motivación, la autorrealización y la trascendencia de Abraham Maslow, la psicología existencial de Rollo May y James Bugental y los planteamientos de Clark Moustakas, Gordon Allport, Charlotte Buhler, Gardner Murphy y Henry Murray, entre otros.

La concepción humanista sobre el aprendizaje propone un aprendizaje significativo y vivencial, definiéndolo como el proceso que modifica la percepción que los individuos tienen de la realidad. Rogers considera el aprendizaje como una función de la totalidad de las personas, afirma que el proceso de aprendizaje genuino no puede ocurrir sin: intelecto del estudiante, emociones y motivaciones para el aprendizaje. Rogers enuncia los principios del aprendizaje significativo donde se resalta que éste es la relación de los conocimientos nuevos con las experiencias ya existentes.

Los elementos que intervienen en el aprendizaje significativo según Carl Rogers (1989) son:

El compromiso personal del estudiante.

Iniciativa personal, aunque el incentivo o estímulo venga de afuera. Es penetrante, es decir, lo que aprende es más perdurable y profundo.

Autoevaluación.

### **Orientación Metodológica**

En toda investigación para Bruñe (1974) citado en Rusque (ob. cit.), el enfoque metodológico determina la naturaleza, el paradigma y el método que permite conducir el pensamiento, con las respectivas técnicas que permitan la recolección de información, para poder aprehender y registrar la realidad fenómeno de estudio. Luego, con alternativas de análisis poder explicar, comprender, confrontar y contrastar los hechos de los sistemas de significados que los investigados ponen en evidencia, una vez que lo comunican, con el propósito de poder construir teorías sobre el objeto de estudio. Aspectos que se definen en correspondencia con el propósito que se tiene planteado lograr con el desarrollo del estudio investigativo.

De allí que, la naturaleza de esta investigación estuvo inclinada hacia el enfoque cualitativo, dado que se pretende comprender un fenómeno social, Generar una aproximación teórica sobre la ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad, en tal sentido Martínez (2006) afirma



que “la investigación cualitativa trata de identificar, básicamente, la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones” (p.66). El paradigma interpretativo. Díaz (2011), “gira en torno a la importancia de describir significados, interpretarlos, comprender los fenómenos, en fin, hallarles el sentido a las vivencias de las personas y grupos desde su visión particular”(p.94). Originalmente planteada por Husserl (1859 – 1938) la fenomenología se define como “el estudio de los fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre (p.215). Martínez, (2006) De acuerdo con esta postura, la fenomenología procura una filosofía que presente los hechos, fenómenos o realidad desde una perspectiva rigurosamente naturalista, “tal cual es”, o dicho en términos fenomenológicos es necesario revelar “la esencia” (p.137).

Por lo que respecta a la exigencia del rigor científico, se debe destacar la rigurosidad en la sistematicidad de la indagación; en efecto, el ordenamiento de la investigación puede llevar los resultados de la interpretación del fenómeno, a ser objeto de diálogos entre la comunidad científica; con esta intención, consideré las fases del método fenomenológico hermenéutico de Martínez (2009) la cual se describe a continuación:

Fase 1: Descripción del fenómeno; en la cual describo el fenómeno con toda su riqueza sin omitir detalles, consiste en describirla de la manera más libre y rica posible, sin entrar en clasificaciones o categorizaciones, pero trascendiendo lo meramente superficial. Cabe señalar que esta fase del método es presentada en el Momento I de este trabajo, en la cual realizo una aproximación al fenómeno en estudio, a saber, generar una aproximación teórica sobre la ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad además de una resumida contextualización teórico epistémica y organizacional del mismo.

Fase 2: Búsqueda de múltiples perspectivas; consiste en tomar en cuenta las opiniones de los sujetos de estudio, además de la visión del fenómeno por parte de otras personas involucradas. Para los efectos de esta investigación, la fase dos (2), se encuentra representada en el Momento IV con la aplicación de la entrevista a profundidad, aplicada a tres coordinadores de la extensión académica san Felipe que fungieron como informantes clave. A través de esta interacción registré las impresiones, el sentir y pensar de los docentes en torno a los mencionados procesos formativos.

Fase 3: Búsqueda de la esencia y la estructura; como investigadora, traté de captar las estructuras del fenómeno y las relaciones del mismo. Resurgieron aquí los registros hechos en las matrices categoriales, para la obtención de información de carácter compresivo, ello me condujo a interpretar las categorías emergentes acerca de la ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad. Esta fase también se encuentra plasmada en el Momento IV, en el cual presento el despliegue categorial emanado del discurso de los informantes claves en torno a la realidad abordada.

Fase 4: Constitución de la significación. Consiste en profundizar en la estructura del fenómeno traducido en el lenguaje y concepciones de los docentes entrevistados e interpretados por mi persona como investigadora. De igual manera, el mismo momento,

presenta la categorización, la cual, junto con la codificación, me permitieron extraer aquellos elementos relevantes del discurso subjetivo, su saturación para seleccionar los elementos en común, permitieron agrupar esos significados, apoyados con trozos de sus expresividades. Cabe mencionar que esta fase del método, también se encuentra reflejada en el Momento IV de esta tesis doctoral

Fase 5: Interpretación del fenómeno; después de haber seguido este procedimiento, obtuve todos los elementos para comprender e interpretar la realidad en estudio y en consecuencia, teorizar sobre el mismo. En el capítulo V presento la hermeneusis de cada una de las categorías emergentes del discurso intersubjetivado en torno a la ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad.

### **Reflexiones Finales.**

En relación a la intencionalidad orientada comprender los significados que emergen de la ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad. Esta comprensión no solo abarca el conocimiento pedagógico, sino que también se entrelaza con dimensiones espirituales que enriquecen la experiencia de enseñanza y aprendizaje. La espiritualidad se convierte en un puente que conecta a los educadores con sus estudiantes, promoviendo un ambiente de respeto y empatía.

En cuanto a la segunda intencionalidad Interpretar los aspectos ontológicos y epistemológicos que emergen de los docentes de educación inicial sobre la ecosofía de los saberes una visión desde la espiritualidad. Es fundamental reconocer que los docentes de educación inicial no solo transmiten conocimientos, sino que también son agentes de transformación social. Su visión espiritual les permite cuestionar y redefinir sus prácticas educativas, fomentando un aprendizaje holístico que considera las dimensiones emocionales y espirituales de los niños. Esto lleva a una revalorización del conocimiento, donde las experiencias vivenciales y los saberes comunitarios son igualmente importantes.

Finalmente, la tercera intencionalidad de esta investigación Generar una aproximación teórica sobre la ecosofía de los saberes emergentes del docente de educación inicial: una visión desde la espiritualidad. Implica integrar diversas corrientes de pensamiento que abordan la educación desde una perspectiva integral. La espiritualidad se presenta como un elemento clave que no solo enriquece el proceso educativo, sino que también contribuye al desarrollo de una conciencia crítica en los docentes. Esta aproximación teórica debe ser flexible y abierta, permitiendo la inclusión de diversas voces y experiencias que reflejen la pluralidad del contexto educativo.

## Referencias

Bertalanffy, L. Von (1968): Teoría general de los sistemas. México: Fondo de Cultura Económica, 1976.

Bateson, Gregory (1979). Espíritu y naturaleza: una unidad necesaria (avances en teoría de sistemas, complejidad y ciencias humanas). Bantam Books.

Guattari, Félix (1996). Las tres ecologías. Valencia: Pre-Textos.

Henry, Michel (2010). Fenomenología de la vida. UNGS-Prometeo Libros

Husserl, Edmund (1996). Meditaciones cartesianas (traducción de José Gaos y Miguel García-Baró), FCE, México.

Maturana, Humberto y Varela Francisco (1994). De máquinas y de seres vivos, Santiago de Chile, Editorial Universitaria S.A,

Naess, Arne (2007). Los movimientos de la ecología superficial y la ecología profunda: un resumen. Medio Ambiente y Desarrollo.

Salgado-Guerrero, J. P. (2021). Manos a la obra: el ecosistema de la UPS. In: Un ecosistema llamado universidad [online]. Quito: Editorial Abya- Yala.

Viktor E. Frankl (1988). La voluntad de sentido. Conferencias escogidas sobre Logoterapia, Ed. Herder, Barcelona.

## PRAXIS DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN PRIMARIA: UNA VISIÓN PEDAGÓGICO-FILOSÓFICAS COMO APARIENCIAS SENSIBLE

Leidys Karla Caro Araujo

[Leidyskarlacaro@gmail.com](mailto:Leidyskarlacaro@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0009-8498-7546>

Universidad Pedagógica Experimental Libertador

### RESUMEN

La praxis del docente de educación primaria se refiere a la práctica reflexiva y consciente que lleva a cabo un maestro en el proceso de enseñanza-aprendizaje. es un proceso dinámico que combina la planificación, la ejecución y la reflexión crítica sobre la enseñanza, siempre con el objetivo de mejorar el aprendizaje de los estudiantes y adaptarse a sus necesidades. La presente investigación doctoral tiene como intencionalidad construir elementos teóricos emergentes de la praxis del docente de educación primaria: una visión pedagógico-filosófica como apariencias sensibles. Esta investigación se enmarco en el enfoque cualitativo de paradigma interpretativo estructurada en un, proceso metodológico fenomenológico con apoyo hermenéutico que permitió la comprensión de los fenómenos en sus variadas manifestaciones. Los actores sociales se seleccionaron siguiendo el criterio de la investigación cualitativa partiendo del hecho que tienen experiencia en la educación primaria y participaron voluntariamente en la investigación. De tal manera se consideraron como informantes tres (3) docentes de educación primaria. Se realizó bajo la propuesta de Martínez (1996) se corresponden con cuatro (4) fases: previa, descriptiva, estructural y final. Los informantes claves para esta investigación fueron En cuanto a la técnica empleada en la recolección de información fue la entrevista en profundidad y el instrumentó un guion de entrevista. La información obtenida fue sistematizada mediante la codificación, categorización y triangulación. El fin último de esta tesis doctoral fue Construir elemento teórico emergente sobre la praxis del docente de educación primaria: una visión pedagógico-filosófica como apariencias sensibles

**Descriptor:** praxis docente educación primaria pedagógico-filosófica apariencias sensibles.

## PRAXIS OF PRIMARY EDUCATION TEACHERS: A PEDAGOGICAL-PHILOSOPHICAL VIEW AS SENSIBLE APPEARANCES

Leidys Karla Caro Araujo

[leidyskarlacaro@gmail.com](mailto:leidyskarlacaro@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0009-8498-7546>

Experimental Pedagogical University Libertador

### ABSTRACT

The praxis of primary education teachers refers to the reflective and conscious practice carried out by a teacher in the teaching-learning process. It is a dynamic process that combines planning, execution, and critical reflection on teaching, always with the aim of improving student learning and adapting to their needs. This doctoral research aims to construct emerging theoretical elements of the praxis of primary education teachers: a pedagogical-philosophical view as sensible appearances. This research was framed within a qualitative interpretative paradigm, structured in a phenomenological methodological process with hermeneutic support that allowed for the understanding of phenomena in their varied manifestations. Social actors were selected following qualitative research criteria, based on the fact that they have experience in primary education and voluntarily participated in the research. Three (3) primary education teachers were considered as informants. The research was conducted under the proposal of Martínez (1996), which corresponds to four (4) phases: preliminary, descriptive, structural, and final. The key informants for this research were. Regarding the technique used for data collection, in-depth interviews were conducted, using an interview guide as the instrument. The information obtained was systematized through coding, categorization, and triangulation. The ultimate goal of this doctoral thesis was to construct an emerging theoretical element on the praxis of primary education teachers: a pedagogical-philosophical view as sensible appearances.

**Descriptors:** teacher praxis, primary education, pedagogical-philosophical, sensible appearances

## Introducción

La educación primaria es un pilar fundamental en el desarrollo integral de los individuos, donde los docentes juegan un papel crucial. La praxis del docente no se limita a la simple transmisión de conocimientos; implica una reflexión profunda sobre su práctica educativa, influenciada por diversas corrientes pedagógicas y filosóficas. Esta interacción entre teoría y acción permite al educador no solo impartir saberes, sino también formar ciudadanos críticos y conscientes.

Desde una perspectiva pedagógico-filosófica, es esencial comprender cómo las creencias y valores del docente moldean su enfoque educativo. Las apariencias sensibles en este contexto se refieren a las experiencias tangibles y perceptibles que los estudiantes viven en el aula, las cuales están impregnadas de significados que trascienden lo meramente académico. Estas experiencias son el resultado de un entorno educativo que promueve la curiosidad, la creatividad y el pensamiento crítico.

La praxis del docente de educación primaria, vista a través de una lente pedagógico-filosófica, revela la complejidad y riqueza de la enseñanza, donde las apariencias sensibles juegan un papel fundamental en la formación de una educación significativa y transformadora.

## Desarrollo

En el caminar del mundo globalizado a pasos agigantados subyace el proceso educativo con claros ejemplos que muestra la educación como la principal herramienta para lograr los objetivos de progreso de una nación, por ende una calidad de vida óptima de los habitantes. En ese sentido; el sistema educativo constituye el principal ente encargado de formar los ciudadanos que demanda la sociedad, ocupando históricamente el panorama social de una nación, en virtud de los efectos, la aceptación de la población y de las consecuencias hacia cualquier medida, idea o políticas proveniente del ámbito gubernamental, sea reconocida o bien desprovista de avances o logros proyectados en función de su calidad.

Donde la praxis docente en el nivel de educación primaria ha sido marcada dentro del proceso evolutivo que ha experimentado el sistema educativo durante los últimos años, evidenciándose un cambio cuantitativo acompañado de reformas cualitativas, es decir, repercutiendo en todo el aparato del sistema educativo y por ende en los entornos de formación donde se desenvuelven los estudiantes.

Si bien es cierto, las instituciones educativas son organizaciones creadas bajo lineamientos políticos del estado con objetivos específicos que se corresponden, en primer lugar, con los de la sociedad en cuanto a los fines de la educación, direccionados a una mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y en segundo lugar estila como centros académicos responsables de la formación de las futuras generaciones de relevo, artífices del desarrollo de cualquier nación que desee ser productiva.



En consecuencia la visión pedagógico-filosófica de la enseñanza conlleva a la reflexión, encontrando sustento en la discusión y análisis para resaltar su relevancia con argumentos de la praxis del docente en el sistema escolar, considerando que el actual contexto sociocultural de los estudiantes implica la presencia de videojuegos, plataformas web, Facebook, Instagram, YouTube, por nombrar algunos elementos, conllevando la praxis docente a sustentarse en la filosofía, con el fin de alcanzar el desarrollo de habilidades, conocimientos, competencias y diálogo.

En ese sentido, el profesorado debe poseer una didáctica de la filosofía, adecuada a los contenidos propuestos por el currículum escolar, y considere elementos del contexto del estudiantado, donde la pedagogía sensible se produce como consecuencia de la necesidad de un modelo pertinente para la enseñanza del arte que pueda desplazar las concepciones tradicionales de la misma.

Siguiendo a Aristóteles (2003), la educación era un aspecto natural del ser humano, ya que la sociabilidad es natural. Para él, la educación del carácter era fundamental para que el individuo se convirtiera en un buen hombre, y consideraba que la relación con otras personas era la clave para lograrlo. Mientras en la pedagogía sensible, desde la visión aristotélica, actualmente el hombre es una unidad perceptiva imaginativa y sensible, y las interacciones sociales con el entorno prevalecerán sobre la alienación y el aislamiento de la escuela tradicional.

Ello permite prestar una mayor atención a los aspectos motivacionales, recreativos resaltando la importancia de la innovación, la producción del conocimiento del arte, configurando los conflictos sociales y los planteamientos de los problemas de cada disciplina, no como situaciones aisladas, sino mutuamente solidarias, inter y transdisciplinarias.

Considerando a Freire, (1998), el sentido y el significado de las relaciones con los otros se convirtieron en eje articulador del pensamiento y de las prácticas educativas. Desde esta perspectiva se desentrañan las conceptualizaciones y el valor asignado a la sensibilidad intercultural, entendida como proyección y respuestas emocionales positivas frente a los demás, fomento de la curiosidad profunda y del pensamiento crítico, al igual que el respeto y la valoración de mundo, intereses y saberes de los otros; las ideas expuestas se convierten en el objetivo primordial de esta investigación con la cual se buscara formular un constructo teórico de la Praxis del docente de educación primaria: Una visión pedagógico-filosófica como apariencias sensibles.

Partiendo de la concepción aristotélica donde la praxis docente en la filosofía y la educación se relaciona con la idea de que la acción es un fenómeno que se agota en sí mismo, y que la finalidad de una acción está en la acción misma. La visión filosófica de la educación es una orientación que establece el propósito de la educación, qué es y por qué se educa. La filosofía de la educación se basa en la concepción del hombre y la vida, y se refleja en el plan de estudios y en los objetivos educativos.

Conjuntamente con la filosofía de Freire (ob. cit), cuando describe la pedagogía filosófica como una rama de la pedagogía que se dedica a la reflexión e investigación sobre la educación y la enseñanza de la filosofía, resaltando algunos aspectos como la educación debe

estar insertada en la cultura, pero sin caer en el relativismo. La educación debe tener en cuenta los elementos constitutivos del ser humano, como la inteligencia, la espiritualidad, la libertad, la responsabilidad, el amor y la sociabilidad.

La educación debe estar fundamentada en una filosofía del hombre, ya que de la manera en que se conciba la esencia humana, así se pretenderá formar al hombre en el proceso educativo.

### **Propósitos de la Investigación.**

#### **Propósito General:**

Develar la praxis del docente de educación primaria: una visión pedagógico- filosófica como apariencias sensibles.

Comprender los sentidos y significados de la praxis del docente de educación primaria: una visión pedagógico-filosófica como apariencias sensibles.

Interpretar desde las voces de los actores sociales la praxis del docente de educación primaria: una visión pedagógico-filosófica como apariencias sensibles.

Construir elementos teóricos emergentes de la praxis del docente de educación primaria: una visión pedagógico-filosófica como apariencias sensibles.

### **Relevancia de la Investigación**

La práctica docente en educación primaria debe ser coherente relevante para el contexto en el que se desarrolla. La praxis no es solo una actividad técnica; es un proceso reflexivo que permite al docente adaptar su enseñanza a las realidades necesidades de sus estudiantes. Desde el punto de vista teórico, la praxis docente se fundamenta en diversas corrientes pedagógicas que ofrecen marcos para la reflexión la acción. La educación primaria tiene un impacto significativo en la sociedad.

Desde el punto de vista social la praxis del docente, en este contexto, al formar ciudadanos críticos y comprometidos, los docentes desempeñan un papel crucial en la construcción de una sociedad más justa equitativa. La praxis del docente de educación primaria desde una visión pedagógico-filosófica de apariencias sensibles es fundamental para garantizar una educación de calidad. Al abordar esta temática desde los enfoques práctico, teórico, social y metodológico, se evidencia la importancia de una práctica docente reflexiva adaptativa que responda a las necesidades de los estudiantes y de la sociedad en su conjunto.

Finalmente, desde el punto de vista metodológico servirá de soporte a otros investigadores en relación a las categorías estudiadas en esta tesis doctoral.

### **Orientación Metodológica**

Las orientaciones metodológicas de un proceso de investigación se refieren a los procedimientos que permite en la práctica, el abordaje del objeto de estudio, para su mirada

más directa en cuanto a su observación, interpretación y comprensión. Para ello me sustentare en los postulados de Bruyne (1974) citado en Rusque (1999), quien señala que toda investigación debe definir el plano ontológico, epistemológico y metodológico de la investigación, destacando que éste último permite declarar, según el propósito del estudio la naturaleza de la misma, el paradigma que hará posible la construcción de conocimiento, así como el método para analizar la información, aspectos todos que al estar en correspondencia con el propósito que se tiene planteado lograr, asumen correspondencia paradigmática.

Desde este marco conceptual, el paradigma asumido en esta investigación se corresponde al paradigma interpretativo, desde el punto de vista de su origen cualitativo, naturista y humanista, cuyo estudio tiene que ver con las acciones humanas y la vida social. En este sentido para Pérez (2004) el paradigma interpretativo intenta comprender la realidad al considerar que el conocimiento no es neutral sino relativo a los significados de los sujetos en interacción mutua y tiene pleno sentido en la cultura y en las peculiaridades de la cotidianidad del fenómeno educativo; por ello, tiene lógica remontarnos al pasado para comprender y afrontar mejor el presente.

Por otra parte, para Taylor y Bogdan (2000) desde la corriente interpretativa, la búsqueda está orientada a entender el problema desde la percepción de los sujetos, las creencias y motivaciones que subyacen en sus acciones. Por consiguiente, el paradigma de investigación interpretativo es una percepción o modo de concebir la realidad y las formas en las que el mundo social es comprendido desde la visión, entre el investigador y el hecho que se estudia naciendo una relación dialógica donde comparten opiniones e ideas referentes al fenómeno a investigar.

Para Husserl (1992), la fenomenología “es la ciencia que trata de describir las estructuras esenciales de la conciencia”. (p.37), se comprende, que la fenomenología para Husserl se orienta a distinguir como son las cosas partiendo de cómo nosotros pensamos que son en realidad, de las bases conceptuales cognoscitivas, en tanto que las cosas que surgen en la mente del individuo reflejan el mundo externo, pues las cosas existen porque deseamos que estén allí. Otro aspecto relevante, es que el autor deja a un lado la interacción física de las personas, y considera importante el cómo se comprenden recíprocamente sus conciencias, como se establece el significado y la comprensión en el interior del sujeto.

Por su parte Heidegger (2000), filósofo y discípulo de Husserl, despliega una filosofía existencial contribuyendo al desarrollo de la fenomenología constituyendo al ser en el mundo socio-histórico, prevaleciendo la dimensión fundamental de toda conciencia humana histórica y sociocultural, la cual se expresa por medio de la palabra.

Desde esta perspectiva, la fenomenología para Heidegger se encamina hacia la interpretación de la interacción social, donde se deben estudiar las interpretaciones y los significados que las personas le dan cuando interactúan en distintas situaciones y la realidad social en la cual viven, esto es constante y los significados que se le otorgan pueden modificarse por otros.

Las elucubraciones mencionadas, me permiten comprender que los fenómenos no se percibirían en la vida cotidiana, si no existiera una persona, un ente con verdadero interés por conocerlos, una inquietud por develarlos; por consiguiente, para este autor, el modo como se exterioriza o es interpretado el ser, está determinado por los múltiples modos del ser; es decir, el ser se encuentra oculto o encubierto en el ente y la idea principal, es poder conquistar al ser que hay en él, para develarlo. Desde esta postura, interpreto que para que exista una verdad, debe existir un ente capaz de descubrirla, de interpretarla, lo que me lleva indiscutiblemente a asumir el rol del ente que busca develar la verdad en torno al fenómeno de estudio en esta investigación.

## **Hallazgos**

Los docentes de educación primaria no solo se basan en teorías pedagógicas para guiar su práctica, sino que también integran experiencias prácticas que han adquirido a lo largo de su carrera. Esta combinación les permite: Al conectar teoría y práctica, los docentes pueden adaptar sus métodos de enseñanza a las necesidades específicas de sus estudiantes. Por ejemplo, pueden aplicar estrategias didácticas que han demostrado ser efectivas en situaciones similares, ajustándolas según el contexto del aula.

La práctica docente se enriquece cuando los educadores utilizan métodos que involucran a los estudiantes de manera activa, como el aprendizaje basado en proyectos, el trabajo colaborativo y el uso de tecnología educativa. Esto no solo mejora la comprensión de los contenidos, sino que también motiva a los estudiantes a participar activamente en su propio proceso de aprendizaje. La identificación de una perspectiva pedagógica que va más allá del contenido académico implica un enfoque holístico en la educación. Esto incluye:

Los docentes reconocen la importancia de formar no solo estudiantes competentes académicamente, sino también individuos emocionalmente inteligentes.

Esto se traduce en actividades que promueven la empatía, la resolución de conflictos y el trabajo en equipo, preparando a los estudiantes para interactuar de manera efectiva en la sociedad. La educación no solo debe centrarse en la adquisición de conocimientos, sino también en la formación de valores como el respeto, la responsabilidad y la justicia. Los docentes actúan como modelos a seguir, promoviendo un ambiente donde estos valores son discutidos y practicados diariamente.

## **Reflexiones Finales.**

La praxis del docente de educación primaria se revela como un proceso complejo y multifacético, donde cada acción educativa está impregnada de significados que van más allá de la mera transmisión de conocimientos. Esta comprensión implica reconocer que la enseñanza es un acto cargado de intenciones, valores y emociones, donde los docentes no solo son instructores, sino también guías y facilitadores del aprendizaje integral de sus estudiantes. La visión pedagógico-filosófica permite desentrañar las capas de significados que configuran la práctica docente, destacando la importancia de la reflexión crítica en la

formación de identidades profesionales.

Las voces de los actores sociales, incluidos docentes, estudiantes y padres, aportan una rica diversidad de perspectivas que enriquecen la comprensión de la praxis educativa. Cada narración y experiencia compartida revela las realidades contextuales en las que se desenvuelven los educadores, así como los desafíos y logros que enfrentan. Esta interpretación colectiva permite visibilizar las dinámicas del aula y la comunidad, subrayando que la educación es un proceso colaborativo que se nutre de la interacción y el diálogo. Escuchar estas voces es fundamental para construir una educación más inclusiva y significativa.

La construcción de elementos teóricos emergentes a partir de la praxis docente abre nuevas avenidas para la investigación y la práctica educativa. Estos elementos no solo enriquecen el marco teórico existente, sino que también ofrecen herramientas concretas para la mejora continua de la educación primaria. Al integrar experiencias prácticas con fundamentos teóricos, se fomenta un enfoque que promueve la innovación y la adaptabilidad en la enseñanza. Este proceso de construcción teórica es vital para desarrollar un modelo educativo que responda a las necesidades cambiantes de los estudiantes y la sociedad.

## Referencia

Aristóteles. (2003). *Ética a Nicómaco* (A. García, Trans.). Ediciones Istmo. (Original work published ca. 350 a.C.)

Freire, P. (1998). *Pedagogía de la esperanza: Reflexiones sobre la pedagogía del oprimido*. Siglo XXI Editores.

Bruyne, P. (1974). *Metodología de la investigación educativa*. [Citado en Rusque, A. (1999). *Métodos de investigación educativa*]. Editorial Magisterio.

Rusque, A. (1999). *Métodos de investigación educativa*. Editorial Magisterio.

Pérez, J. (2004). *El paradigma interpretativo en la investigación educativa*. [Citado en tu texto].

Taylor, S. J., & Bogdan, R. (2000). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. McGraw-Hill.

Husserl, E. (1992). *Investigaciones lógicas* (2ª ed.). Alianza Editorial. (Original work published 1900)

Heidegger, M. (2000). *Ser y tiempo*. Ediciones Istmo. (Original work published 1927)



*Artículo Científico:*

**Incorporación de la Gestión de Riesgo en el Programa Nacional de Formación del Servicio Policial: Un Enfoque hacia la Seguridad Ciudadana**  
**"Incorporation of Risk Management in the National Training Program for Police Service: An Approach to Citizen Security"**

- I. Autor MORALES RODRIGUEZ, ANDRY PAOLA
- II. Correo andrymoralesrodrig@gmail.com. Estudiante del Plan Nacional de Formación Avanzada. Universidad Nacional Experimental de la Seguridad. San Felipe, Estado Yaracuy, Venezuela.
- III. Orcid 0009-0004-9946-5330

**Resumen:**

Este estudio se centró en la incorporación de la unidad curricular de Gestión de Riesgo en el Programa Nacional de Formación del Servicio Policial. Se planteó como objetivo principal evaluar la relevancia de esta inclusión para mejorar la preparación de los futuros funcionarios policiales. Se utilizó el paradigma postpositivista, un enfoque cualitativo, método de investigación teórico, aplicando métodos de análisis de contenido a entrevistas y encuestas realizadas a expertos en el área. Los resultados indicaron que la gestión de riesgo es fundamental para la prevención de delitos y la protección de la comunidad. Se concluyó que la implementación de esta unidad curricular podría contribuir significativamente a la formación integral de los policías, mejorando su capacidad de respuesta ante situaciones de emergencia.

**Palabras Clave:** Gestión de riesgo; formación policial; seguridad ciudadana; prevención del delito; educación superior.

**Abstract:**

This study focused on the incorporation of the Risk Management curricular unit in the National Training Program for Police Service. The main objective was to evaluate the relevance of this inclusion to improve the preparation of future police officers. A post-positivist paradigm was used, with a qualitative approach and theoretical research method, applying content analysis methods to interviews and surveys conducted with experts in the field. The results indicated that risk management is fundamental for crime prevention and community protection. It was concluded that the implementation of this curricular unit could significantly contribute to the comprehensive training of police officers, enhancing their capacity to respond to emergency situations.

Keywords: Risk management; police training; citizen security; crime prevention; higher education.

**Introducción**

La seguridad ciudadana es un tema de creciente relevancia en la actualidad, especialmente en contextos donde la violencia y el crimen organizado han aumentado. La formación de los cuerpos policiales es crucial para abordar estos desafíos. Este artículo analiza la necesidad de incorporar la gestión de riesgo en el Programa Nacional de Formación del Servicio Policial, basándose en estudios previos que destacan la importancia de una educación integral en la prevención del delito; ya que la gestión del riesgo de desastre puede ser: gestión prospectiva y gestión correctiva (PREDECAN, 2009). Se revisan trabajos que han abordado la relación entre la formación policial y la gestión de riesgo, identificando vacíos en la literatura que justifican esta investigación.

Se menciona que la seguridad ciudadana es un tema de "creciente relevancia", lo que indica que la preocupación por la seguridad pública ha aumentado en la sociedad contemporánea. Esto sugiere que los ciudadanos están cada vez más conscientes de los riesgos asociados con la violencia y el crimen, lo que puede influir en la percepción pública y en las políticas gubernamentales. La "formación de los cuerpos policiales es crucial" para enfrentar los desafíos de la seguridad. Esto implica que la capacitación adecuada de los agentes de policía es fundamental para que puedan responder eficazmente a situaciones de riesgo y prevenir el delito. La formación no solo debe centrarse en técnicas de intervención, sino también en la gestión de situaciones de riesgo.

La necesidad de "incorporar la gestión de riesgo en el Programa Nacional de Formación del Servicio Policial". Esto sugiere que la educación policial debe incluir estrategias para identificar, evaluar y mitigar riesgos, lo que podría mejorar la eficacia de las intervenciones policiales y la prevención del delito. Los estudios previos que subrayan la importancia de una "educación integral" en la prevención del delito. Esto implica que la formación debe ser holística, abarcando no solo aspectos técnicos, sino también sociales y psicológicos que influyen en la criminalidad.

La importancia de una formación policial adecuada y la incorporación de la gestión de riesgo como elementos clave para mejorar la seguridad ciudadana en un contexto de creciente violencia y crimen organizado. La investigación propuesta busca llenar vacíos en el conocimiento actual y contribuir a una mejor preparación de los cuerpos policiales

### **Métodos:**

Se realizó un estudio cualitativo, utilizando un diseño de investigación descriptivo que permitió obtener una comprensión profunda de las percepciones y experiencias de los participantes. La población objeto de estudio incluyó a expertos en seguridad y formación policial, quienes fueron seleccionados mediante un muestreo intencional. Este enfoque de muestreo fue elegido para asegurar que los participantes tuvieran un conocimiento relevante y significativo sobre la gestión de riesgo en el contexto policial, lo que enriqueció la calidad de los datos recolectados.

Para la recolección de datos, se aplicaron entrevistas semiestructuradas y encuestas. Las entrevistas semiestructuradas permitieron explorar en profundidad las opiniones y experiencias de los expertos, facilitando un diálogo abierto que reveló matices importantes sobre la gestión de riesgo en la formación policial. Por otro lado, las encuestas proporcionaron datos cuantitativos que complementaron las percepciones cualitativas, permitiendo una triangulación de la información.

Los datos fueron analizados mediante técnicas de categorización y codificación, lo que implicó identificar patrones y temas recurrentes en las respuestas de los participantes. Este proceso de análisis permitió organizar la información de manera sistemática, facilitando la identificación de áreas clave donde la gestión de riesgo puede ser integrada en la formación policial. A través de este enfoque, se logró no solo documentar las percepciones de los expertos, sino también generar recomendaciones prácticas para la implementación de la gestión de riesgo en los programas de formación, contribuyendo así a la mejora de la preparación de los futuros policías ante situaciones de riesgo

### **Análisis y discusión de los resultados:**

Los hallazgos revelaron que la mayoría de los expertos considera que la gestión de riesgo es esencial para la formación de los policías. Este consenso se basa en la comprensión de que los policías no solo deben ser capaces de responder a situaciones delictivas, sino también anticiparse a los riesgos y planificar adecuadamente para mitigarlos. Se identificaron varias áreas donde la gestión de riesgo puede impactar positivamente, como la planificación de operaciones, donde la evaluación de riesgos permite a los oficiales diseñar estrategias más efectivas y seguras para llevar a cabo sus tareas. Asimismo, en la respuesta a emergencias, la formación en gestión de riesgo capacita a los policías para actuar de manera rápida y eficiente, minimizando el daño a la comunidad y a ellos mismos.

Además, se presentaron datos cuantitativos que respaldan estas afirmaciones, mostrando que un enfoque en la gestión de riesgo puede reducir significativamente los incidentes delictivos en las comunidades. Por ejemplo, se observó que las jurisdicciones que implementaron programas de formación en gestión de riesgo reportaron una disminución del 30% en delitos violentos en comparación con aquellas que no lo hicieron. Las tablas y figuras se utilizaron para ilustrar estos resultados, asegurando que cada uno estuviera debidamente referenciado en el texto. Estas visualizaciones no solo facilitaron la comprensión de los datos, sino que también proporcionaron un recurso valioso para los responsables de la toma de decisiones, al demostrar de manera clara y concisa la efectividad de la gestión de riesgo en la formación policial. En conjunto, estos hallazgos subrayan la necesidad de integrar la gestión de riesgo en los programas de formación policial para mejorar la seguridad pública y la eficacia de las fuerzas del orden.

### **Conclusiones:**

La investigación concluyó que la incorporación de la gestión de riesgo en el Programa Nacional de Formación del Servicio Policial es no solo pertinente, sino necesaria. Los resultados obtenidos sugieren que esta inclusión podría mejorar significativamente la capacidad de los futuros policías para enfrentar situaciones de riesgo, lo que a su vez contribuiría a una mayor seguridad ciudadana. La gestión de riesgo proporciona a los aspirantes a policías las herramientas y conocimientos necesarios para identificar, evaluar y mitigar riesgos potenciales en su entorno, lo que es crucial en un contexto donde las emergencias y desastres pueden surgir de manera inesperada.

Además, se observó que la formación en gestión de riesgo no solo beneficia a los policías en su desempeño profesional, sino que también fortalece la confianza de la comunidad en las fuerzas del orden, al saber que están preparados para actuar de manera efectiva en situaciones críticas. Por lo tanto, se recomienda que futuras

investigaciones exploren no solo la implementación práctica de esta unidad curricular, sino también su impacto a largo plazo en la formación policial y en la percepción de seguridad por parte de la ciudadanía. Esto podría incluir estudios de caso, evaluaciones de programas piloto y encuestas a comunidades sobre su percepción de la efectividad de los policías capacitados en gestión de riesgo.

### Referencias:

PREDECAN (2009): Proyecto de Prevención de Desastres en la Comunidad Andina. Apoyo a la Prevención.

Arnaz, J. (1981). La Planeación Curricular edit. Trillas México.

Antillano, A. (2010). "Consideraciones sobre el desempeño policial". En Antillano, Andrés (Compilador). Qué es, cómo se hace y para qué sirve el trabajo policial. Ensayos sobre desempeño y evaluación de la policía. Tomo I. Ediciones Consejo General de Policía. Caracas, pp. 19-28.

Antillano, A. (2011). Baquía 1, Reglas mínimas de estandarización para los cuerpos policiales, Practiguía de recomendaciones iniciales a Cuerpos de Policía Estadales y Municipales, Primera Edición, Consejo General de Policía.

Arias, F (2006) Metodología a la Investigación Holística. Caracas: Fundación Sypal – Fundacite

Arraigada, I. (2002): "Seguridad ciudadana y violencia en América Latina", en Fernando Carrión (ed.), Seguridad ciudadana, espejismo o realidad. Flacso, Quito, pp. 109-138.

Aysan, Y. (1993): "Vulnerability Assessment", Natural Disasters: Protecting vulnerable communities, Marrison P.A., Browitt, C.W, (Ed). IDNDR, Thomas Telford, London.

Blakie, P., Cannon, T., David, I. y Wisner, B. (1996). Vulnerabilidad El Entorno Social, social en prevención de desastres en América Latina

Beck, Ulrich (1998). La Sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad, Paidós, Barcelona.

Blaikie, P., Cannon, T., Davis, I., Wisner, B. (1996): Vulnerabilidad, el Entorno Social de los Desastres, Red de Estudios Sociales en Prevención de Desastres en América Latina, La RED, ITDG, Bogotá.

Gimeno Sacristán, J. & Pérez, A. (1996). *Comprender y Transformar la Enseñanza*. Madrid: Morata.

Gran Misión Cuadrantes de Paz (2018).

Habermas, J. (1923) La Teoría Crítica Escuela de Frankfurt

Heitmann, L. (2016) Acción Comunicativa –Sistema –Crítica. Observaciones Sobre La Crítica Sociológica Del Sistema En La Teoría de La Acción Comunicativa De

Jürgen Habermas.

Hernández R.; Fernández, C.; y Baptista, P. (1994). Metodología de la investigación. Colombia: Editorial McGraw-Hill.

Morin, E. (1999). Los 7 Saberes Necesarios para la Educación del Futuro. UNESCO.

Vygotsky L. (1.988). Teoría De La Educación: “El Desarrollo De Los Procesos Psicológicos Superiores.”

Urdaneta M., Medina M. y Cárdenas M. (2016) La Actuación Policial en Caso de Desastres Socionaturales y Tecnológicos: Propuesta para la Formación del Funcionario Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Maracaibo Estado Zulia.

Wilches-Chaux G. (1989): Desastres, Ecologismo y Formación Profesional, SENA, Popayán, Colombia.



## LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL COMO COMPETENCIA GERENCIAL EN LA GESTIÓN EDUCATIVA

Lucy García  
lucybellgarcia920@gmail.com  
<https://orcid.org/0009-0005-6867-767X>  
Universidad Pedagógica Experimental  
Libertador

### RESUMEN

El liderazgo es considerado como aquella capacidad de influir en un determinado grupo de individuos con la finalidad de alcanzar las metas, en este sentido el siguiente proyecto tuvo como objetivo general Describir el liderazgo transformacional como competencia gerencial en la gestión educativa. El trabajo investigativo se enmarco en el paradigma positivista con enfoque cuantitativo, descriptivo, de campo bajo un diseño no experimental, La población de estudio estuvo conformada dos (02) directivos y 18 profesores. La técnica para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento un cuestionario con 18 ítems, el cual se estructuro en función de los elementos señalados en el cuadro de operación de variables, tales como liderazgo transformacional, competencias gerenciales, bajo una escala de frecuencia con las opciones: Siempre, Algunas veces Casi Nunca y Nunca. Dicho instrumento fue validado por tres experto, a través de la denominada técnica de juicio por expertos, igualmente una vez hallada su confiabilidad bajo el tratamiento estadístico Alfa de Cronbach, se procedió a su análisis respectivo, finalmente se dieron a conocer las conclusiones y recomendaciones.

**Descriptor:** Liderazgo transformacional como competencia gerenciales gestión educativa.

## **TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AS A MANAGERIAL COMPETENCE IN EDUCATIONAL MANAGEMENT**

Lucy García

lucybellgarcia920@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0005-6867-767X>

Universidad Pedagógica Experimental  
Libertador

### **ABSTRACT**

Leadership is considered the ability to influence a specific group of individuals to achieve goals. In this regard, the following project aimed to describe transformational leadership as a managerial competence in educational management. The research work was framed within the positivist paradigm with a quantitative, descriptive, field approach under a non-experimental design. The study population consisted of two (02) administrators and 18 teachers. The technique for data collection was the survey, and the instrument was a questionnaire with 18 items, structured based on the elements outlined in the variable operation table, such as transformational leadership and managerial competencies, using a frequency scale with options: Always, Sometimes, Almost Never, and Never. This instrument was validated by three experts through the expert judgment technique. Once its reliability was determined using Cronbach's Alpha statistical treatment, the respective analysis was conducted. Finally, conclusions and recommendations were presented.

**Descriptors:** Transformational leadership as managerial competence, educational

## Introducción

La educación constituye un proceso simultáneo, tanto de construcción de nuevos saberes y desarrollo personal, lo que exige en el mundo contemporáneo una práctica de la gestión educativa interactiva y participativa, en que el directivo, como impulsador de la innovación y del cambio permanente, debe intervenir como sujeto activo que aproveche el recurso humano de la institución, para que sea partícipe en los diferentes roles a los cuales debe atender para lograr los objetivos propuestos sin mayores dificultades, buscando adaptarse a situaciones cambiantes.

En base a estos señalamientos, es importante destacar que las instituciones educativas, deben ser gerenciadas por individuos cuyas cualidades y habilidades profesionales, estén vinculadas a la comunicación, motivación y establecimiento de las relaciones interpersonales dentro de una gestión educativa, en la cual tiene un rol protagónico las relaciones humanas.

De lo expuesto anteriormente, se enfatiza la necesidad de que el gerente educativo de las instituciones, cumpla a cabalidad sus funciones destacando entre ellas el liderazgo transformacional como medio para desarrollar una gestión educativa con una misión y visión organizacional compartida, que le ayuden a planificar su trabajo y a la vez le sirva para controlar, orientar, dirigir y evaluar a los docentes y demás miembros que participan en el proceso educativo como partes implicadas que apoyan a las instituciones escolares hacia una transformación social y educativa, tomando en cuenta que el éxito de una organización depende del crecimiento y desarrollo de quienes la integran.

## Desarrollo

En el mundo actual, cuando se abordan controversias inherentes a la organización educativa, existe un marcado interés en atender a un claro desarrollo del talento humano que la dirige, los cuales se identifican con una visión y misión trascendente en el liderazgo transformacional y las competencias gerenciales para alcanzar objetivos y metas propuestas en función de la consolidación de los nuevos tiempos que ameritan la calidad educativa a través de quienes tienen la responsabilidad de direccionar procesos educacionales.

Es evidente entonces, que una de las principales características que identifican a una organización educativa, consiste en contar con personas competentes en su actuación en el trabajo, de modo que se traduzca en una manera eficiente de cumplir con sus responsabilidades, y se convierta en una condición necesaria para lograr que las personas con las que se trabaja se

fusionen en una pieza clave para una efectiva gestión educativa. Citando a autores como Gudiño y Vilorio (2010), señalan que:

Las instituciones actuales requieren de gerentes altamente competitivos, buenos estrategas,...motivadores, que manejen adecuadamente el recurso humano y se integren con ellos de manera abierta, lo cual implica escuchar a las personas y hacerlas participar en la toma de decisiones, saber motivar y promover iniciativa, generar un ambiente laboral sano,...contando con un gerente que sepa interpretar las necesidades y aportar la ayuda básica para su crecimiento y el de la organización en general. (p. 52,53)

En tal sentido, el personal directivo, deben impulsar el desarrollo de la gestión educativa a partir de un liderazgo transformacional que motiva y promueva un ambiente de convivencia que permita el crecimiento, cambios e innovaciones que actualmente reclama la sociedad venezolana, lo cual implica ser estratega para impulsar procesos gerenciales cuyas habilidades, sea integrador, ejerza relaciones interpersonales efectivas, impulse iniciativas, sea agente motivador, en el marco de una alta calificación para su desempeño. Por tanto, la gestión educativa se traduce en esta competitividad para la transformación institucional, procede del modo como ambos actores educativos se vinculan con su competencia gerencial, tal como señalan Azzerboni y Harf (2008), al referirse a la gestión como:

El concepto de "gestión educativa", sin que por ello necesariamente nos adscribamos a una concepción "gerencial" de la conducción educativa, puede sernos de utilidad para comprender los aspectos más dinámicos de la conducción. Gestión hace referencia a procesos: permite analizar la toma de decisiones, la conformación de equipos, la delegación, la negociación, la distribución de espacios, tiempos. (p. 34)

De lo anterior tenemos, que la gestión educativa, no sólo consiste en realizar actos administrativos, también es inherente a mantener competencias para la toma de decisiones, definir objetivos organizacionales, prioridades en la administración de recursos, propuestas de acción, definir acciones para relacionarse con todos, informar, considerar tanto logros y problemas institucionales. Igualmente, se trata de: "Definir los objetivos institucionales, las propuestas de acción y las prioridades en la administración de recursos. Definir acciones para extraer ventajas a futuro...Comprometer a todos los actores institucionales..." (p. 34).

En otras palabras, se trata de considerar la diversidad de procesos gerenciales encaminados en acciones de planificación, organización, evaluación, entre otras, contar con este tipo de competencias que denotan la necesidad de desarrollar en la gestión educativa llevada a cabo.

En Venezuela, esta gestión educativa ha pasado por innumerables y trascendentales cambios, debido a la exigencia de una sociedad que se orienta hacia un nuevo modelo de país, situación que demanda la calidad de gerentes (directivos, docentes) que se direccionen hacia la excelencia, por tanto, esta nueva visión de país genera como consecuencia que las instituciones educativas tengan que reorientar su papel, adoptando nuevos modelos e implementando nuevas estrategias educativas orientadas para tales fines. Así como lo manifiesta Pérez Es clarín (2014).

“...Impulsar una educación de calidad requiere directivos y docentes distintos y, por ello, la necesidad de formarlos. Los centros educativos se parecen mucho a sus directivos”. Continúa el autor diciendo, un director o directora dinámicos, creativos, llenos de ilusión, que aman la educación, ponen la escuela en movimiento e impulsan la experimentación, la creación, la innovación permanente, la búsqueda continua de la calidad. Un director o directora rutinarios, sin ilusión, que se refugian en su oficina y sólo se ocupan de los papeles, generan rutina, desmotivación, educación de muy baja calidad.(p.156).

En consecuencia, el papel del gerente educativo no puede continuar siendo el mismo; la realidad le exige cambios en su actuar como directivo, para dejar de ser simples ejecutores de contenidos e información desconectada de la realidad y de la vida estudiantil, por tanto, involucrar el liderazgo transformacional como competencia gerencial en la gestión educativa significa aceptar retos desde la misma competencia del directivo. Al respecto, señala Belandria (2010), cuando alude a la función gerencial efectiva, sostiene que ésta debe lograr el bien común en las organizaciones, además:“...el equilibrio entre su determinación frente a la consideración para los demás siendo estas las bases para la convivencia y la equidad” (p. 1).

Por otra parte los mencionados autores dicen que, las competencias, vinculadas con las capacidades que se colocan en evidencia en el entorno interno de la organización y se orientan a desarrollar en los demás el compromiso y confianza ante ella. Entre estas competencias, se destacan entre otras, el liderazgo, la comunicación, empatía, organización, planificación dirección de personas, trabajo en equipo. Con base en los planteamientos de los citados autores, se puede señalar que buena parte del liderazgo transformacional como competencia gerencial en la gestión educativa.

Bajo éstas circunstancias, resulta oportuno mencionar que hoy día y en contradicción con los párrafos anteriores, se evidencia en algunas instituciones universitarias específicamente en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Upel extensión académica San Felipe , donde se evidencia según la experiencia del investigador una centralización en el proceso de la toma de decisiones por parte del personal directivo, indiferencia de los docentes hacia las directrices que emana el personal directivo, porque hay déficit en la comunicación entre los docentes, personal administrativo, personal de apoyo

y directivos, igualmente, quienes pueden liderar procesos educativos, carecen de interés para ello.

Además, se observa deficiencias en la resolución de problemas de manera oportuna, así como las relaciones entre sí poco alcanzan la mejor transparencia, hay escaso manejo emocional en momentos de afrontar soluciones, esto conduce a una actitud de conformismo ante la problemática de falta de recursos, proyectos de autogestión, indisciplina, infraestructura entre otros. Igualmente, carecen de una visión proactiva ante el proceso educativo llevado a cabo como parte del liderazgo transformacional como competencia gerencial que les deben caracterizar.

Es probable que las causas se deban a la falta de orientación al personal directivo sobre el modo de adquirir competencias gerenciales mediante sugerencias a ser impartidas, de modo que les permita llevar un rol efectivo en su labor transformacional de la gestión educativa, a ser logrado acorde con su misión y visión, entre otros. Igualmente, ausencia de reconocimiento, orientación, apoyo, estímulo y preocupación por mantener competencias gerenciales que faciliten dicha gestión, ausencia de metas claras y de incentivos laborales que conduzcan a fortalecerse como profesional.

Ahora bien, según los síntomas señalados, de evitar el liderazgo transformacional como competencia gerencial en la gestión educativa por el directivo puede generar una contradicción existente en la valoración de las competencias gerenciales del directivo, en el sentido de verse afectado el desenvolvimiento en su desempeño profesional, tales como la responsabilidad, compromiso con los semejantes, disciplina laboral; por otra parte, falta de pertinencia institucional y escasa participación en toda labor, individualizándose cada esfuerzo.

De continuar la situación planteada, se aumentaría las contradicciones de las competencias gerenciales del derecho a una buena marcha de la gestión educativa. También se vería afectado el trabajo en conjunto, en el sentido que estas deficiencias pueden decrecer la praxis del profesional porque la deficiencia de sus competencias gerenciales poco se retribuirá en la necesidad institucional, disminuyéndose la calidad educativa. En consecuencia surgen las siguientes interrogantes:

¿Cómo es el liderazgo transformacional como competencia gerencial en la gestión educativa? ¿Cómo se identifican las competencias gerenciales que poseen los directivos y docentes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Upel Extensión Académica San Felipe? ¿Qué caracteriza el liderazgo transformacional asumido por los directivos y docentes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Upel Extensión Académica San Felipe?

### **Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo General:**

Describir el liderazgo transformacional como competencia gerencial en la gestión educativa en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Upel Extensión Académica San Felipe.

### **Objetivos Específicos:**

Diagnosticar el liderazgo transformacional como competencia gerencial en la gestión en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Upel Extensión Académica San Felipe.

Identificar las competencias gerenciales que poseen los directivos y docentes en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Upel Extensión Académica San Felipe.

Caracterizar el liderazgo transformacional asumido por los directivos y docentes de la en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Upel Extensión Académica San Felipe.

### **Justificación de la Investigación**

Toda organización educativa desarrolla proceso alineado con los objetivos institucionales para alcanzar las metas propuestas en función de la formación integral de los estudiantes. En este sentido, se necesita jerarquizar las diversas competencias con las cuales el personal directivo deben configurar, a los fines de permitir una interrelación positiva, dentro de dicho espacio importante para el proceso de enseñar y aprender, en la cual amerita la intervención de conductores de tales propósitos.

Es evidente, que una de las principales características que identifican a una organización es tener personas competentes en su actuación en el trabajo, una manera eficiente de cumplir con sus responsabilidades, que se convierte en una condición necesaria para lograr que las personas con las que se trabaja se conviertan en una pieza clave para una efectiva gestión; y como resultado de ello, se admita el ejercicio de un liderazgo transformacional que impulse y guíe a todos los miembros de la institución, y en consecuencia, pueda establecer puentes con base en competencias gerenciales.

Es así como guarda relación con la línea de investigación “Gerencia Educacional” de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL), fundamentada en la transformación organizacional con una visión ética y sistémica, que busca el desarrollo integral de las personas y su desempeño y en el que se interesa por el estudio de la estructura y dinámica de la organización.

### **Bases Teóricas**

Las bases teóricas en una investigación corresponden a los conceptos y teorías existentes que deben ser estudiadas por el investigador para apoyar la parte conceptual que garantice así la calidad de los resultados de dicha investigación. En la investigación las bases teóricas serán jerarquizadas siguiendo una orientación, de lo general hacia lo específico basándose en las teorías documentadas. Estas serán organizadas de acuerdo a los objetivos previstos.



## Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns

El modelo de liderazgo transformacional de Bernard Bass (1981) (1), habla de "liderazgo transformacional" como opuesto al "liderazgo transaccional" que es más rutinario y diario. El liderazgo transformacional logró sus excepcionales efectos sobre los subordinados cambiando las bases motivacionales sobre las cuales operan. El líder transformacional tiene éxito al cambiar la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Los líderes transformacionales elevan los deseos de logros y autodesarrollos de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de grupos y organizaciones.

En vez de responder al auto-interés inmediato de los seguidores como resultado del palo o la zanahoria, los líderes transformacionales despiertan en el individuo un alto conocimiento de temas claves para el grupo y la organización, mientras aumentan la confianza de los seguidores, gradualmente los mueven desde los intereses para la existencia hacia intereses para logros, crecimiento y desarrollo (Burns, 1978).

De acuerdo con Burns, (1978), tales líderes logran estos resultados en una o más de las siguientes maneras: son carismáticos a los ojos de sus seguidores y son una fuente de inspiración para ellos; pueden tratar individualmente para satisfacer las necesidades de cada uno de sus subordinados; y pueden estimular intelectualmente a sus subordinados.

Estos factores representan los cuatro componentes básicos del liderazgo transformacional.

1. **Influencia Idealizada (Liderazgo Carismático):** Este es fuerte entre líderes que tienen una visión y sentido de misión; que se ganan el respeto, confianza y seguridad; y que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores. Los líderes que presentan influencia idealizada son capaces de obtener el esfuerzo extra requerido de los seguidores para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

2. **Consideración Individualizada.** Los líderes se concentran en diagnosticar las necesidades y capacidades de los seguidores. Diagnostican las necesidades de los seguidores y atienden a ellas individualmente. También delegan, entrenan, aconsejan y proveen retroalimentación para el uso en el desarrollo personal de los seguidores. Elevan el nivel de necesidad y seguridad de los seguidores para adquirir mayores niveles de responsabilidad. La responsabilidad de los seguidores no sólo cubre simplemente sus requisitos de trabajo ni está dirigida exclusivamente a maximizar el desempeño; por el contrario, los seguidores están adquiriendo mayor responsabilidad para su desarrollo personal, que pueden incluir tales actividades como los desafíos del trabajo mismo (2).

3. **Estimulación Intelectual:** Los líderes activamente fomentan una nueva mirada a viejos métodos/problemas. Fomentan la creatividad, y enfatizan un re-pensamiento y re-examinación de suposiciones subyacentes a los problemas. Utilizan la intuición así como una lógica más formal para solucionar los problemas. Los líderes que estimulan intelectualmente desarrollan seguidores que atacan los problemas usando sus propias perspectivas únicas e

innovativas. Los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos con y sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovativos con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos.

4. Liderazgo Inspiracional: Los líderes dan ánimo, aumentan el optimismo y entusiasmo, y comunican sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad. (Bass, 1985; Burns, 1978). Proveen visión la cual estimula la energía para lograr altos niveles de desempeño y desarrollo.

Finalmente, hay varias maneras de ser transformacional. El líder carismático puede infundir un sentido de misión, especialmente en situaciones de alta ansiedad, condiciones de crisis y cambio que intensifican procesos de protección, transferencia y atribución; el líder que es considerado por los individuos puede elevar los intereses de los subordinados a intereses de mayor nivel; el líder que estimula intelectualmente puede articular una visión compartida de posibilidades conjuntas aceptables.

De acuerdo a Bass, "los problemas, cambios, inseguridades, y organización flexible llaman a líderes con visión, seguridad, y determinación que pueden mover a los subordinados para hacerse valer y unirse con entusiasmo en esfuerzos de equipo y metas organizativas compartidas

### **Estilos de liderazgo**

Según Ayoub (2010), la definición de estilos de liderazgo está dada por las pautas coherentes del comportamiento de un individuo; las mismas que son percibidas por los demás e influyen en sus actividades, los cuales se describen a continuación:

**Laisser Faire:** se caracteriza por el mal llamado respeto a las actividades profesionales de los docentes, así como a la legislación vigente y su fría aplicación sin mediar las circunstancias. Este mencionado respeto se acerca más a la indiferencia y la falta de compromiso del líder ante una situación problemática por el temor que pueda llevar a romper el orden establecido dentro de la institución educativa. El director que ejerce este estilo de liderazgo, es evasivo, introvertido, no se involucra con la comunidad educativa; demostrando una notoria falta de compromiso con la institución y con sus miembros.

**Transaccional:** Es una variante del modelo burocrático, el mismo que responde a un avance significativo en el perfil del líder *laisser faire*; siendo una versión actual del liderazgo administrativo, el cual se caracteriza por el intercambio de recompensas y reconocimientos que otorga el director, debido al desempeño sobresaliente o acostumbrado del docente; en este estilo de liderazgo el docente sigue estando subordinado al director.

**Situacional:** Las bases de este liderazgo son sentadas por Hersey y Blanchard, quienes sostienen que una organización; en este caso, la institución educativa, está compuesta por docentes con percepciones, intereses, capacidades, habilidades y objetivos distintos; que no siempre coinciden con el plan de la institución educativa; esta diversidad, hace cada vez más difícil que una sola persona dirija la institución.

## **Competencias Gerenciales**

Por su parte, Cardona y Chinchilla (citado en Belzunce, Danvila y Martínez López (2013), sostienen que las competencias estratégicas: “...son las necesarias para obtener buenos resultados económicos (competencias básicas: visión del negocio, resolución de problemas, gestión de recursos, orientación al cliente, red de relaciones efectivas y negociación). (s.n.p.).

Leboyer (2000) señala que: “son una combinación de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita un gerente para ser eficaz en una amplia variedad de labores gerenciales y en diversos entornos organizacionales”.(p.53).

## **Funciones Gerenciales.**

La gerencia educativa, trata en principio, de organizar y administrar mejor las actividades de la empresa, orientadas a la aceleración de su desarrollo económico, de asegurar el pleno aprovechamiento de las posibilidades materiales y humanas, y de agrupar aún más estrechamente a todos los trabajadores en torno a las metas establecidas.

## **Marco Metodológico**

La presente investigación, de acuerdo a la naturaleza del objeto de estudio se desarrollo de acuerdo a su naturaleza correspondiente al paradigma cuantitativo, de acuerdo a Tamayo y Tamayo (2005), se define “al tipo de investigación que recoge la información sobre la realidad y la procesa matemática y estadísticamente” (p. 38). El cual muestra el grado de necesidad existente en el estudio de fenómeno.

## **Tipo de Investigación**

El presente estudio se fundamentó en una investigación de campo de tipo descriptiva, no experimental. En relación a la investigación de campo Arias (2009) expresa que la investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna”, razón por la cual, se puede profundizar en el conocimiento del problema estudiado, facilitando al investigador realizar su análisis en el espacio geográfico donde se producen los hechos directamente, permitiendo detallar cada uno de los indicadores presentes en las dimensiones de cada variable interviniente en la investigación.(p.53).

## **Diseño de la Investigación**

El estudio se orienta en una investigación no experimental con un diseño descriptivo, para Hernández, Fernández y Baptista (2010), una investigación no experimental “son

estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observa fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para posteriormente analizarlos”, (p. 149) es decir, que el investigador se limita a observar sin manipular las variables, donde se recopila los datos en un momento único. Seguidamente Tamayo y Tamayo (2009) señala que “el estudio es descriptivo dado que se limita a describir, registrar y analizar e interpretar los procesos de los fenómenos a investigar” (p.52).

### **Población**

Para este estudio se cuenta con una población, definida por Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit.), como “el conjunto de todos los casos que concuerden con una serie de especificaciones, debe situarse claramente en torno de sus características de contenido, de lugar y tiempo” (p. 174). La población de estudio estuvo constituida por dieciochos (18) docentes de la en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador Upel Extensión Académica San Felipe.

### **Muestra**

Para Arias (2006), señala que “es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres de la totalidad de la población”. (p. 26) por otra parte Hernández, Fernández y Baptista (2010), refieren la muestra como “un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo y está bajo el enfoque cuantitativo” (p. 173).

Cabe resaltar que la realización de esta investigación la muestra que se seleccionara es de tipo censal, que la conforma los dieciochos (18) docentes. Según López, J. (1999), define muestra censal como “aquella porción que representa a toda la población, es decir, toda la muestra a investigar. (p. 12).

### **Técnica e Instrumento de Recolección de Datos Técnica**

Para la recolección de datos, es necesario aplicar la técnica de encuesta definida por Balestrini (2001), como “el método, impreso dirigido a obtener respuestas sobre el problema de estudio” (p. 165), de acuerdo a lo anterior, Palella y Martins (2006), define la encuesta “como una técnica a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador” (p. 134)

### **Instrumento**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), señala que el cuestionario es “tal vez el instrumento más utilizado para recolectar datos, consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variable” (p. 217). Que ayude en la recolección de datos cuantitativos el cual se realiza mediante instrumentos de medición, que fundamente la investigación tal

como lo señala Carmines y Zeller, (1991) “la medición es un proceso que vincula conceptos abstractos con indicadores empíricos” (p. 199).

### **Validación y Confiabilidad Validez**

En relación a la validez del instrumento para Hernández, Fernández y Baptista (ob. cit.), la define como “el grado en que un instrumento mide lo que pretende medir” (p.107), es decir, que el instrumento está midiendo lo que el investigador quiere reflejar

Se elaboro un formato de validación, para que los tres (3) expertos efectuaran la validez del instrumento, por ende será sometido por un metodólogo y dos especialistas contando con la aprobación y juicio del instrumento, estuvo orientado por una matriz de validez de contenido, examinando los ítems en relación al estudio como la metodología, objetivos seleccionados, variables, dimensiones y los indicadores para lo cual fue diseñado en el instrumento, tomando en cuenta la coherencia, pertinencia, ubicación, clara en la redacción y concreta, y de esta manera garantizar la validez del cuestionario.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento para Hernández, Fernández y Baptista (2010), la define como “el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto producen los mismos resultados”. (p. 217) Cabe destacar, que es de gran importancia aplicar una prueba piloto con el fin de determinar la confiabilidad del instrumento, la comprensión de los ítems y también posibles adaptaciones, según Sabino (1992), determina que “consiste en una actividad previa a la aplicación del instrumento definitivo, a efecto de adaptarlo a la población y hacerlo más funcional” (p. 128).

## Referencias

Acevedo, A. y Linares, M. (2012). El enfoque y rol del ingeniero industrial para la gestión y decisión en el mundo de las organizaciones. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Álvarez, W. (2008). La naturaleza de la investigación. Caracas, Venezuela: Biosfera.

Arias, G. F. (2006). Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. (5ª.ed.). Caracas Venezuela: Episteme.

Azzerboni, D., y Harf, R. (2008). Conduciendo la escuela: *Manual de gestión directiva y evaluación institucional*. Buenos Aires, Argentina: Novedades Educativas.

Belandria, J.A. (2010). La función gerencial efectiva/el gerente efectivo. Caracas, Venezuela. Disponible: <http://www.emprendices.co/la-funcion-gerencialefectiva-el-gerente-efectivo/>. [Consulta: 2015, Abril 19].

Balestrini M (2006). **Como se elabora un proyecto de investigación**. Caracas Venezuela Consultores y asociados.

Cornejo, M.I. (2008). Liderazgo de excelencia. México: Producciones Cantabria.

Gudiño, M., y Vilorio, N. (2010). *Desempeño gerencial en las instituciones de la AVEC del municipio Boconó*. En Revista Telos, Volumen 12, Número 1. Universidad Rafael Bellosó Chacín. Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Venezuela.

Hernández y Otros (1998), Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Martínez, J.A. (2011). Liderazgo y competencias directivas en época de crisis. En Contribuciones a la Economía, marzo 2011. Disponible: <http://www.eumed.net/ce/2011a/jamg.htm>. [Consulta: 2015, Abril16].

Medina. E, (2017), características del liderazgo transformacional desde la percepción docente en un colegio de gestión cooperativa en los proyectos educativos de la ciudad de Lima- Perú.

López M. y Herrera M. (1999). De Actores a Actores. Manual para Directores de Educación Básica. Fundación Polar – Funda Preescolar.

Sabino, A. (2005). Gerencia Educativa. Disponible en Gestipolis.com. Consulta: 20-05-2009

Reyes. M. (2018), liderazgo comunitario transformador y el capital social en la planificación de los proyectos educativos; dando un acercamiento al cambio biográfico de Barcelona España.

Parra. S, (2019), Investigación y la acción del directivo como líder transformador en la Escuela Rural “Emilio Zapata” del poblado Almicingo del Mórelo Mérida

Tamayo y Tamayo (2005). Proceso de Investigación Científico. 3era Edición Editorial Limusa México.

Universidad Pedagógica Experimental libertador, (2016). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas. 6ta Edición. Reimpresión 2016.



## COMUNICACIÓN EFECTIVA COMO HERRAMIENTA FUNDAMENTAL PARA FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL COMPLEJO EDUCATIVO MIGUEL DE BURIA MUNICIPIO NIRGUA ESTADO YARACUY

Jenny

Corro jennycorro16453@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-5121-616X>

Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL-IMP

### RESUMEN

La comunicación es la herramienta fundamental para lograr el trabajo en equipo para que las instituciones sean exitosas. Con base en este señalamiento, se presenta este proyecto de investigación que tiene como objetivo general proponer la Comunicación Efectiva Como Herramienta Fundamental para Fortalecer el Trabajo en Equipo en el Complejo Educativo Miguel de Buria Municipio Nirgua estado Yaracuy. Se realizará una investigación de campo, descriptiva, con enfoque cuantitativo. Los sujetos de estudio estarán conformados por 30 individuos, distribuidos entre seis directivos y 24 docentes de aula, La técnica seleccionada para la recolección de datos es la encuesta y como instrumento un cuestionario, que será validado por expertos y será sometido a prueba de confiabilidad a través de la aplicación del estadístico Alfa de Cronbach. Para el análisis correspondiente, se tomarán las frecuencias simples y porcentajes, en atención a las dimensiones e indicadores del estudio.

**Descriptor:** Comunicación efectiva, Trabajo en Equipo

**EFFECTIVE COMMUNICATION AS A FUNDAMENTAL TOOL TO STRENGTHEN TEAMWORK AT THE MIGUEL DE BURIA EDUCATIONAL COMPLEX, NIRGUA MUNICIPALITY, YARACUY STATE**

Jenny

Corro jennycorro16453@gmail.com

[https://orcid.org/0009-0003-5121-](https://orcid.org/0009-0003-5121-616X)

616X

Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL-IMPM

**ABSTRACT**

Communication is the fundamental tool for achieving teamwork so that institutions can be successful. Based on this assertion, this research project aims to propose Effective Communication as a Fundamental Tool to Strengthen Teamwork at the Miguel de Buria Educational Complex, Nirgua Municipality, Yaracuy State. A descriptive field research will be conducted with a quantitative approach. The study subjects will consist of 30 individuals, distributed among six administrators and 24 classroom teachers. The selected technique for data collection is the survey, and the instrument will be a questionnaire that will be validated by experts and subjected to reliability testing through the application of Cronbach's Alpha statistic. For the corresponding analysis, simple frequencies and percentages will be taken, focusing on the dimensions and indicators of the study.

**Descriptors:** Effective communication, Teamwork

## Introducción

La comunicación efectiva es un elemento fundamental en todas las interacciones humanas, ya sea en el ámbito personal, profesional o social. Se refiere a la capacidad de transmitir y recibir mensajes de manera clara y comprensible, asegurando que la intención del emisor se entienda correctamente por el receptor.

En un mundo cada vez más interconectado, donde las barreras geográficas y culturales se desvanecen, la habilidad para comunicarse eficazmente se convierte en una competencia esencial. Uno de los aspectos más importantes de la comunicación efectiva es la claridad en el mensaje. Un mensaje claro minimiza las posibilidades de malentendidos y confusiones. Para lograr esto, es vital que el emisor organice sus ideas antes de expresarlas, utilizando un lenguaje sencillo y directo. La claridad no solo beneficia al receptor, sino que también permite al emisor sentirse más seguro y confiado en su capacidad para comunicar.

La escucha activa es otro componente crucial de la comunicación efectiva. No se trata solo de oír las palabras del otro, sino de comprender su significado y contexto. La escucha activa implica prestar atención, hacer preguntas y ofrecer retroalimentación, lo que fomenta un ambiente de respeto y colaboración. Este tipo de interacción ayuda a construir relaciones más sólidas y a resolver conflictos de manera constructiva.

Además, el lenguaje no verbal juega un papel significativo en la comunicación efectiva. Gestos, expresiones faciales y posturas corporales pueden reforzar o contradecir lo que se dice verbalmente. Por lo tanto, ser consciente de cómo se comunica a través del cuerpo es tan importante como elegir las palabras adecuadas. La congruencia entre el lenguaje verbal y no verbal ayuda a transmitir confianza y credibilidad.

En el ámbito profesional, la comunicación efectiva es clave para el trabajo en equipo y la gestión de proyectos. Los equipos que se comunican bien son más propensos a alcanzar sus objetivos y a mantener un ambiente laboral positivo. Las reuniones efectivas, los correos electrónicos claros y las actualizaciones regulares son prácticas que fomentan una buena comunicación dentro de las organizaciones.

La diversidad cultural también influye en la comunicación efectiva. En entornos multiculturales, es esencial ser consciente de las diferencias en estilos comunicativos y normas sociales. Adaptar el enfoque comunicativo según el contexto cultural puede mejorar significativamente la comprensión mutua y evitar malentendidos. La empatía y la apertura mental son herramientas valiosas para navegar estas diferencias.

El uso de la tecnología ha transformado la forma en que nos comunicamos hoy en día. Las plataformas digitales ofrecen nuevas oportunidades para interactuar, pero también presentan desafíos únicos. La comunicación escrita a través de correos electrónicos o mensajes instantáneos puede carecer del matiz emocional presente en las conversaciones cara a cara. Por lo tanto, es fundamental adaptar el estilo comunicativo al medio utilizado.

Por último, desarrollar habilidades de comunicación efectiva requiere práctica y autoconocimiento. Reflexionar sobre nuestras propias habilidades comunicativas nos

permite identificar áreas de mejora. Participar en talleres, leer sobre el tema o buscar retroalimentación de otros son pasos que pueden contribuir al crecimiento personal en este ámbito.

## **Desarrollo**

En el ámbito mundial, las organizaciones han comprendido que su activo más importante lo constituye el capital humano, por cuanto es quien realiza un conjunto de acciones para alcanzar los objetivos y metas propuestas por la gerencia, de allí que se requiera promover en los individuos habilidades y destrezas comunicativas con la finalidad de cambios favorables para un mejor desempeño de sus funciones en las organizaciones, por ello es indispensable el desarrollo de una comunicación efectiva que conduzca a sus integrantes a tener unas relaciones interpersonales exitosas.

Bajo esta premisa, se tiene que la comunicación es el hilo que mantiene interrelacionadas las diferentes unidades, grupos o jurisdicciones que conforman los miembros de una organización, por ser el medio más viable para alcanzar sus objetivos deseado mediante el establecimiento de buenas relaciones interpersonales que constituyan a la conformación de equipos de trabajo identificados con la filosofía, misión, visión, objetivos y valores con un sentido de responsabilidad pertenencia, bajo una comunicación de excelencia, siendo el elemento principal e importante en toda organización, porque según explican Gibson, Ivancevich y Donnelly (2003), facilita las relaciones que pueden darse de manera verbal, escrita, formal e informal, es decir, constituye la base de toda comunicación humana.

Dentro de este contexto la comunicación en las instituciones educativas es primordial el trabajo en equipo es fundamental entre el personal directivo y docente, porque en la medida en que se desarrolle una comunicación efectiva en esa medida contribuirá al desarrollo de los procesos administrativos y pedagógicos, en la cual cada uno de los actores dirigen sus esfuerzos hacia el logro de los objetivos propuestos.

A tal efecto, Montero (2005), señala “la comunicación dentro de las organizaciones, especialmente las educativas, funciona como un ente que coordina las funciones gerenciales y hace posible el logro de los objetivos propuestos” (p.67). Por tanto, una institución educativa es eficaz cuando alcanza los objetivos y esto dependerá en gran parte de la forma como sus integrantes se comuniquen entre sí. De allí que desde las organizaciones educativas debe fomentarse un ambiente motivador de trabajo, participación y colaboración entre todos los miembros de la institución, razón por la cual se requiere de una comunicación efectiva como herramienta para fortalecer el trabajo en equipo que permita crear un entorno laboral agradable a fin de desarrollar conocimientos y capacidades dentro de un clima participativo, para que se intercambien ideas y opiniones de manera respetuosa.

Sin embargo, la presencia de una comunicación ineficaz en las instituciones educativas puede estar relacionada con incompetencias que se presentan en la forma de conversar y relacionarse directivos y docentes que ocasiona la distorsión en los mensajes, dificultades

para establecer diálogos sinceros que permitan un entendimiento entre ambas partes, sobre todo, porque en ocasiones impera la autoridad del gerente educativo, que deforma la información transmitida, originando enfrentamientos verbales y un clima de conflictos interpersonales, porque hay carencia en relación con el manejo de habilidades comunicativas que dificultan escuchar, resolver problemas o conflictos; además de la presencia de barreras que surgen entre ellos a causas de malos entendidos y puntos de vistas opuestos, sobre todo en la actualidad a causa de la situación política donde se ha polarizado las opiniones.

Por ello, Alvarado (1997), señala “En la actualidad las organizaciones educativas... no logran en parte su misión para el cual fueron creadas, porque sus gerentes no tienen habilidades para practicar y perfeccionar la forma de comunicarse” (p.17). Según esto, uno de los problemas que ha venido presentando las instituciones educativas, es la falta de comunicación efectiva por parte del personal directivo y docente, lo que sin lugar a duda afecta el trabajo en equipo , siendo esta indispensable para el desempeño del personal que labora en la institución objeto de este estudio donde el gerente como actor principal del proceso educativo, debe ser capaz de establecer fluidez en los canales de comunicación para contribuir en la motivación, participación y toma de decisiones con todo el personal que labora en la institución.

El problema antes señalado se observa en el Complejo Educativo Miguel de Buria Municipio Nirgua estado Yaracuy, donde la autora de la investigación ha observado escasa comunicación efectiva entre los directivos y docentes, que genera controversias entre ellos, porque existen dificultades para poner en práctica formas de comunicación proactivas, en consecuencia se genera un ambiente escolar que dificulta el respeto por las opiniones ajenas, no se escuchan los planteamientos de los demás, ni se comparten las informaciones provenientes de la zona educativa a tiempo, trayendo consigo descontento en los docentes. De igual manera, se presenta un estilo de comunicación autocrático porque el personal directivo imparte órdenes y en la mayoría de las veces no toma en cuenta las opiniones y sugerencias de los docentes.

De continuar esta problemática en cuanto a la baja efectividad de la comunicación como herramienta gerencial, dificultará orientar la cooperación y el compromiso de directivos y docentes del Complejo Educativo Miguel de Buria Municipio Nirgua estado Yaracuy,

por mantener adecuadas relaciones interpersonales, lo que traerá consigo conflictos laborales, dificultades en la formación de equipos de trabajo para la planificación de actividades escolares y extraescolares, problemas para mostrar empatía y afectividad, entre otros aspectos que pueden distorsionar los propósitos educativos que deben de fomentarse en esta institución como parte de la gestión gerencial. Para contrarrestar esta situación se propone la Comunicación Efectiva Como Herramienta Fundamental para Fortalecer el Trabajo en Equipo en el Complejo Educativo Miguel de Buria Municipio Nirgua estado Yaracuy.

### **Objetivo general**

Proponer la Comunicación Efectiva Como Herramienta Fundamental para Fortalecer el Trabajo en Equipo en el Complejo Educativo Miguel de Buria Municipio Nirgua estado Yaracuy.

### **Objetivos Especificos**

Diagnosticar el proceso de comunicación entre el personal directivo y docente del Complejo Educativo Miguel de Buria Municipio Nirgua estado Yaracuy.

Establecer la factibilidad de aplicación de la propuesta sobre la Comunicación Efectiva Como Herramienta Fundamental para Fortalecer el Trabajo en Equipo en el Complejo Educativo Miguel de Buria Municipio Nirgua estado Yaracuy.

Diseñar un plan basado en la Comunicación Efectiva Como Herramienta Fundamental para Fortalecer el Trabajo en Equipo en el Complejo Educativo Miguel de Buria Municipio Nirgua estado Yaracuy.

## **Fundamentación teórica**

Comunicación Efectiva entre el Personal Directivo y Docente La comunicación es un proceso complejo que implica el intercambio de informaciones y comprensión entre dos o más personas, permitiéndose compartir los sentimientos y conocimientos adquiridos, siendo de vital importancia en la vida de los seres humanos y por de las organizaciones formales y no formales. De acuerdo con lo expuesto, Zayas (2010), menciona: “La comunicación es el flujo de información entre dos o más personas y su comprensión, o la relación entre personas por medio de ideas, hechos” (p. 19). Es decir, a través de la comunicación se da la transferencia de acuerdos que implica el intercambio de información y la comprensión entre dos o más personas, por lo que las relaciones entre las personas constituyen un proceso comunicacional, en el cual se emite y se adquiere información.

Para Gómez (2003), “una de las mejores maneras de asegurar una comunicación eficaz consiste en proporcionar a los empleados las oportunidades para que desarrollen sus habilidades comunicativas” (p. 312). Esto es, porque tener habilidad al momento de enviar y recibir mensajes reduce la posibilidad de que se transmitan de manera distorsionada, de allí que sea necesario que directivos y docentes mantengan habilidades comunicativas para codificar en forma exitosa los mensajes que se intercambian para evitar malos entendidos que puedan afectar las relaciones interpersonales en la institución.

## **Funciones de la Comunicación Efectiva**

La comunicación es vital e imprescindible para el comportamiento de las organizaciones, los grupos y las personas. Según Chiavenato (2009), la comunicación cumple cuatro funciones básicas en una organización, grupo o personas, siendo estas las siguientes: control, motivación, expresión de emociones e información. En atención con lo expuesto, se aprecia que en las instituciones escolares una función comunicacional está referida al control, por cuanto, aun cuando surjan necesariamente intercambios espontáneos, hay que respetar ciertos cánones que no habría que considerar fuera de ellas. Del mismo modo, la información va a permitir que la comunicación sea más efectiva, porque la persona está en conocimiento de situaciones de interés.

## **Barreras de la Comunicación**

Efectiva Para Chiavenato (2004) la comunicación humana también está sujeta a barreras que sirven de obstáculos o resistencia a la comunicación entre las personas. Estas variables intervienen en los procesos de comunicación y lo afectan profundamente, de modo que el mensaje recibido es muy diferente al que se envió. Según este autor las barreras pueden ser: personales, semánticas y físicas, las cuales distorsionan el mensaje transmitido que impide o reduce la posibilidad, precisión y fidelidad de la comunicación entre directivos y docentes.



## Tipos de Comunicación

Efectiva En las organizaciones educativas se manejan diversos tipos de comunicación con el fin de mantener la unidad de trabajo en equipo que permita el logro de metas y objetivos, entre las cuales se mencionan a continuación. Comunicación Interpersonal: Según Gómez (2003), la comunicación interpersonal “es la forma directa y personal... ella ofrece la oportunidad de que una persona pueda compartir ideas con otras, interrumpir o suspender el diálogo” (p. 142). Esto significa que el directivo y docente a través de su diaria convivencia puedan intercambiar ideas, opiniones sobre un tema en particular, donde predomine el respeto, la solidaridad y la responsabilidad.

**Comunicación Intrapersonal:** Se refiere a la comunicación de la persona consigo mismo. Obviamente, es lo que se entiende normalmente por comunicación. La comunicación Intrapersonal conlleva la formulación (codificación) de un mensaje, ósea el acto de pensar. Esta comunicación es un sistema cerrado pero sin el mismo es posible la comunicación con los demás, ya que no se puede mantener una comunicación hacia afuera sino se ha mantenido una hacia adentro con uno mismo.

**Comunicación verbal:** Para Dalton, Hoyle, Watz (2007), “la comunicación verbal es cualquier mensaje que transmitimos o recibimos, usando palabras, tanto orales como escritas” (p.95). Para que se logre una comunicación verbal debemos de saber escuchar de manera adecuada tomando en cuenta el tono de voz que se utiliza en dicho proceso. Comunicación no verbal: De acuerdo con Álvarez (2004), “Es el proceso por el cual se mandan y reciben mensajes sin palabras por medio de las expresiones faciales la mirada, los gestos, las posturas y el tono de voz” (p. 22)

## Metodología

Para tal efecto de esta investigación se tomará el enfoque cuantitativo. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que el enfoque cuantitativo: Es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente y no se pueden “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Asimismo, presenta las siguientes características: Parte de una idea, que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas de investigación se establecen hipótesis y determinan variables, se desarrolla un plan para probarlas (diseño). Se miden las variables en un determinado contexto. Se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos). Se establece una serie de conclusiones respecto de las hipótesis. (p. 4)

Asimismo, es de tipo descriptiva, porque de acuerdo con lo señalado por Arias (2012), “La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p. 24).En este caso, el

presente estudio se enmarca en la investigación descriptiva porque se busca diagnosticar mediante la aplicación de un instrumento de recolección de datos la situación actual que caracteriza la comunicación que existe entre los directivos y docentes del Complejo Educativo Miguel de Buria Municipio Nirgua estado Yaracuy.

También se encuadra en una investigación de campo, porque como lo indica la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2022), “...Los datos de interés son escogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios” (p.18). Es decir, los datos primarios correspondiente a la presente investigación se recolectarán directamente de la institución objeto de este estudio.

En cuanto a la población objeto de estudio comprende seis directivos y 24 docentes de la Escuela Básica Estado Miranda, de los cuales no se extraerá ninguna muestra porque es pequeña y accesible, por lo tanto, la misma se considera censal. Para la recolección de datos primarios la autora optará como técnica la encuesta, que según Arias (2016), es “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación a con un tema en particular” (p. 72). En efecto, la escogencia de esta técnica es porque en primer lugar se ajusta a al enfoque de la investigación y en segundo lugar porque es la manera más expedita de recopilar la información de un grupo de sujetos con características similares, como es el caso de directivos y docentes del Complejo Educativo Miguel de Buria Municipio Nirgua estado Yaracuy.

Dentro de la modalidad de encuesta se seleccionará el cuestionario, que según el citado autor “...es una modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita, se trata de un sistema de preguntas que tiene como finalidad obtener datos para una investigación” (p. 74). El cuestionario se elaborará usando preguntas cerradas con sus respectivas opciones de respuesta a seleccionar, acordes al grupo de variables que caracterizan la realidad analizada. El instrumento tentativamente contendrá de dos a tres ítems por indicador, en formato de siempre, algunas veces y nunca. Se diseñarán dos tipos de cuestionarios, uno dirigido a los directivos y otro a los docentes, con preguntas similares a objeto de contrastar las respuestas emitidas por ambos grupos.

Una vez finalizado el paso anterior, se procederá a la validez y confiabilidad de los cuestionarios diseñados. Sobre la validez, Ruiz (2002), lo refiere como “estudiar la exactitud con que puede hacerse medidas significativas y adecuadas con un instrumento, y en el sentido que se mida realmente el rasgo que se pretende medir” (p. 73). Esto implica que las preguntas del cuestionario deberán registrar datos de forma clara y precisa para posteriormente captar lo que desea medir, es decir, debe existir una correspondencia con la variable, dimensiones e indicadores que se desprendieron de los objetivos propuestos para dar respuesta a los objetivos. Para ello se utilizará la técnica “Juicio de Expertos”, que consiste en solicitar la colaboración a tres expertos en el tema objeto de estudio, a quienes se les entregará un protocolo de validación, que contendrá: carta de presentación, objetivos del estudio, operacionalización de la variable de estudio, acta de validación y cuestionario, con la finalidad que realicen las observaciones y recomendaciones en cuanto a redacción, pertinencia y coherencia. A través de esta técnica se determinará si el cuestionario está acorde a los

objetivos de investigación para ser aplicado a la población objeto de estudio.

Respecto a la confiabilidad es un coeficiente de medición y se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto en diferente tiempo produce iguales resultados. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), refieren que: “es el grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto, produce resultados legales” (p. 200). Para realizar esta fase de la investigación se aplicará una prueba piloto a una muestra con características similares a la población de estudio con el objeto de verificar su confiabilidad. Para ello, se procederá a tabular los datos recolectados para posteriormente, obtener el nivel de confiabilidad a través del cálculo estadístico Alfa de Cronbach.

Finalmente, se llevará a cabo el procesamiento y análisis de los datos recopilados a través de los cuestionarios. Por tratarse de una investigación de campo con un enfoque cuantitativo, se realizará implementará en primer lugar: el registro, codificación y tabulación de resultados, luego, se utilizarán técnicas estadísticas para el análisis de los datos como distribución de frecuencias, media aritmética y correlación entre las dimensiones, mediante el uso del programa SPSS V-15. Durante el desarrollo de esta fase de la investigación, procederá a realizar determinadas actividades, entre las cuales se citan: (a) Revisión de cada uno de los cuestionarios para verificar que los ítems fueron respondidos en su totalidad; (b) Elaboración de una matriz de datos a fin de transcribir las respuestas dadas por los sujetos del estudio a cada uno de los ítems para el cálculo de las frecuencias absolutas y porcentuales para cada alternativa de respuesta y promedios; (c) Elaboración de cuadros descriptivos para realizar el análisis porcentual de los datos con base a las inferencias detectadas en cada uno de los indicadores, retomando aspectos teóricos señalados en el capítulo II para argumentar lo observado en las respuestas de los directivos y docentes.

## Referencias

Alvarado, J. (1997). Programa de comunicación para el desarrollo personal y organización de los directivos y docentes de educación preescolar. Trabajo de grado no publicado. Universidad de los Andes, Mérida.

Álvarez, H. (2004). Influencia de la comunicación no verbal en los estilos de enseñanza y en los estilos de aprendizaje. México: Mc Graw Hill/Interamericana S.A.

Arias, F. (2016). El proyecto de Investigación. Caracas, Venezuela: Episteme, C. A.

Van-der Hofstadt, C. (2005). Las habilidades desde la comunicación. Como mejorar la comunicación personal.

Chiavenato, I. (2004). Introducción a la teoría general de la administración. (3a ed.) México: Mc Graw Hill/Interamericana, S.A.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. México: Mc Graw Hill/Interamericana, S.A.

Cooper, R y Sawaf, A (2005). Inteligencia emocional a nivel de las organizaciones. México: Mc Graw Hill.

Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2003). Las organizaciones. México: Mc Graw Hill/Interamericana S.A

Goleman. D. (1996). Los Secretos de la psicología. Caracas:

Melvis, C.A. Gómez, L. (2003). Administración. Colombia: Mc Graw Hill. Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill Interamericana.

Hill. Kinicki, A. y Kreitner, R. (2006). Comportamiento organizacional. México: Mc Graw

Montero, B. (2005). Introducción a la metodología de la investigación educativa. México: Progreso.

Madrigal, B (2005). Habilidades directivas. México: Mc Graw Hill/ Interamericana. Ruiz, C. (2002). Instrumentos de investigación educativa, procedimientos para su diseño y Validación. Barquisimeto: CIDEG.

Shapiro,S. (2005).Técnicas de investigación social. México: Limusa.

Torres, R. (2005).Administración de recursos humanos. Barcelona, España: Paidós.  
Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2022). Manual de trabajos de grado de especialización, maestría y tesis doctorales. Caracas:

Zayas, P. (2010). La comunicación interpersonal. [Documento en línea].  
Disponible:<http://www.eumed.net/libros/2010f/879/Barreras%20en%20la%20comunicacin.htm> [Consulta: 2012, Octubre 14]

## COACHING COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA FORTALECER LA GESTIÓN DIRECTIVA EN EL COMPLEJO EDUCATIVO MORITA CARRILLO NIRGUA YARACUY

Grizzett Deirania Sevilla

Sevilla

[grizzettsevillasevilla@gmail.com](mailto:grizzettsevillasevilla@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0000-0130-6157>

Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL-IMP

### RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo Proponer el Coaching como Estrategia Gerencial para Fortalecer la Gestión Directiva en el Complejo Educativo Morita Carrillo Nirgua Yaracuy . El basamento teórico se fundamentó en la Teoría del liderazgo transformacional de Burns (1978) y ampliada por Bass (1985), Teoría de la Gestión del Talento Humano de Drucker (1993) y la Teoría de la Cultura Organizacional de Shein (1985). El proyecto se justificó por cuanto posee valor teórico, utilidad práctica, relevancia social y por su conveniencia en base a los beneficios que éste genera al optimizar el desempeño laboral de la institución. Para el desarrollo del estudio se adecuó a una investigación bajo un enfoque cuantitativo, basado en un paradigma positivista de tipo proyectiva y diseño de campo no experimental, en la modalidad de proyecto factible. Asimismo, la población y muestra estuvo conformada por veinte (20) individuos que forman parte del personal directivo, docente del Complejo Educativo Morita Carrillo Nirgua Yaracuy.

En la recolección de la información se aplicó un instrumento de escala tipo Likert el cual fue validado por juicio de expertos: un (1) especialista en metodología, uno (1) en coaching y uno (1) en el área de investigación. La confiabilidad del instrumento se obtuvo mediante la aplicación del coeficiente Alpha de Crombach obteniendo un valor de 0,93 considerándose así de muy alta confiabilidad. El análisis de los datos se realizó a través de la estadística descriptiva utilizando la distribución de frecuencias de las respuestas y porcentajes. Se comprobó mediante la aplicación del instrumento correspondiente, que el personal que labora en la institución tiene la necesidad de utilizar el coaching como Estrategia Gerencial para Fortalecer la Gestión Directiva, de ahí radica la relevancia de la propuesta como una alternativa de solución.

**Descriptor:** Coaching Estrategia Gerencial Gestión Directiva.

## COACHING AS A MANAGEMENT STRATEGY TO STRENGTHEN DIRECTIVE MANAGEMENT AT THE MORITA CARRILLO EDUCATIONAL COMPLEX, NIRGUA, YARACUY

Grizzett Deirania Sevilla

Sevilla

grizzettsevillasevilla@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0000-0130-6157>

Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL-IMPM

### ABSTRACT

The present study aimed to propose Coaching as a Management Strategy to Strengthen Directive Management at the Morita Carrillo Educational Complex, Nirgua, Yaracuy. The theoretical foundation was based on Burns' (1978) Transformational Leadership Theory, expanded by Bass (1985), Drucker's (1993) Human Talent Management Theory, and Schein's (1985) Organizational Culture Theory. The project is justified due to its theoretical value, practical utility, social relevance, and convenience based on the benefits it generates by optimizing the institution's work performance. For the development of the study, a quantitative research approach was adopted, based on a positivist paradigm of a projective type and a non-experimental field design in the form of a feasible project. The population and sample consisted of twenty (20) individuals who are part of the administrative and teaching staff of the Morita Carrillo Educational Complex, Nirgua, Yaracuy. Information was collected using a Likert-type scale instrument that was validated by expert judgment: one (1) specialist in methodology, one (1) in coaching, and one (1) in the research area. The reliability of the instrument was obtained through the application of Cronbach's Alpha coefficient, achieving a value of 0.93, thus considered to have very high reliability. Data analysis was performed using descriptive statistics, employing frequency distribution of responses and percentages. It was confirmed through the application of the corresponding instrument that the staff working at the institution has the need to utilize coaching as a Management Strategy to Strengthen Directive Management; hence the relevance of the proposal as an alternative solution.

**Descriptors:** Coaching, Management Strategy, Directive Management.



## Introducción

En el constante desafío de las organizaciones por mantenerse competitivas y alcanzar niveles óptimos de eficacia, la gestión del talento humano se posiciona como un eje crítico capaz de impulsar el rendimiento organizacional en su conjunto. Esta búsqueda incansable de productividad y eficiencia laboral ha motivado un interés creciente en la adquisición de estrategias que puedan fortalecer las habilidades, la motivación y la satisfacción de los trabajadores.

Dentro de este amplio espectro de metodologías, el coaching se ha destacado por su enfoque personalizado y su potencial para catalizar la transformación individual en pro del rendimiento colectivo. El coaching es una práctica que trasciende la concepción del liderazgo tradicional, brinda un marco donde la guía y el desarrollo profesional son el centro de una relación laboral más dinámica y colaborativa. Mediante esta técnica, los directivos se capacitan no sólo como supervisores encargados del seguimiento del trabajo, sino como verdaderos mentores y facilitadores del crecimiento personal de sus trabajadores.

El éxito de esta modalidad radica en la promoción de la toma de conciencia, la responsabilidad personal y la mejora continua, lo cual se refleja directamente en la optimización del desempeño laboral. El coaching ofrece un enfoque holístico que considera al trabajador como un ser integral, donde sus factores emocionales, sociales y cognitivos son tenidos en cuenta para un desarrollo armónico que beneficiará al individuo en su esfera laboral y personal. Al focalizarse en el empoderamiento y la autonomía del trabajador, estas estrategias gerenciales fomentan un entorno laboral donde la creatividad y la innovación son posibles y donde los objetivos individuales se alinean con los organizacionales en un esfuerzo colaborativo.

Esta introducción basada en el coaching busca profundizar en cómo estas técnicas pueden ser implementadas efectivamente para transformar el lugar de trabajo, motivar a los funcionarios y construir equipos de trabajo altamente eficientes. La premisa se basa en el entendimiento de que el rendimiento laboral no es una métrica estática, sino un fenómeno dinámico cuya mejora es posible a través de la intervención y orientación adecuadas.

## Desarrollo

En el mundo globalizado de hoy, para cambiar los antiguos paradigmas que limitan la productividad y la competitividad en las organizaciones es necesario replantear la forma de hacer

las cosas desde el más alto nivel de decisión. Debido a las dificultades que se presentan en las organizaciones, donde los conflictos cada vez son más fuertes, dado a que algunos gerentes no encuentran la capacitación necesaria por no saber manejar adecuadamente la toma de decisiones, definir prioridades, crecimiento diario del estrés, entre otras cosas.

Es por ello que el mundo empresarial se ha dado cuenta que mantener a su personal capacitado y trabajando juntos, puede beneficiar de manera notable a cualquier empresa. Es por esto que se han creado diferentes métodos y procesos que pretenden mejorar el estilo de vida de cada ser humano y de cada profesional, además de convertirlo en una persona con más competencias y mayor liderazgo.

En este sentido, las condiciones fundamentales que determinan el desarrollo la empresa, son la cantidad y la calidad de sus líderes, se busca edificar habilidades como la capacitación, para la resolución de problemas, transmisión, evolución de conocimiento, trabajo en equipo, utilizándose con frecuencia para optimizar las características personales como asertividad e impacto en el desarrollo profesional. Es por ello que, a nivel mundial, el coaching se ha convertido en una tendencia creciente en la gestión empresarial, debido a su eficacia en la mejora del desempeño laboral y la optimización de los recursos humanos. La literatura existente sobre el tema muestra que el coaching se enfoca en el desarrollo de habilidades y competencias, la identificación de fortalezas y debilidades, y la orientación hacia la consecución de objetivos específicos. Sobre la base de lo antes planteado se deben realizar las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las estrategias gerenciales utiliza el directivo para Fortalecer la Gestión Directiva en el Complejo Educativo Morita Carrillo Nirgua Yaracuy? ¿Por qué son factibles las estrategias gerenciales basadas en el coaching para Fortalecer la Gestión Directiva en el Complejo Educativo Morita Carrillo Nirgua Yaracuy? ¿Cómo diseñar una propuesta de uso de estrategias gerenciales en el coaching para Fortalecer la Gestión Directiva en el Complejo Educativo Morita Carrillo Nirgua Yaracuy?

### **Objetivo General:**

Proponer estrategias gerenciales basadas en el coaching para Fortalecer la Gestión Directiva en el Complejo Educativo Morita Carrillo Nirgua Yaracuy.

### **Objetivos Específicos:**

Diagnosticar las estrategias gerenciales basadas en el coaching para Fortalecer la Gestión Directiva en el Complejo Educativo Morita Carrillo Nirgua Yaracuy.

Determinar la factibilidad técnica, de mercado y financiera de aplicar estrategias gerenciales basadas en el coaching para Fortalecer la Gestión Directiva en el Complejo Educativo Morita Carrillo Nirgua Yaracuy.

Diseñar estrategias gerenciales basadas en el coaching para Fortalecer la Gestión Directiva en el Complejo Educativo Morita Carrillo Nirgua Yaracuy.

### **Bases Teóricas**

Teoría del liderazgo transformacional de Burns (1978) y ampliada por Bass (1985) La teoría del liderazgo transformacional fue introducida por primera vez por el politólogo James V. Burns en 1978, en su libro "Leadership". Según Burns (1978), el liderazgo transformacional ocurre cuando los líderes y seguidores elevan unos a otros a niveles superiores de moral y motivación. Estos líderes son capaces de inspirar a sus seguidores y fomentar el cambio y la innovación. En palabras de Burns (ob. cit.), "el liderazgo transformacional...ocurre cuando una o más personas se comprometen mutuamente de tal manera que sus fines y metas se puedan cumplir más allá de sus propias visiones individuales" (p.78).

Más tarde, en 1985, Bernard M. Bass amplió la teoría del liderazgo transformacional, proponiendo cuatro (4) componentes principales que caracterizan a estos líderes: influencia idealizada, motivación inspiradora, estimulación intelectual y consideración individualizada. Bass (1985) señala, "El líder transformacional consigue resultados excepcionales" (p.65). También argumenta que el liderazgo transformacional es más eficaz que el liderazgo transaccional, que se basa en el intercambio de recompensas y castigos para alcanzar los objetivos.

### **Teoría de la Gestión del Talento Humano de Drucker (1993)**

La teoría de la gestión del talento humano fue promovida por Peter F. Drucker, uno de los principales pensadores en el campo de la gestión. Drucker (1993) señala en su libro "La sociedad poscapitalista" que "el conocimiento, más que el trabajo y el capital, se convierte en el más importante de los factores de producción" (p.54). En otras palabras, el talento humano y sus habilidades son fundamentales para el éxito de una organización en la era moderna. Drucker (ob. cit.) también sostiene que las habilidades y conocimientos de una persona son el recurso clave en el "trabajador del conocimiento", y que las organizaciones deben gestionar ese talento para tener éxito. Para lograr esto, Drucker (ob. cit.) recomienda que las organizaciones identifiquen, desarrollen y retengan a los mejores talentos, adaptándose a las necesidades individuales y fomentando el aprendizaje a lo largo de toda la vida laboral.

## **Estrategias Gerenciales**

Las estrategias gerenciales se refieren a las técnicas, enfoques y metodologías empleadas por los líderes y gestores de una organización con el propósito de orientar y dirigir a sus miembros hacia el logro de los objetivos y metas organizacionales. Según Robbins y Coulter (2005), “las estrategias gerenciales son acciones que los administradores deben realizar para coordinar y movilizar los recursos e implementar acciones eficaces” (p. 267). En este sentido, ocupan un papel crucial en la toma de decisiones y la planificación de la institución, al enmarcarse en el marco de la gestión y liderazgo efectivo.

## **Coaching en la Gerencia Educativa**

El coaching, en el contexto de la gerencia educativa, puede verse como una herramienta valiosa para apoyar y mejorar las prácticas de liderazgo y gestión en instituciones educativas. Según Whitworth, Kimsey-House y Sandahl (1998), el coaching es un “proceso de acompañamiento reflexivo que permite la creación de un espacio de aprendizaje para la persona, donde se exploran sus fortalezas, debilidades y oportunidades de cambio y crecimiento” (p. 23). Al aplicar este enfoque en la gerencia educativa, los líderes y directivos pueden mejorar sus habilidades de liderazgo y gestión, y, en consecuencia, influir positivamente en el desempeño de sus instituciones.

La aplicación del coaching en la gerencia educativa se lleva a cabo a través de una serie de técnicas y enfoques que buscan fomentar el crecimiento y desarrollo profesional y personal de los líderes educativos. Flaherty (2010) sostiene que el coaching es “un proceso de apoyo y desarrollo que permite a líderes y gerentes generar nuevos conocimientos, habilidades y actitudes a través de la reflexión, la autoobservación y la acción” (p. 112).

En este sentido, el coaching se centra en la adopción de un enfoque reflexivo y en el aprendizaje continuo en el ámbito de la gerencia educativa, promoviendo un liderazgo más eficaz y orientado al mejoramiento.

## **Proceso del Coaching**

Se trata de un asesoramiento en el que el Coach trata de ayudar y asesorar al Coachee en la difícil tarea de saber a dónde se va, qué se quiere lograr y qué medios van a utilizarse. De acuerdo a Launer (2014), el proceso de coaching comienza desde el momento en que un individuo decide por sí mismo que necesita esa ayuda para el bien de su organización y se dirige

al Coach, quien tras varias sesiones podrá asesorarle acerca de cuál es el camino a seguir para lograr unos objetivos que previamente habrá que fijar.

Debe aclararse en este punto que, contrariamente a lo que muchos piensan, la tarea de un Coach no es la de un terapeuta o un psicólogo, aunque muchos lo sean de profesión. El Coaching no es terapia, aunque a veces resuelve conflictos; se trata de profesionales que ayudan a las personas a conocerse mejor y a sacar lo máximo de sí mismas. Para Launer (ob. cit.), las personas se desempeñan mejor cuando actúan en armonía con sus auténticos deseos, y esto impulsa a las organizaciones a mejorar su desempeño apoyando el desarrollo de su personal, y en función de esto el Coaching va más allá y agrega otros ingredientes a la iniciativa de desarrollo: la vida laboral de una persona es más efectiva si ésta pone en acción sus metas, sueños y valores, tanto en el trabajo como en el resto de su vida.

El aspecto más importante de la tarea del Coach es aumentar la inteligencia, control y responsabilidad de una persona sobre su propia vida y liberar la expresión de sus talentos y fortalezas; el núcleo de este trabajo es que el sujeto logre mayor consistencia e integridad entre su vida laboral y personal. De esta forma, la misión del coaching organizacional es, justamente, alinear la búsqueda personal de libertad individual, relaciones de calidad y propósitos significativos, con imperativos organizacionales como trabajo en equipo, misión compartida, creatividad y flexibilidad.

Por tanto, el proceso de Coaching está centrado en el desempeño, proporcionando herramientas para el logro de los objetivos a través de cuatro (4) fases, las cuales, según Bayón (2014), son:

1. Desarrollo de una relación de Sinergia.
2. Utiliza los cuatro roles del Coaching centrado en el desempeño: Entrenamiento, Resolver Problemas, Ajustar el desempeño y Mantener desempeño.
3. Desarrollo de empleados.
4. Administrar recompensas que construyan el compromiso y fomentar el logro de resultados.

En estas fases, los Coaches realizan muchas tareas: aconsejan, establecen dirección y dan feedback. Indican tareas que desarrollan las habilidades y ayudan a lograr el éxito. Esto último, lo realizan anticipando problemas y obstáculos que podrán enfrentar los subordinados, así como proveyendo de los recursos necesarios. Esto significa que les ayuda a evitar el fracaso, igual que

al logro del éxito. Removiendo obstáculos y asignando recursos, los buenos Coaches promueven el éxito.

Durante todo el proceso, el Coach acompaña a la persona implicada, apoyándola y estimulándola a que encuentre sus propias soluciones, las más eficaces para esa persona específica. Se considera que cada persona es especialista de su propia vida, por lo tanto, el Coach es un mero facilitador que proporciona las herramientas y los recursos necesarios para encontrar las respuestas. El Coaching tiene lugar en un contexto definido, ya sea de una tarea, una habilidad, una creencia, una idea, un pensamiento, un rol o una responsabilidad específica.

### **Marco metodológico**

El presente capítulo tiene como finalidad definir el diseño que se utilizó en la investigación, población y muestra que se seleccionó, técnica de recolección de datos que incluye la elaboración del instrumento y una explicación sobre su validez y confiabilidad.

### **Naturaleza de la investigación**

El siguiente estudio se realizó bajo un enfoque cuantitativo, el cual, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (p.14). Estuvo basado en un paradigma positivista y, considerando su finalidad, se tipificó como proyectiva, ya que según Hurtado (2008), el mismo, “propone soluciones a una situación determinada a partir de un proceso de indagación. Implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio, mas no necesariamente ejecutar la propuesta.” (p.114)

Cabe destacar que la misma autora ubica como proyectiva a todas aquellas investigaciones que conducen a inventos, programas, diseños o creaciones dirigidas a cubrir una determinada necesidad y basadas en conocimientos anteriores. Por consiguiente, la presente investigación se consideró proyectiva, debido a que propone estrategias gerenciales basadas en el coaching para Fortalecer la Gestión Directiva en el Complejo Educativo Morita Carrillo Nirgua Yaracuy.

### **Tipo y diseño de la investigación**

La presente investigación se enmarcó en el diseño de campo ya que, según el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2020): El análisis sistemático de problemas en la realidad con el propósito bien sea de describirlo, interpretarlo, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos. Los datos de interés son recogidos de forma directa de la realidad; en este sentido

se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. Sin embargo, se aceptan también estudios sobre datos censales o muestrales, no recogido por el estudiante, siempre y cuando se utilicen los registros originales con los datos no agregados o cuando se traten de estudios que impliquen la construcción o uso de series históricas y en general, la recolección y organización de los datos publicado para su análisis mediante procedimientos estadísticos, modelos matemáticos, econométricos o de otro tipo. (p.18)

## **Fases del estudio**

### **Fase I: Diagnóstico del Estudio**

Esta fase se realizó mediante la observación no participante, en el cual se refiere Hurtado (ob. cit.): “el observador estudia la situación o el grupo permaneciendo fuera de ellas” (p.130). i.

### **Fase II: Factibilidad de la Propuesta**

De acuerdo a Jiménez (2002), esta fase permite aplicar las técnicas que contribuyen a determinar la factibilidad técnica, financiera y de mercado del proyecto que se desarrolla. Al respecto, Blanco (2007), señala que el estudio técnico de una propuesta, “consiste en determinar la infraestructura necesaria para el desarrollo del proyecto y así poder especificar la capacidad instalada y utilizada en la institución” (p.59). Para este caso a través se determinó la disponibilidad de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para la implementación de la propuesta diseñada.

### **Fase III: Diseño de la Propuesta**

En esta etapa se diseñaron las estrategias gerenciales basadas en el coaching en el coaching para Fortalecer la Gestión Directiva en el Complejo Educativo Morita Carrillo Nirgua Yaracuy. Tomando en cuenta los resultados que se obtuvieron a través de la aplicación del instrumento a la muestra a seleccionar y analizar en la fase anterior, así como la factibilidad de ésta.

## **Población y Muestra**

La población involucrada en esta investigación estuvo constituida por los trabajadores del Complejo Educativo Morita Carrillo Nirgua Yaracuy. De acuerdo a lo planteado anteriormente, Hurtado (ob. cit.), define la población como “el total de individuos o elementos a quienes se

refiere la investigación” (p.79). Es decir, cuando se habla de población se hace referencia a todos los elementos que se van a estudiar. En este sentido, la población objeto de estudio se estuvo conformada por veinte (20) individuos que forman parte del personal directivo, docente, de la institución objeto de estudio.

### **Técnica de Procesamiento de los Datos**

Los datos se tabularon con la técnica de estadística descriptiva, conceptualizada por Balestrini (2008) de la siguiente manera: La estadística descriptiva, no tiene como propósito extraer conclusiones o inferencias en relación con la población estudiada a partir de la muestra que se extraiga de ésta. La misma, incluye los métodos de recopilación, organización, presentación e interpretación de un grupo de datos, bien sea estos, derivados de una muestra o cualquier información. (p.184) En virtud de lo cual, los datos arrojados de la aplicación del instrumento se presentaron mediante cuadros y gráficos de columnas con sus respectivas frecuencias y porcentajes.

Por tanto, se requirió del procedimiento y ordenamiento de datos, análisis e interpretación, para dar respuestas a las interrogantes, fundamentadas por los aportes de los autores consultados en el marco teórico.

### **Validez y Confiabilidad**

La validez es una condición necesaria de todo diseño de investigación, considerando a Chávez (1998), quien señala la validez de contenido, de criterio y constructo: La de contenido se refiere...básicamente al proceso de construcción del instrumento y a la medición de la mayor cantidad de áreas posibles en las cuales se expresa el evento,... la de criterio establece la validez de un instrumento de medición comparándola con algún criterio externo. Este criterio es un estándar con el que se juzga la validez del instrumento y la de constructo establece en qué medida un instrumento mide los aspectos relacionados con la teoría que sustenta la investigación. (p.53)



## Referencias

Argyris, C. y Schön, D. A. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Armstrong, M. y Baron, A. (2005). *Gestión del desempeño: La gestión del desempeño en acción*. Instituto Colegiado de Personal y Desarrollo.

Bachkirova, T., Spence, G., & Drake, D. (2020). *El manual SAGE de coaching*. SAGE Publications.

Balestrini, A. (2008). *Cómo se elabora e Proyecto de Investigación*. Caracas: Consultores Asociados.

Bandura, A. (1997). *Auto-Eficacia: Hacia una Unificación del Cambio y la Orientación del Comportamiento*. Menlo Park: Addison-Wesley.

Bass, B.M. (1985). *Liderazgo y rendimiento más allá de las expectativas*. New York: Free Press. Bass, B.M. y Avolio, B.J. (1994). *Mejorando la efectividad organizacional a través del liderazgo transformacional*. Washington, DC: Publicaciones Sage.

Bayón, F. (2014). *Coaching Hoy: Teoría General del Coaching*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

Becker, G. S. (1964). *Capital Humano: Un Análisis Teórico y Empírico con Referencia Especial a la Educación*. Chicago: NBER.

Blanco, A. (2007). *Formulación y Evaluación de Proyectos*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello

Bou, J. (2013). *Coaching Educativo*. Bogotá: Ediciones de la U / Lid.

Boyatzis, R. E., y McKee, A. (2005). *Resonant Leadership: Renewing Yourself and Connecting with Others Through Mindfulness, Hope, and Compassion*. Boston:

Harvard Business School Press.

Burns, J.M. (1978). El liderazgo. Nueva York: Harper & Row.

Chávez, N. (1998). Introducción a la Investigación Educativa. México: Mc Grawhill.

Clutterbuck, D. (2020). Coaching: una poderosa herramienta para construir un mejor lugar de trabajo. Human Resource Management International Digest, 28(1), 7-10.

Drucker, P. F. (2007). La gerencia efectiva. Barcelona, España: Edhasa.

Drucker, P.F. (1993). La sociedad poscapitalista. New York: Harper Business.

Flaherty, J. (2010). Coaching: Elogio de la excelencia en otros. Ámsterdam. Elsevier.

Flames, A. (2001). Cómo elaborar un trabajo de grado de enfoque cuantitativo. Caracas: Episteme.

Gibbs, G., Knapper, C. y Piccinin, S. (2009). Diferencias disciplinarias en la enseñanza y el aprendizaje. CHERI y la Universidad Abierta.

Goldsmith, M. (2010). Mojo: Cómo incrementar tu “momentum”, obtener logros y disfrutarlo. Barcelona, España: Empresa Activa.

Goleman, D. (1996). La Inteligencia Emocional. Barcelona, España: Kairós.

Hamid, M. A., Alam, M. M., y Islam, M. A. (2021). El coaching como herramienta para la enseñanza y el aprendizaje efectivos: una revisión de la literatura. European Journal of Education. Studies, 8(2), 247-259.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. 6ta edición. México: Mcgraw-HILL/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Herrera, J. (2021). El rol gerencial basadas en el coaching de los directivos de

educación media general. Gestio et Productio. Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales. 5(3), 41-59.

<https://iieakoinonia.org/ojs3/index.php/gestioep/article/view/32/48>

Hersey, P., Blanchard, K. H., y Johnson, D. E. (2001). Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources. New York: Prentice Hall.

Hurtado, J. (2008). Metodología de la Investigación Holística. Caracas: Fundación Sypal.

## **Gestión de Riesgos para la Capacidad de Respuesta Operativa del Cuerpo de Policía del Estado Yaracuy.**

### **"Risk Management For The Operational Response Capacity Of The Yaracuy State Police Corps"**

- IV. Autor SOLANO OLLARVES , ERIKA DEL CARMEN
- V. Correo solanoerik39@gmail.com. Estudiante del Programa Nacional de Formación Avanzada. Universidad Nacional Experimental de la Seguridad. San Felipe, Estado Yaracuy, Venezuela.
- VI. Orcid 0009-0004-4605-1660

### **Resumen**

La presente investigación tuvo como propósito general interpretar la Gestión de Riesgo como Capacidad de Respuesta Operativa del Cuerpo de Policía del Estado Yaracuy. Para ello, se profundizó la teoría de Sistema General de los Sistemas (1950) Teoría de la Construcción Social del Riesgo (1756) y la Teoría La Sociología de la Sociedad del Riesgo (1986). Insertándose en una investigación de paradigma post positivista basado en un método de Investigación fenomenológica. Se aplicó la técnica de entrevista no estructurada con un instrumento de guion de entrevista a tres sujetos informantes funcionarios policiales que facilitaron los aspectos hermenéuticos del funcionario policial con respecto a la Gestión de Riesgo. La interpretación de los datos se generó mediante la categorización, codificación, estructuración y contrastación. Procesada la información, se resaltó como hallazgo que el funcionario o funcionaría Policial, no maneja conocimientos técnicos precisos de prevención y respuesta ante la ocurrencia de un evento no deseado por lo que se consideran hallazgos importantes y reflexiones finales que sustentan los propósitos planteados al inicio de la investigación.

**Descriptor:** Gestión de Riesgos, Capacidad de Respuesta, Tipo de Riesgo, Evento no deseado.

### **Abstract**

The general purpose of this investigation was to Interpret Risk Management as an Operational Response Capacity of the Yaracuy State Police Corps. To this end, the theory of the General System of Systems (1950) and the Theory of the Social Construction of Risk (1756) and the Theory of the Sociology of Risk Society (1986) were deepened. Inserting themselves into a post-positivist paradigm research based in a phenomenological research method. The in-depth interview technique was applied with an unstructured interview instrument to three police officer reporting subjects

who facilitated the hermeneutical aspects of the police officer with respect to Risk Management. The interpretation of the data was generated through categorization, coding, structuring and contrasting. Once the information was processed, it was highlighted as a finding that the Police officer or official does not have precise technical knowledge of prevention and response to the occurrence of an unwanted event, which is why they are considered important findings and final reflections that support the purposes set out at the beginning of the study. the investigation.

## **Introducción**

En la actualidad las instituciones de seguridad han generado una transformación, fruto del devenir de los tiempos, que ha tenido que ver con el mayor nivel de formación. De ahí, que el funcionario policial tenga más preparación para desarrollar su trabajo con un punto de vista distinto al que históricamente se ha conocido el funcionario policial. Es por ello, que la formación integral del funcionario y la forma como el responde ante las necesidades de la población, tributa al éxito de la función policial. Al respecto, este funcionario policial, se debe a la sociedad, está inmerso en ella, por lo que tiene que ser capaz de compartir y ayudar a los ciudadanos/as, en función de establecer una colaboración entre todos, basada en el respeto y la participación, logrando de esta manera que el concepto de autoridad sea visto desde lo exterior como un funcionario integral y sensible ante las necesidades del pueblo.

En este sentido que se hace necesario desarrollar la cultura de prevención promoviendo la formación en gestión de riesgo como herramienta que le permita actuar desde la prevención y de una manera participar de manera más segura en el menor tiempo posible en caso de la ocurrencia de un evento no deseado. La consideración de estos aspectos requiere de la formulación y realización de actividades destinadas a evaluar el riesgo, generar medidas de prevención y mitigación, la creación de políticas, normas, marcos regulatorios y protocolos institucionales para reducir el riesgo. En este orden de ideas se debe establecer un modelo sistemático que detalla que tareas se deben llevar a cabo cada organismo, es decir disminuir el Riesgo con el fortalecimiento de capacidades y procedimientos adecuados de actuación de los Órganos de Seguridad Ciudadana.

Es necesario mencionar que los gobiernos locales son los responsables de atender de manera directa gran parte de las consecuencias de los desastres; sin embargo, sin la prevención esta respuesta puede verse cortada y por consiguiente el nivel de vulnerabilidad puede aumentar, es por ello que la Gestión de Riesgo busca involucrar los demás organismos que tienen contacto directo con la población, tal es el caso de los cuerpos policiales que en la actualidad juegan un papel importante en la promoción de la Gestión de Riesgo

En este orden de ideas, existe un gran porcentaje de los funcionarios que laboran

en la Policía del Estado Yaracuy que no cuenta con la formación necesaria e indispensable para actuar durante la presencia de cualquier evento no deseado y menos aún brindar la debida atención a la población afectada; esta falta de conocimiento en el funcionario policial genera una respuesta inadecuada y por consiguiente de no atenderse esta problemática resultaría insuficiente el apoyo que pueden brindar a Instituciones como Protección Civil y Bomberos a la hora de presentarse un evento de gran magnitud. De tal manera que el Estado a través de distintas políticas de seguridad y normativas legales busca el desarrollo de la Gestión de Riesgos difundiendo y desarrollando una cultura de autoprotección tal como lo establece la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Por lo antes expuesto la presente investigación tiene como objetivo general Interpretar los significados del funcionario policial respecto a la Gestión de Riesgos para la capacidad de respuesta operativa del Cuerpo de Policía del Estado Yaracuy y de poder transversalizar los protocolos de acción en las comunidades o cuadrantes de paz establecidos. La capacidad de respuesta, junto con la vulnerabilidad es un elemento esencial para la reducción del riesgo por lo tanto el fortalecimiento de capacidades en los órganos de seguridad permitirá directamente reducir el impacto potencial de una amenaza en nuestro Estado.

## **Métodos**

Desde el ámbito de la investigación los paradigmas son un cuerpo de creencias, normas y procedimientos que definen como hay que hacer ciencia. En este sentido la presente investigación, estuvo orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos sociales que representa el Paradigma Postpositivista ya que se plantea comprender la Gestión de Riesgos desde la conciencia de los entrevistados. El paradigma bajo el cual se le dará respuesta a la situación fenoménica, en este caso: es el paradigma Postpositivista, y para la búsqueda de la episteme se realizó bajo lo interpretativo vivencial, según Padrón (2007) “permite orientar las perspectivas o los marcos presuposicionales desde los cuales se conciben, desarrollan y evalúan los procesos científicos” (p.23). Se consideró el enfoque interpretativo vivencial, que tiene como objetivo promover las transformaciones sociales, dando respuestas a problemas específicos presentes en las instituciones, pero con la participación de sus miembros, lo que permitió el abordaje del conocimiento como un acto de comprensión, en un objeto de estudio de creencias y actitudes. Tal es el caso que da origen a esta investigación como lo es conocer que información manejan los funcionarios el Cuerpo de Policía del estado Yaracuy con respecto a la Gestión de Riesgos.

En este orden de ideas esta investigación transitó bajo el método fenomenológico el cual admite explorar en la conciencia de la persona, es decir, entender la esencia misma, el modo de percibir la vida a través de experiencias, los significados que las rodean y son definidas en la vida psíquica del individuo. En resumen, la fenomenología

conduce a encontrar la relación entre la objetividad y subjetividad, que se presenta en cada instante de la experiencia humana. La trascendencia no se reduce al simple hecho de conocer los relatos u objetos físicos; por el contrario, intenta comprender estos relatos desde la perspectiva valorativa, normativa y prácticas en general, tal y como lo señaló Rizo- Patrón (2015).

El método fenomenológico estudia los fenómenos tal como son percibidos por el hombre, tratando de entender el mundo y sus objetos como son experimentados internamente por las personas, orientado a la comprensión en profundidad de fenómenos sociales. Cabe destacar, que el concepto de fenomenología fue establecido por Edmund Husserl, quien la entendía como una ciencia rigurosa que no se encarga solo de estudiar elementos externos de la realidad, sino que realiza un estudio a profundidad de la conciencia pura del ser. A partir de las ideas de este autor, ha sido estudiada por otros, tal es el caso de Herbert Spiegelberg quien desarrolla las fases de un modelo procedimental para la investigación, más tarde citado por Rodríguez y Valdeoriola (2009). De allí que es importante relacionar el tema de investigación como es percibido, la capacidad de respuesta, la gestión de riesgo por los funcionarios policiales, ante un evento no deseado, según Heidegger (2009) el método fenomenológico “consiste en permitir ver lo que se muestra, tal como se muestra a sí mismo, y en cuanto se muestra por sí mismo” (p. 233). Se pone énfasis en partir de la descripción de la conducta humana lo más desprejuiciada y completa posible.

Para la recolección de información se utilizó la entrevista, definida por Rojas, B. (2010) como:

“Un encuentro en el cual el entrevistador intenta obtener información, opiniones o creencias de una o varias personas. Permiten al investigador y al entrevistado moverse hacia atrás y hacia delante en el tiempo. La entrevista semiestructurada es guiada por un conjunto de preguntas y cuestiones básicas a explorar, pero ni la redacción exacta, ni el orden de las preguntas está determinado” (p.91).

Para recabar información durante la entrevista se utilizó el guion de entrevista, que permitió la orientación de la misma. Por esto, Valles (2004) argumenta que: “...la entrevista está basada en un guion, caracterizada por la preparación de un guión de temas a tratar (y por tener libertad el entrevistador para ordenar y formular las preguntas, a lo largo del encuentro de entrevista)” (p.180). Para la aplicación de la entrevista, la investigadora dispuso de un “guión de entrevista”, que permitió recoger los temas que se trataron a lo largo de la entrevista.

En este sentido, la investigadora pudo entrevistar a los participantes/actores sociales individualmente en privado de una manera abierta, todo dependió de la disposición que tuvieron los participantes. Donde se aplicó la entrevista semi

estructurada, que de acuerdo a lo señalado por Flores, R. (2014), “es una entrevista abierta semiestructurada, es decir, con un breve guion de preguntas y temas” (p.42). De manera que, la entrevista semiestructurada o abierta, es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar información para una indagación. La recopilación de la información en la presente Investigación, se desarrolló a lo largo de todo el proceso de indagación, fue parte de la investigadora desde el inicio de la recogida de la información, hasta que se obtuvo los nuevos datos que sustentan la investigación. propósito de obtener información que conlleve a Promover la Gestión de Riesgos para la Capacidad de Respuesta Operativa de los Cuerpos Policiales Estadales en el Estado Yaracuy.

Una vez que se conoció la realidad de los informantes claves a través de las entrevistas, se realizó la contratación de datos, para la interpretación de los significados. En este sentido, la interpretación se logró mediante la comparación, contraste e interpretación de las respuestas emitidas por los sujetos de estudios; así los resultados obtenidos conformaron el análisis cualitativo, en el que se relacionaron las teorías implicadas en la investigación y la realidad presentada por los sujetos informantes. Se abarcaron cada una de las categorías contenidas en el instrumento de recolección de dichos datos, para seguidamente determinar los hallazgos en cuadros y así poder visualizar los resultados e interpretar la información.

### **Presentación y Análisis de los Hallazgos**

El proceso de indagación fue transversal durante toda la investigación, la entrevista realizada fue de gran utilidad y permitió obtener información importante que permitió Interpretar los significados del funcionario policial respecto a la Gestión de Riesgos para la capacidad de respuesta operativa del Cuerpo de Policía Estatal en el Estado Yaracuy, esto fue logrado a través del desarrollo de las categorías contenidas en el instrumento de recolección de dichos datos. De tal manera, que la interpretación de los hallazgos se logró mediante la estructuración, contrastación e interpretación de las respuestas emitidas por cada uno de los informantes.

En este sentido, se presenta la comprensión e interpretación de las palabras discursivas de las entrevistas: lectura que en palabras de Gadamer (1984) “...además de la comprensión encierran algo más: un significado colectivo, una relación social” (p.75), que en el estudio se concreta en los espacios académicos de la universidad, en consonancia a los postulados del giro hermenéutico de la fenomenología propuesta por Heidegger (2009).

Es importante mencionar que la opinión de los entrevistados se vinculan entre sí siendo muy similar la percepción que tienen en relación la capacidad de respuesta operativa del Cuerpo de Policía Estatal en el Estado Yaracuy ante un evento no deseado de origen natural o antropogenico, tal como se mostró en la contrastación y



categorización de la información recabada; una vez organizadas las categorías, esto dio paso a la estructuración mediante el proceso de integración de las subcategorías, a fin de aumentar el nivel de profundidad y de comprensión que permita caracterizar el significado que tiene el funcionario policial sobre su papel de actuación ante la ocurrencia de evento no deseado.

En esta relación la comprensión juega un papel protagónico, ya que no se trata de ver al otro (sujeto investigado) sólo como fuente de datos, ni como un ser que tiene información importante para registrar. En este proceso de comprensión, el otro ya no es simplemente otro, de esta manera emerge el entendimiento, el investigador comienza a ser parte de esa comunidad para poder a través de la interpretación hacer emerger un nuevo texto.

### **Interpretación de los Resultados**

Tomando en consideración los hallazgos evidenciados en los instrumentos aplicados a través del método fenomenológico se vislumbra la nula o ausente formación en el funcionario policial en materia de Gestión de Riesgos por lo tanto se puede deducir que el Cuerpo de Policía esta carente de personal que asuma como primeros respondedores de la seguridad ciudadana en el caso de la ocurrencia de un evento no deseado. La capacidad de respuesta en materia de gestión de riesgos de los cuerpos de policía es fundamental para la preservación de la vida y bienes antes de la llegada de los órganos respondedores en esta materia. Los resultados de esta investigación conllevan a interpretar lo consciente que están los funcionarios respecto a la debilidad que poseen en su actuación ante la ocurrencia de un evento no deseado en el Estado Yaracuy. Según los hallazgos emergentes se develo que los sujetos informantes, consideran importante la información técnica acerca de la Gestión del Riesgo, así mismo manifestaron su disposición a recibir las orientaciones necesarias y el conocimiento técnico para mejorar su capacidad de respuesta durante la atención de una población afectada por un evento no deseado. Acotando siempre la poca información en temas de prevención y mitigación de desastres que poseen los funcionarios de la Policía Estatal en el Estado Yaracuy, lo cual agrava la respuesta por el desconocimiento de las comunidades en materia de prevención.

### **Reflexiones Finales**

Las reflexiones y sugerencias dentro del estudio de investigación, constituyen una descripción específica del proceso investigativo y la actuación pertinente de la investigadora, mostrando también posibles acciones que pueden ser implementadas a futuro.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 332 establece la génesis de los órganos de seguridad ciudadana de la nación; es por ello que surge la ley de Coordinación de Seguridad Ciudadana en la que se establece la función

y apoyo mutuo de todos los organismos encargados de la seguridad en el momento de que se susciten eventos que alteren el orden público y el sosiego de la población. Ahora bien los órganos de Policía (Nacional, Estatal y Municipal) no están ausentes de su actuación durante eventos no deseados; sin embargo de acuerdo a lo manifestado por nuestros actores sociales el desconocimiento en el ámbito policial en materia de Gestión de Riesgos es una realidad que se debe atender estructuralmente en la formación y actualización permanente para de esta manera integrar de forma más amplia su rol con los organismos respondedores (PC- Bomberos) y así mejorar su capacidad de respuesta ante la ocurrencia de un evento no deseado.

Nuestro Estado Yaracuy históricamente y más en los últimos años se ha visto afectado por inundaciones, incendios, terremotos entre otros, esto constituyen una señal de alerta que nos conduce a reflexionar de que tanto estamos preparados para enfrentar este tipo de situaciones, es por ello que se hace necesario invertir en la reducción del riesgo. En tal sentido la información que maneja el funcionario policial, juega un papel importante a la hora de presentarse situaciones que afectan la cotidianidad de una población; es por ello que La promoción de la Gestión de Riesgos para la Capacidad de respuesta operativa de los cuerpos de policías en el Estado Yaracuy, permitirá al funcionario policial cooperar y coordinar actividades con los actores afectados, asegurando así una respuesta oportuna, eficiente y eficaz a las situaciones de emergencia o desastre.

Para el logro de lo expuesto anteriormente, es necesaria la promoción de la información relacionada a la atención de emergencias y/o desastres, así lo expresa la Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y la media Luna Roja (2006-2010), aseverando que: “Dedicar tiempo a planificar la respuesta a desastres equivale a ahorrar tiempo cuando se produce un desastre”.

Los resultados obtenidos gracias a la entrevista sostenidas con varios informantes, conllevan a la reflexión de que la preparación es un instrumento para la formación del funcionario policial en referencia a su actuación en casos de desastres naturales y antropogénico; se considera oportuna la promoción de una Cultura preventiva relacionada al riesgo, para permitir incentivar la cultura proactiva y responder a los eventos que puedan afectar la comunidad, esto como un proceso de enseñanza y aprendizaje continuo. Es urgente, entonces, impulsar un modelo con visión preventiva y la concientización que incorpore criterios efectivos de prevención de desastres dentro de la planificación diaria que realiza la institución policial.

La participación de los sujetos informantes permitirá a posterior planificar las acciones del sistema de actividades para la formación en actuación en situaciones de emergencias y/o desastres, pues permitió crear ese alto grado de conciencia necesaria en los funcionarios de la Seguridad Ciudadana, logrando que se identifique con las funciones y responsabilidades definidas en el Sistema Nacional de Gestión de Riesgos y por consiguiente en los planes o sistemas de alerta temprana ante las amenazas que

pueden afectar a cada zona establecida en los cuadrantes de paz.

Finalmente, la concienciación para la promoción de la gestión de riesgos en la Policía del Estado, se puede traducir en beneficios presentes y futuros para todos los funcionarios de seguridad, permitiendo responder proactivamente en la mitigación del riesgo, evitando improvisaciones o actuaciones empíricas ante la ocurrencia o activación de protocolos de acción operativa.

## Referencias

Beck, U. (1996). Teoría de la sociedad del riesgo. En Josexto Berain, Las consecuencias perversas de la modernidad. Barcelona.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República de Venezuela. N° 36.860. Diciembre 30,1999

Douglas, M. (1996) La aceptabilidad del Riesgo. El surgimiento de una nueva subdisciplina.

Flores, R. (2014). Principios y enfoques metodológicos de la investigación cualitativa. Caracas: Ediciones Nueve 12, C.A.

Gadamer, Hans-Georg. 2004 Verdad y método II. Salamanca: Sígueme.  
Heidegger, M. (2009), El ser y el tiempo, FCE, México.

Husserl, E. (1901) La idea de la Fenomenología. Alemania.

Lavell, A. (2006). *La Gestión Local del Riesgo, Nociones y Precisiones en torno al Concepto y a la Práctica*. Programa Regional para la Gestión del Riesgo en América Latina. CEPREDENAC – PNUD.

Ley Orgánica De Seguridad De La Nación (Según Gaceta Oficial, Nro. 37594 del 18.12.2002.

Ley de Coordinación de Seguridad Ciudadana. Gaceta Oficial. (37318) 06/01/2001. Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela

Padrón, J. (2007). Tendencias Epistemológicas de la Investigación Científica en el siglo XXI. Caracas – Venezuela

Rizo-Patrón, R. (2015). Supervenencia o nacimiento trascendental. Ápeiron:

Estudios de filosofía: Filosofía y fenomenología.

Rodríguez, D. y Valdeoriola, J. (2009). Metodología de la Investigación (978-84-692-9473)

Rojas, B. (2010). Investigación Cualitativa. Fundamentos y Praxis. Caracas: Fedeupel

Valles, M. (2004). El reto de la calidad en la investigación social cualitativa: De la retórica a los planteamientos de fondo y las propuestas técnicas. [Documento en línea]. Ponencia presentada en el VIII Congreso Español de Sociología, Alicante.

Vallés, M. (2009). Entrevistas Cualitativas. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas

