



**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004
Acreditada mediante Resolución N°15 del 31 de octubre de 2012

**FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**NEUROGERENCIA COMO ESTRATEGIA PEDAGOGICA DEL DOCENTE
EN EL AULA DE CLASES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL
URIBE URIBE DEL CORREGIMIENTO DE MEDIA LUNA - CESAR -
COLOMBIA**

Trabajo presentado como requisito para optar al grado de Magíster
Scientiarum en Ciencias de la Educación

Autora: Nuris Vergel Ortiz

Tutor: Mg. Sandra Yaneth Chaparro

Panamá, Abril de 2019



**NEUROGERENCIA COMO ESTRATEGIA PEDAGÓGICA DEL DOCENTE
EN EL AULA DE CLASES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL
URIBE URIBE DEL CORREGIMIENTO DE MEDIA LUNA - CESAR -
COLOMBIA**

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso, por darme sabiduría, vida y salud para poder cumplir esta meta.

A la Virgen María, por guiarme siempre en mi camino.

A mis hijos. Yesid, María Cristina y Nicolás, por ser mi mayor regalo y bendición, a ustedes les dedico este logro.

A mi esposo, Eliecer por su paciencia, colaboración, dedicación y apoyo.

A toda mi familia, por siempre apoyarme en todas las facetas de mi vida. Gracias.

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso, por ser fuente inagotable de fortaleza y sabiduría.

A la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, por brindarme la oportunidad de cumplir esta meta profesional y personal.

A mis Profesores, por brindarme la ayuda y conocimiento durante el desarrollo del proyecto.

A mi Directora Sandra Yaneth Chaparro, por estar siempre disponible para aclarar y guiarme.

A mis colegas y compañeros, por compartir esta experiencia tan enriquecedora, en lo personal y profesionalmente.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Lista de cuadros.....	vii
Lista de tablas.....	viii
Lista de Gráficos.....	ix
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción	133
CAPITULO I CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	166
Planteamiento del Problema.....	166
Objetivos de la Investigación	21
Objetivo General.....	¡Error! Marcador no definido.
Objetivos Específicos	21
Justificación de la investigación.....	211
Alcances y Limitaciones	243
CAPITULO II MARCO TEÓRICO	264
Antecedentes de la Investigación	264
Bases Teóricas	339
Sistema de Variables.....	603
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO	63
Enfoque Epistemológico de la Investigación	636
Tipo de Investigación.....	657
Diseño de la Investigación.....	669
Población.....	670

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	692
Validez.....	714
Confiabilidad.....	725
Técnica de Análisis de los Datos.....	757
CAPITULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	770
Procesamiento de los Datos y Discusión de los Resultados.....	770
CONCLUSIONES.....	1092
RECOMENDACIONES.....	1158
BIBLIOGRAFÍA.....	122
ANEXOS.....	128
ANEXO A Validación del Instrumento.....	129
ANEXO B Instrumento de Recolección de Datos.....	139
ANEXO C Confiabilidad del Instrumento.....	143
ANEXO D Base de Datos.....	145

LISTA DE CUADROS

Cuadro N°.	Pág.
1 Operacionalización de la Variable	625
2 Distribución de la Población	681
3 Baremo para la Categorización de la Variable	714
4 Escala de Interpretación del Coeficiente Alfa Cronbach.....	746

LISTA DE TABLAS

Tabla N°.	Pág.
1 Dimensión Tipo de Aprendizaje.....	770
2 Dimensión Beneficios de la Neurogerencia.....	870
3 Dimensión Principios Fundamentales de la Neurogerencia	960
4 Variable Neurogerencia.....	107

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico Nº.	Pág.
1. Usted se siente como un gerente en sus clases?	792
2. Cree usted que sus estudiantes lo ven como un gerente? ..	803
3. En la clase se esfuerza como un gerente por identificar cuando el estudiante (Cliente) no está consciente de lo que está aprendiendo	814
4. Percibe cuando el estudiante no le interesa su clase (servicio)?	815
5. Es consciente cuando el estudiante aprende a través de estrategias como los estímulos?	826
6. Utiliza casos de la vida real para que el estudiante aprenda desde la asociatividad?	837
7. Usted utiliza el estilo de gerencia democrático en las clases?	848
8. Sensibiliza al estudiante para ser el profesor(a) que recuerden cuando salga egresado del colegio?	859
9. En el aula practica el autocontrol con sus alumnos?	882
10. En el aula los estudiantes logran que pierda su control como docente?	893
11. Facilita aprendizajes que logren en el estudiante desarrollar destrezas y habilidades?	904
12. Hace énfasis en la importancia en el estudiante a trabajar en equipo?	915
13. Puede reconocer la emoción del estudiante respecto a la clase que está desarrollando?	926
14. Conoce como sus emociones repercuten en su ambiente en el aula de clases?	937
15. Siente que la(o) perciben como una(o) motivador (a) en el aula?	948
16. Promueve en el aula la búsqueda de nuevas ideas para ser más efectivos el aprendizaje?	959

17. Es flexible para lograr los objetivos del aprendizaje en sus estudiantes?..... 992
18. Innova en el desarrollo de sus clases con el fin de impactar en la atención de los estudiantes? 1003
19. Promueve y practica los valores de la ética en el aula 1004
20. Motiva al estudiante con premios (notas) cuando participan activamente en las clases? 1015
21. Facilita aprendizajes para que sus estudiantes se adapten al ambio? 1026
22. Practica con escenarios reales para conocer la capacidad de cambiar en los estudiantes?..... 1037
23. Permite a sus estudiantes que tomen sus propias decisiones (delega) 1048
24. Genera espacios de encuentro con los alumnos con el fin de fidelizarlo con usted como su profesor cuando tiene dificultades académicas o disciplinares 1069

Autora: Lcda. Vergel Ortiz, Nuris. **Neurogerencia como estrategia pedagógica del docente en el Aula de Clases en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe del Corregimiento de Media Luna - Cesar – Colombia.** Maestría Ciencias de la Educación. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Panamá, 2018.

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito analizar la neurogerencia como estrategia pedagógica del docente en el aula de clases en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, según las teorías expuestas por (González, 2015), Alles (2005), Teme (2010) Piñango (2011), Goleman (2012), Bridot (2010), entre otros. La investigación tuvo un enfoque positivista, así como cuantitativo, con un tipo de investigación analítico, descriptivo, asumiendo como diseño de investigación no experimental, transversal y de campo. Se definió un censo poblacional con 54 docentes que laboran en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, a los cuales se les aplicó un cuestionario de 24 ítems con múltiples alternativas de respuestas con las categorías: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca, las cuales corresponden a la frecuencia del comportamiento referido en el planteamiento. Su validación se obtuvo a través del juicio de expertos (05) en el área y la confiabilidad por el método Alfa-Cronbach con un resultado de 0.91, lo cual mostró una alta confiabilidad. Los resultados permitieron concluir que la neurogerencia como estrategia gerencial no se visualiza, ya que los docentes no focalizan actuaciones acorde a sus dimensiones, es decir no focalizan o definen un tipo de aprendizaje, así como tampoco ven o asimilan los beneficios de la neurogerencia como estrategia de acción gerencial que orienta el mejor funcionamiento de las actividades académicas en pro de definir los principios de la misma, como parámetros de esencialidad para definir un proceso de enseñanza – aprendizaje acorde las necesidades del entorno social en el cual tiene inherencia.

Palabras Clave: Neurogerencia, Estrategia Docente, Tipo de Aprendizaje, Principios Fundamentales de la Neurogerencia, Centros Públicos de Educación

Author: Lcda. Vergel Ortiz, Nuris. The Neurogerency as a teaching strategy in the Classroom in the Rafael Uribe Uribe Educational Institution of Media Luna Corregimiento - Cesar - Colombia. Master's Degree in Educational Sciences. Faculty of Humanities and Education Sciences. Panama, 2018.

ABSTRACT

The purpose of the study was to analyze neurogerence as a teaching strategy in the process of teaching students at the Rafael Uribe Uribe Educational Institution, according to the theories presented by González (2015), Alles (2005), Teme (2010) Piñango (2011), Goleman (2012), Bridot (2010), among others. The research had a positivist as well as a quantitative approach, with one type of research being analytical, descriptive, assuming a non-experimental, cross-sectional and field research design. A population census was defined with 54 teachers working in the Rafael Uribe Uribe educational institution, to whom a questionnaire of 24 items was applied with multiple alternative answers with the following categories: Always, Almost Always, Sometimes, Almost Never, and Never which correspond to the frequency of the behavior referred to in the statement. Its validation was obtained through expert judgment (05) in the area and reliability by the Alfa-Cronbach method with a result of 0.91, which showed high reliability. The results allowed us to conclude that neurogerence as a management strategy is not visualized, since teachers do not focus on actions according to their dimensions, that is, they do not focus or define a type of learning, nor do they see or assimilate the benefits of neurogerence as a strategy. of managerial action that guides the best functioning of academic activities in order to define the principles of it, as parameters of essentiality to define a teaching - learning process according to the needs of the social environment in which it has inherence.

Keywords: Neurogerency, Teaching Strategy, Type of Learning, Fundamental Principles of Neurogerency, Public Education Centers

INTRODUCCIÓN

Actualmente, uno de los elementos que distingue a una institución educativa de otra, es la sumatoria de sus capacidades individuales y organizativas para diseñar y aplicar las estrategias docentes que conllevan a generar un buen desempeño en el personal docente, por ello se parte de la importancia de la neurogerencia como estrategia pedagógica para el desarrollo del rol como docente.

En este sentido, el docente moderno recorre un camino que va desde la era de la información, donde las habilidades requeridas son principalmente lógicas, lineales y computacionales, es decir, donde existe un dominio del hemisferio cerebral izquierdo, a una era de la creatividad y el entendimiento; donde existe predominio del hemisferio derecho del cerebro; que para este caso uno de los problemas está asociado a la situación del modelo educativo orientado por el país.

Por lo antes señalado se hace necesario citar a (Gonzalez, 2015), quien sostiene que en el ámbito de la gerencia resulta de interés entender los procesos del sistema neuronal asociados con funciones y estados psicológicos, ante determinados estímulos, para explicar fenómenos tales como la motivación, el apego a una marca, el liderazgo o el trabajo en equipo.

La descripción anterior justifica la importancia de abordar la temática relacionada con la neurogerencia, consiente del rol del docente y como se ve afectado por las limitaciones gerenciales las cuales en algunos de los casos representan uno de los estresores significativos en el ejercicio como gerente del aula. En sentido, es importante conocer como está abordando el docente el proceso de enseñanza- aprendizaje desde la consciencia partiendo que en

estos momentos según las investigaciones realizadas por (Sutil, Neurociencia, empresa y marketing, 2015), apuntan a una formación para el cerebro donde el docente debe conocer lo que requiere el estudiante para lograr sus verdaderas transformaciones desde el ser y no que estén aprendiendo lo que el sistema determina que debe aprender.

De allí que el investigador estableciendo la relevancia del estudio denominado Neurogerencia una estrategia pedagógica del docente en el aula de clases en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe del Corregimiento de Media Luna - Cesar – Colombia, para las próximas generaciones deja estructurada la investigación de la siguiente manera: en el Capítulo I; que contiene la contextualización del problema, el planteamiento del problema, objetivos general y específicos, justificación, alcances y limitaciones.

El Capítulo II, está enfocado hacia la explicación de los antecedentes y las bases teóricas, desarrolladas a partir de la variable, dimensiones e indicadores respectivos, fundamentando los resultados del estudio. Se cierra el capítulo con el sistema de variables y su respectiva definición nominal, conceptual y operacional, así como el cuadro de operacionalización.

De igual manera, en el Capítulo III, se explican los aspectos metodológicos que establecen el tipo y diseño de investigación, población, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, análisis de la información, y procedimiento cumplido para realizar la presente investigación.

El Capítulo IV presenta los resultados de la investigación, el análisis y discusión de la misma, y para finalizar, se exponen las conclusiones y recomendaciones producto de la investigación, así como la referencia bibliográfica y los anexos correspondientes.

UNRECHT

CAPITULO I

CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Durante las dos últimas décadas se han generado cambios sustanciales en el campo de la docencia, creando un problema sin solución definitiva en la mayoría de las instituciones de educación secundaria, la ausencia de una tecnología para la gestión docente, la falta de una infraestructura formal de desarrollo, mediante el cual los conocimientos, la experiencia y las habilidades de los estudiantes se mantengan a tono con las exigencias cada vez más creciente de mundo globalizado para los profesionales.

En tal sentido, la ausencia de una gestión educativa con conocimiento sobre las nuevas tendencias gerenciales para el desarrollo de estrategias docentes que orienten el buen manejo y desempeño durante el proceso de transferencia del conocimiento, impulsan de algún modo a las instituciones educativas a incorporarse en un mundo global para ser más productivas, más eficientes y en definitiva más competitivas, donde el docente ejerce un rol protagónico en su acción de impartir y generar conocimiento.

Razón por la cual, la actitud del docente, puede constituirse en un elemento potencial e indispensable no solo para el mantenimiento del equilibrio funcional de los estudiantes sino también para la institución donde labora; además para el desarrollo de estrategias cognitivas que le permitan alcanzar el éxito al momento de accionar el proceso de enseñanza aprendizaje, que lo orienten a adquirir ventajas competitivas en la sociedad del conocimiento para ocupar una posición privilegiada en las instituciones

educativas que atienden los requerimientos de las necesidades sociales. En la actualidad las instituciones de educación, reflejan un comportamiento docente en el aula que se han convertido en un problema que ocupa la atención del rector por las diferentes inconformidades que presentan los estudiantes y representantes, debido a la atención recibida por parte de los docentes en el aula.

Lo anterior, se refleja en el informe que presenta la (Educación, 2016), donde se denuncian la actitud del docente en las clases, situación que pudiera estar afectando la orientación sobre el contenido de los programas del currículo correspondiente, repercutiendo en el nivel de la formación en este tipo de instituciones educativas; lo referido llama la atención y obliga a la dirección de la institución a revisar la problemática planteada, tomando en cuenta las repercusiones en el rendimiento académico y el nivel de la educación.

Es así como a efectos de dar respuesta a las debilidades en los procesos de enseñanza, se hacen propuestas que orienten el mismo sobre la base de sistematizar los subprocesos y darles orientación de efectividad en la generación de conocimiento, para ello se fundamenta en lo señalado por (Ramsés, 2015), sobre neurogerencia quien afirma que es una disciplina que promete, con rigor científico, develar (y manipular) el código interno que controla el comportamiento humano; y pueda decir, sin lugar a dudas, engaños o autoengaños, qué motiva, persuade o emociona a la gente. Tal disciplina proporcionaría la llave para liberar o controlar a las personas, para hacerlas más productivas y felices, aun si actúan contra sus intereses.

Tomando en cuenta esta definición y analizando sus elementos se evidencia entonces la pertinencia con la problemática, determinando de esta

forma que la referencia del autor precitado avala la variable a estudiar (neurogerencia), partiendo además de reconocer que la problemática descrita además refleja unas causas asociadas a elementos que pudieran ser desconocidos por el personal docente de estas instituciones de educación secundaria, vinculadas con el súper-aprendizaje como estrategia para acelerar los procesos de formación y empoderamiento del docente para evitar los conflictos con los estudiantes y personal directivo, administrativo y obrero.

Aunado a la necesidad que existe del dominio personal por parte de los docentes, por cuanto, según señalamiento en el buzón de sugerencias de las instituciones estudiadas los reclamos están relacionados con los procesos comunicacionales y con la capacidad de liderar algunas transformaciones en el estudiantado de la institución, de manera que propicien un ambiente educativo apto para la formación integral de los estudiantes en todos sus aspectos (cognitivos, afectivos y sociales).

En virtud a esta problemática que pudiera ser causada por las limitaciones del docente en cuanto a la forma de ejercer el control en el aula, la situación se refleja en la capacidad para responder oportunamente a los eventos inesperados ocasionados por los alumnos; es decir; se percibe como el docente se ve limitado, en algunos casos, para dominar sus emociones frente a los estudiantes.

Esta falta de control de las emociones, puede traducirse en el alzamiento de la voz al dirigirse a sus estudiantes, confundiéndose con una actitud agresiva. Siendo que en la mayoría de los casos, los representantes reclaman el trato que reciben sus hijos por parte de los docentes de la institución. Igualmente, se genera una relación poco saludable para el resto de los estudiantes en el aula; lo cual es utilizado en la mayoría de los casos por la

dirección de la institución para sancionar tanto al docente como al estudiante; situación que puede llegar a ocasionar problemas en el desempeño del docente limitándole el proceso de enseñanza aprendizaje.

Cabe destacar que este juicio se fundamenta en la visita informal, así como en diagnósticos realizadas por la investigadora en diferentes aulas de la institución para observar a los docentes; de forma de visualizar, validar y corroborar orientando las estrategias durante el proceso de enseñanza que imparte, donde se precisó su actitud en función de la estrategia para identificar el tipo de aprendizaje utilizado para este proceso; también las destrezas sociales en el aula, el nivel de autoconciencia manejado, motivación, flexibilidad, comportamiento ético, adaptación al cambio y la toma de decisiones en su área de trabajo

Es de hacer notar que durante la enseñanza a sus estudiantes, estas características se percibieron como con poco dominio en el rol del docente, generan la necesidad de plantear una investigación que responda a las limitaciones o barreras que presentan este tipo de instituciones educativas, lo cual ha motivado a desarrollar la siguiente investigación sobre la Neurogerencia como estrategia pedagógica del docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, en el corregimiento de Medialuna, Departamento del Cesar, considerando los aportes que para este contexto desde el descubrimiento de las capacidades mentales del personal docente para generar cambios en su actitud.

En el mismo orden de ideas, se indica que esta investigación pretende, a través de los resultados obtenidos, conocer la situación de la institución objeto de estudio en tiempo real, en función de la influencia que ejerce la neurogerencia durante el proceso de enseñanza del docente, partiendo de las filosofías gerenciales como por ejemplo Calidad total, Neuromarketing,

Bechmarking, gerencia prospectiva entre otras, vinculadas al manejo de actitudes desde el ser; considerando que la neurogerencia como consecuencia de la neurociencia, facilita el uso de estrategias que permitan al docente optimizar el proceso de enseñanza- aprendizaje a través del uso de uno de los papeles fundamentales que cumple este órgano en el organismo para la aceptación y manejo de procesos inesperados, y a partir de esto, tratar de mejorar la capacidad de respuesta rápida y maximizar los beneficios que se pueden obtener en la educación secundaria.

Formulación del problema

De allí, que para dar respuesta a esta situación se hace necesario formular el problema para orientar los objetivos de la investigación, a través de la siguiente interrogante: ¿Será la neurogerencia una estrategia pedagógica del docente en el proceso de enseñanza en estudiantes en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe?

De esta manera, luego de formular el problema se procederá a sistematizar el problema a través de las siguientes interrogantes que permitirán la construcción de los objetivos específicos:

¿Cuál es el tipo de aprendizaje que genera la neurogerencia para el docente en su proceso de enseñanza en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe?

¿Cuáles son los principios fundamentales de la neurogerencia como estrategia para el proceso de enseñanza del docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe?

¿Cuáles son los beneficios de la neurogerencia como estrategia para el proceso de enseñanza en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe?

Objetivos de la Investigación

Analizar la neurogerencia como estrategia pedagógica del docente en el proceso de enseñanza en estudiantes en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe

Objetivos Específicos

Identificar los tipos de aprendizajes basados en la neurogerencia utilizados durante el proceso de enseñanza por el docente de la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe

Determinar los principios fundamentales de la neurogerencia utilizados como estrategia docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe

Caracterizar los beneficios de la neurogerencia como estrategia docente en el proceso de enseñanza en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe

Proponer estrategias basadas en la neurogerencia para mejorar el proceso de enseñanza en la Institución Educativa Rafael Uribe

Justificación de la investigación

El presente estudio se justifica, desde la fundamentación teórica de la neurociencia, sustentada en el texto de (Sutil, Neurociencia, empresa y

marketing, 2015), quien considera que la neurogerencia incide en la importancia de no asociar exclusivamente la nueva disciplina a la adquisición de conocimientos académicos y sí considerar el aprender a vivir. En este sentido, adquiere especial relevancia la educación emocional y social que prepara nuestro cerebro para aprender mejor y ser más felices. Sin olvidar el espíritu crítico y la apertura mental que requiere el aprendizaje.

Es así como sobre la base de la neurogerencia se considera pertinente el estudio en función que permite establecer relaciones, confrontaciones y aseveraciones en función de determinarla como estrategia docente en el aula de clases en la institución educativa Rafael Uribe Uribe del Corregimiento de Media Luna - Cesar – Colombia. De forma de sistematizar el proceso de aprendizaje y gestar conocimiento significativo.

De esta forma la investigación se desarrolló debido a que se requiere darle respuesta a la situación planteada en función de tener docentes aptos para el empoderamiento del proceso de aprendizaje y que direcciona hacia el estudiante a que asuma su propio ritmo de aprendizaje.

Es de hacer notar el elemento motivante para desarrollar la presente investigación radica en el hecho de que los docentes se auto evalúen y asumen las debilidades al momento de desempeñar su rol docente, lo que hace oportuno plantear una investigación que responda a las limitaciones o barreras que presentan este tipo de instituciones educativas, lo cual ha motivado indagar, analizar y desarrollar la Neurogerencia como estrategia pedagógica docente en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, en el corregimiento de Medialuna, Departamento del Cesar, mediante el descubrimiento de las capacidades mentales del personal docente para generar cambios en su actitud que redunde en una efectividad educativa.

De esta forma dicha investigación se desarrolló sobre la base del desarrollo de 4 capítulos que premiarían su evolución partiendo desde la definición y planteamiento de la situación problema para así luego indagar sobre los constructos teóricos de las variables de estudio, para luego definir la ruta metodológica que permitió establecer el análisis de la información recolectada y poder de esa manera determinar hallazgos y formular conclusiones.

En este orden de ideas dicha investigación, también refiere importancia en razón que:

En relación con esto último hay un análisis extenso sobre la plasticidad cerebral y su importancia como mecanismo compensatorio. Hay que destacar también un importante bloque dedicado a explicar las diferentes formas de aprendizaje y cómo funciona la memoria es a todas luces útil para asimilar términos nuevos. Pero ¿qué hay de recordar la palabra correcta en el momento adecuado? El aprendizaje efectivo es algo más que atiborrar la cabeza de información, los alumnos necesitan son herramientas para acceder a la información almacenada.

Reflexionando sobre la aplicación de la neurogerencia en el docente, este debe manejar los desafíos de la realidad generada por la globalización; es por eso que a través de este estudio se podrá conocer el comportamiento de docente desde su acción gerencial la cual se caracteriza por su pensamiento, visión e interpretación que hace de los acontecimientos vinculados al proceso enseñanza –aprendizaje en el salón de clases, que despierte en los alumnos la curiosidad y la motivación por lo que son y lo que hacen; tomando en cuenta que desde que se nace se está condicionado por una forma de interpretar al mundo, influenciados por la genética, el lugar de nacimiento, la familia, la

sociedad, los medios de comunicación, los amigos, el colegio donde se estudia, en fin todo lo que lo rodea.

Esta investigación se justifica desde el punto de vista teórico porque asienta de manifiesto teorías sobre la variable neurogerencia, en tal sentido este estudio cuenta con diversos aspectos que justifican su importancia, bajo un contexto científico, a tal fin, contribuye al incremento del conocimiento; facilitara la indagación sobre la neurogerencia como estrategia docente, considerando que la gerencia es actitud de vida; de igual forma se facilita a la sociedad del conocimiento la literatura sobre la misma.

De allí que esta investigación se justifica desde el punto de vista de la actitud que debe asumir el docente en el aula de clases donde se hace necesario demostrar de una u otra forma su dominio emocional y su capacidad intelectual para orientar a los estudiantes desde las diversidades del entorno tomando en cuenta que cada individuo representa un evento inesperado si es visto desde sus actitudes.

Alcances y Limitaciones

Esta investigación se realizó en las Institución Educativa Rafael Uribe Uribe del corregimiento Media Luna, Departamento del Cesar, Colombia. El período de tiempo utilizado para desarrollar esta investigación estará comprendido entre septiembre 2017 hasta septiembre de 2018. Por otra parte, la línea de investigación Neurociencias, área Neurogerencia y eje temático Neurogerencia. La investigación estará sustentada teóricamente por (Gonzalez, 2015), (Alles, Desempeño por competencias, 2005), (Teme, 2010), (Piñango, Creencias que matan la buena gerencia, 2011), (Goleman, 2012), (Bridot, 2010), entre otros, los cuales servirán de fundamento en el marco

teórico para el presente estudio. Mientras que la metodología se asumirá el paradigma positivista enmarcada en el enfoque cuantitativo, con un tipo descriptiva pues se caracterizaran los fenómenos tal como suceden en el campo y un diseño transaccional debido a que se aplicara el instrumento seleccionado en un único momento.

Así las limitaciones a las que se enfrentó la investigadora estuvieron en orden a la indisposición del personal docente a colaborar para el desarrollo de la misma ya que ellos consideraban que se les estaba haciendo una evaluación a su perfil como docentes, sin percatarse que los hallazgos irían en beneficio propio y de la institución, en tal sentido al momento de dar inicio se debió realizar un diagnóstico y socializar el mismo de manera de dar a entender que la investigación redundaría en identificar debilidades que al ser detectadas y darles respuestas oportunas eso repercutiría en el crecimiento tanto personal como laboral de cada docente y en consecuencia su gestión en su rol como creador de conocimiento tendría mayor significancia en la preparación de cada estudiante, pudiendo de esta manera generar conocimiento apropiado a cada nivel académico.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Según (Altamirano, 2012), el marco teórico tiene un propósito fundamental dentro de la tesis, y es el de situar el problema dentro de un conjunto de conocimientos que permita delimitar teóricamente los conceptos planteados. Ello involucra la argumentación las variables, dimensiones e indicadores que forman parte de los soportes científicos en el problema de investigación; así como los antecedentes, las bases teóricas y la sistematización de las variables.

Antecedentes de la Investigación

Iniciando con los estudios previos a la presente investigación y evaluados para como fundamento para la misma, se tiene a Curvelo (2016), en su investigación, Estrategias didácticas para el logro del aprendizaje significativo en los alumnos cursantes de la asignatura seguridad industrial. Escuela: relaciones industriales, facultad de ciencias económicas y sociales, Universidad de Carabobo, tuvo como propósito fundamental proponer un plan de estrategias didácticas para el logro del aprendizaje significativo dirigidas a los alumnos cursantes de la asignatura de Seguridad Industrial de la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

Metodológicamente, la investigación se enmarcó en la modalidad Proyecto Factible con un diseño de campo. La población estuvo conformada por tres (03) docentes que dictan la asignatura y setenta (70) alumnos

cursantes de la asignatura Seguridad Industrial, mientras que la muestra estuvo conformada por catorce (14) alumnos cursantes de la asignatura Seguridad Industrial y por tres (03) docentes que dictan la asignatura. Para la recolección de los datos, se aplicó a los docentes una entrevista y a los alumnos una encuesta tipo escala de likert. La validación del instrumento se realizó a través del juicio de expertos y la confiabilidad se calculó por medio del coeficiente Alfa de Cronbach.

El análisis de los datos se hizo aplicando estadística descriptiva, mediante la elaboración de cuadros y gráficos de distribución de frecuencia. Entre los resultados del diagnóstico destaca la necesidad del diseño de un plan de estrategias didácticas dirigidas a los alumnos cursantes de la asignatura Seguridad Industrial en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, que permitan el Aprendizaje Significativo de dicha materia

De esta misma forma, Cuellar (2013), en su tesis intitulada; Incorporación de Estrategias Pedagógicas a las Prácticas Educativas para el Desarrollo de Habilidades y Competencias de Lectura y Escritura en Preescolar y Primero, esta investigación plantea como objetivo principal proponer estrategias lúdico didácticas que propicien el desarrollo de competencias de lectura y escritura y que a la vez conlleven a los alumnos de preescolar y primer grado de la sede rural del municipio de Anzoátegui del departamento del Tolima en Colombia a un aprendizaje significativo, con la idea de que se puedan implementar estrategias que busquen preparar a los estudiantes para el inicio del aprendizaje en la lectura y la escritura sin tener que imponer un método y proponiendo nuevas alternativas, que se reflejen en la comprensión lectora y la producción de textos.

Mediante el desarrollo de los objetivos propuestos en este proyecto se permite establecer cuáles son las concepciones sobre la lectura y la escritura que tienen estudiantes, padres y docentes y se plasmaron tres categorías importantes: •Las concepciones de los docentes de la sede la sede rural del municipio de Anzoátegui del departamento del Tolima en Colombia •Las prácticas de aula en relación con la enseñanza de la lectura y la escritura •La relación entre las concepciones docentes y las estrategias en prácticas de aula Para la realización de este trabajo se empleó una metodología cualitativa con la aplicación de estrategias que posibilitaron el análisis descriptivo interpretativo de los datos partiendo de la información de los docentes sobre su experiencia y concepciones frente a la enseñanza de la lectura y la escritura, del interés de los estudiantes y del apoyo de los padres en este proceso, además del registro visual de prácticas en el aula.

Participaron 9 docentes encargados de manejar niños de preescolar y primero, padres de familia y una muestra de 20 niños que cursan los grados de preescolar y primero, con los cuales se desarrollaron las actividades planteadas como metodología de nuevas estrategias pedagógicas a las prácticas educativas para el desarrollo de habilidades y competencias de lectura y escritura, además de enriquecer las concepciones que tienen los docentes y padres para lograr que se establezca un acercamiento de los estudiantes a espacios enriquecidos de ambientes lectores y así sugerir estrategias que se puedan incorporar en las prácticas de aula para favorecer el aprendizaje de la lectura y la escritura en los grados de preescolar y primero.

De la misma forma Jiménez (2013), en su investigación "Estrategias de enseñanza que promuevan la mejora del rendimiento académico en estudiantes de medicina", en la Universidad de Castilla La Mancha, para obtener el título de Doctor en el Programa de Doctorado Cambio Social y Educación.

El objetivo de la tesis de Jiménez (ob. Cit) se orientó a analizar la relación del uso de estrategias centradas en el estudiante y la mejora del rendimiento académico en estudiantes de Medicina, dicho estudio se abordó desde la investigación cuantitativa, es tratar de analizar las diferencias en el rendimiento de los alumnos; y cualitativa, por medio de la descripción y análisis de las precepción de los estudiantes de acuerdo a la metodología usada en el aula de clase, y posteriormente elaborar una propuesta de enseñanza centrada en el estudiante que promueva la mejora de la calidad educativa de los alumnos de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).

La investigación fue abordada desde los enfoques cuantitativo y cualitativo. Para el primero de los casos se estructuró el diseño descriptivo, cuasi –experimental, y para el segundo caso se utilizó la investigación acción. La muestra se conformó en dos grupos: un grupo de control (135 estudiantes) y un grupo experimental (122 estudiantes).

Concluye su autor, que el rendimiento académico de estudiantes que utilizaron estrategias de enseñanza innovadora es mejor al de estudiantes que emplearon estrategias tradicionales. Adicionalmente, no se encontraron diferencias significativas entre el uso de estrategias innovadoras y el género de los estudiantes, el comportamiento fue similar para ambos grupos de estudio. Finalmente, la nota previa fue una variable que demostró diferencia estadísticamente significativa con la nota obtenida, por los alumnos después de la intervención pedagógica, entendiendo que los estudiantes, que han destacado en sus estudios previos seguirán siendo buenos estudiantes, es decir, es un fuerte predictor del rendimiento académico.

Al analizar la relación del antecedente con el presente estudios es posible señalar dos aspectos: el primero relacionado con la inquietud presente y puesta de manifiesto por los docentes en todos los niveles de la educación,

y de manera específica en el nivel superior, con el fin de proporcionar a sus estudiantes estrategias que les permitan la concreción de un aprendizaje significativo, y por ende propiciar mejoras en la calidad educativa; y el segundo aspecto está relacionado con la integración de estrategias vanguardistas que permitan el acercamiento a los estudiantes con elementos utilizados en su cotidianidad como por ejemplo los videos, las redes sociales, entre otros. Estos dos aspectos de manera integrada, forman parte de la motivación tanto para el desarrollo de la presente investigación, como parte de la propuesta que constituyen la misma.

Así para neurogerencia se revisaron los estudios previos desarrollados por autores como;

Por su parte, (Soto M. M., 2014), presentaron el trabajo titulado “Inteligencia gerencial en el sector educativo universitario: una mirada desde la neurogerencia”, en la I Jornada Binacional de Investigación realizada en Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín. Los autores consideran que las organizaciones y su talento humano requieren hoy en día aprovechar las oportunidades para poder seguir compitiendo en el mercado. Las neurociencias han aportado grandes hallazgos entre ellos, la observación del nivel de desarrollo de las capacidades cerebrales laborales y superiores que permiten estudiar profundamente la evolución y la velocidad sináptica que conlleva a mayor inteligencia.

Por ello, el objetivo fue analizar la inteligencia gerencial en el sector educativo universitario, con una mirada desde la neurogerencia. Metodológicamente, el artículo es producto de una investigación cualitativa, bajo un enfoque hermenéutico, con un diseño bibliográfico documental, con autores relevantes como Broitman (2012), Soto y Fernández de P. (2011), Braidot (2008), Beauport y Díaz (2008), entre otros, que soportaron teóricamente la investigación.

Los resultados más relevantes refuerzan que el cerebro posee muchas inteligencias que van definiéndose cada vez más en el individuo, y a las cuales hay que sumarle una nueva inteligencia denominada inteligencia gerencial. Todas ellas de manera integral deben desarrollarse cada vez más para ser exitosas en diversos contextos de la vida. Estos resultados condujeron a un análisis hermenéutico y a reflejar algunos tips para elevar la inteligencia gerencial y aportar a cualquier gerente ayudas de tipo psiconeuroinmunológica que apoyan la neurogerencia.

A manera de conclusión, las organizaciones del sector educativo universitario tienen muchas fortalezas, pero también debilidades que hoy en día afectan la competitividad de la misma. Con un entorno tan dinámico se hace necesario, en segundos la toma de decisiones, es por ello, imperativo, crear conciencia de la inteligencia gerencial desde un proceso neuronal desarrollado, con altas sinapsis que permiten accionar para la ejecución rápida de las tareas, decisiones oportunas e innovadoras en el sector que impulsen la evolución de Hombre desde la neurogerencia.

La ponencia antes descrita se asemeja al presente estudio por cuanto aborda la neurogerencia desde la perspectiva de la estrategia gerencial, sirviendo, por tanto, fundamental el estudio desde el punto de vista teórico; así mismo, para comparar los resultados obtenidos con los hallazgos de la presente investigación.

De la misma forma Parra (2016), en su artículo Neuromanagement: actualización de la metáfora “organización como cerebro” de Gareth Morgan (1986), publicado en la revista Pre-til de la Universidad Piloto de Colombia. Refiere como las nuevas teorías sobre gestión organizacional giran en torno al entendimiento del individuo y su interacción dentro de la organización con el fin de hacer más efectivos cada uno de los procesos que se llevan a cabo para el cumplimiento de su objetivo. Este artículo busca hacer una revisión

bibliográfica para actualizar y profundizar en la evolución de la metáfora de organización como cerebro expuesta por Gareth Morgan en 1986, llegando a relacionarla con la corriente en el campo de la gestión denominada neuromanagement. En el desarrollo del artículo se presta especial atención a tres temas de gran importancia para hacer el símil: aprendizaje individual y organizacional, coeficiente intelectual (CI) y la relación neurotransmisores - cultura organizacional. Finalmente, se exponen los impactos del uso de esta metáfora en la gestión de las organizaciones.

Este antecedente es de vital aporte a la presente investigación ya que permite identificar las aristas visibles de la neurogerencia fortaleciendo de esta manera el constructo teórico para el análisis de la misma.

Finalmente, Pérez (2016), en su investigación titulada; Aproximación teórica de estrategias basadas en neurogerencia para la evaluación de los aprendizajes en un sistema de educación a distancia. Caso Universidad Nacional Abierta – Venezuela. En esta investigación se visualiza como los cambios no se detienen, en consecuencia el progreso tampoco. La sociedad de la información ha roto esquemas de comunicación que eran impensables en siglos pasados.

La realidad se ha complejizado a tal punto que las disciplinas se han multiplicado e interrelacionado en un mismo contexto en el cual tendrán cabida, dependiendo de la perspectiva de los implicados en la situación, atendiendo a sus niveles axiológicos y de conciencia ética. Ante tal panorama, las instituciones educativas universitarias son organizaciones que deben impulsar aprendizajes que respondan de manera integral a los diferentes escenarios que pueden aparecer en un contexto de riesgos e incertidumbre.

El ser humano formado en las universidades debe ser capaz de autoaprender y autoadaptarse a situaciones, en las cuales el manejo de las emociones y la toma de decisiones tienen que efectuarse en momentos de crisis y ante panoramas que emergen sin aparentes causas conocidas. En este proceso intervienen los sentidos, las emociones, los valores, las habilidades, las destrezas, las competencias; lo cual descansa en el cerebro como fuente energética en el que se almacena un cúmulo de información que permite relacionar lo novedoso con lo antiguo, o en su defecto, incorporar nuevos esquemas, es decir, aprender y desaprender.

Al considerar que las universidades son responsables de: la educación de seres humanos competentes para insertarse a un ambiente social y laboral que evoluciona constantemente y, la generación de conocimientos para su difusión; se justifica el estudio que genera una aproximación teórica de nuevas estrategias basadas en la neurogerencia en relación a la evaluación de los aprendizajes en un sistema educativo a distancia, en el que predomina la no presencialidad del individuo que aprende, generalmente por su remota posibilidad a la asistencia a clases en un horario establecido.

De esta forma, el estudio pretende crear una nueva concepción teórica para la evaluación de los aprendizajes en este sistema educativo, como vía para promover un individuo más competente en su desempeño laboral y comprometido con la sociedad en la que se desenvuelve. Siendo este el principal aporte a la presente investigación.

Bases Teóricas

Se presentan a continuación los contenidos teóricos de la investigación que permitirán el sustento del trabajo, estos provienen de autores, además de

especialistas en el área de estudios en los cuales, por su actualización y valor en la temática tratada, servirán para confrontar los resultados obtenidos con los criterios establecidos por estos logrando así un criterio ante los hechos registrados.

Neurogerencia

Al respecto (Gonzalez, 2015), señala que en el ámbito de la gerencia resulta de interés entender los procesos del sistema neuronal asociados con funciones y estados psicológicos, ante determinados estímulos, para explicar fenómenos tales como la motivación, el apego a una marca, el liderazgo o el trabajo en equipo. Los correlatos neuronales de fenómenos relacionados con la gerencia: los investigadores hacen experimentos con sujetos sometidos a estímulos para observar su desempeño mediante alguna de las técnicas utilizadas para medir la activación neuronal.

Para (Edelberg, 2015), el interés por el estudio del sistema nervioso no es nuevo creció en los últimos años con la organización de grupos multidisciplinarios que incluyen, por ejemplo, especialistas en neurociencia, economía y psicología, cuyo propósito es desentrañar los secretos del sistema nervioso.

Ya es habitual escuchar o leer acerca de distintas disciplinas que usan (o tal vez abusan de) el prefijo «neuro» en su nombre, tales como neurolingüística, neuroeconomía, neurogerencia, neuromercadeo, neurofinanzas, neuroética y hasta neurocontabilidad y neuroliderazgo. El empleo de técnicas de neurociencia puede mejorar el conocimiento acerca del impacto de decisiones y políticas de las organizaciones en el comportamiento de las personas, así como predecir el impacto en su subconsciente.

En el mismo orden de ideas refiere (Fonseca, 2014), la neurogerencia revela cómo actúa el cerebro cuando un ejecutivo está negociando, tomando una decisión trascendental, y en otros ámbitos como cuando un cliente se debate en una decisión de adquirir un producto u otro, en fin una gama enorme de situaciones distintas en el ámbito gerencial y de negocios.

Asimismo, desde hace mucho tiempo ya se sabe que el cerebro está dividido en dos lóbulos, uno derecho y el otro izquierdo, no trabajan de forma aislado, sino complementaria. Aunque el cerebro es uno solo, es común referirse a los lóbulos como cerebro izquierdo y cerebro derecho. El cerebro izquierdo (llamado también cerebro racional) tiene que ver con procesos racionales y lógicos como el lenguaje, las matemáticas, es el cerebro analítico, procesa la información de forma secuencial y se enfoca en el detalle más que en el todo. El cerebro derecho (llamado también cerebro emocional) tiene que ver con las emociones, lo estético, percibe el todo más que el detalle, es el cerebro intuitivo.

Destaca el referido autor, que desde hace siglos se pensó que el hombre debía imponer la razón sobre la emoción, ya que las buenas decisiones se toman desde una mente lógica y racional, la parte emocional quedaba para los músicos, artistas, pintores y poetas que si necesitaban desarrollar principalmente sus emociones para generar sus obras artísticas.

Una vez considerados los aspectos referidos por los diferentes autores, donde se orienta la Neurogerencia como un proceso cerebral que influye en la actuación del individuo en los diferentes roles donde le toca desempeñarse como profesional para este caso en particular se asumirá como desde el control neuronal el gerente puede controlar desde sus hemisferios derechos e izquierdo su actitud como gerente, razón por la cual se fija posición con

relación a lo señalado por Edelberg (2015), debido a la vinculación con la problemática del estudio sin menos preciar los aportes de otros autores.

A criterio de la investigadora, partiendo de la importancia de la neurogerencia considerando como base la neurociencia; a lo largo del tiempo psicólogos, filósofos y neurocientíficos, han intentado formular teorías del aprendizaje; de allí que el ser humano aprende guardando información en su memoria para ser evocada en el momento oportuno, cuando se requiere en el aula de clase; de esta manera se percibe la importancia en este estudio sobre las estrategias que desde los fundamentos teóricos se pueden ofrecer al docente para implementarla en el proceso de enseñanza aprendizaje; tomando en cuenta que la memoria verbal o visual puede ser mejorada mediante experiencias ofrecidas por el docente en su aula de clase.

Gerencia

El concepto de gerencia se ha creado según los antecedentes, por una necesidad del subordinado (trabajador), con el objetivo de ser guiado para realizar con éxito sus actividades. Dentro del área de la salud se usa este término aplicado como un sinónimo de administración, al tener coincidencia en los pasos, las definiciones que se presentarán no son aplicables ampliamente en esta área, pero son utilizadas por cultura dentro de este campo, sólo son aplicables en el área empresarial. Este criterio es manejado por (Hernández y Torres 2010).

Al respecto, (Molina, 2011) señala que la gerencia y gestión vienen de la raíz gesto, que procede del latín gestos, definido como actitud o movimiento del cuerpo, el cual a su vez se deriva de genere, que significa llevar, conducir, llevar a cabo. Partiendo de esta definición para el caso de estudio se asumirá

como la gestión que a partir de la actitud del docente, puede impactar para orientar en el aula de clases el proceso de aprendizaje.

Las consideraciones anteriores, permitieron a la investigadora abordar el estudio, partiendo de la importancia que en estos momentos representa la neurogerencia como estrategia utilizada por cualquier persona u organización, dependiendo del rol que desempeñe y el contexto donde se actúa; esta aseveración fue considerada partiendo de los antecedentes analizados cuyos resultados demostraron que para los gerentes de los sectores; salud, servicios, ventas, entre otros, representaron una estrategia exitosa. Razón por la cual esta investigación pretende conocer si la neurogerencia puede ser utilizada como estrategia del docente en las instituciones educativas.

Tipos de Aprendizaje

Los procesos de aprendizaje, se encuentran enmarcados por un conjunto de características, los cuales definen el tipo al cual se hace referencia, los mismos poseen como finalidad desarrollar competencias en las personas, con el fin de mermar las brechas existentes en su desempeño profesional, de este, tal como lo afirma Alles (2005). No obstante, este proceso puede ser manejado de distintas maneras y pueden existir distintos tipos.

Cabe destacar que para Febles (2002), citado por Ruíz (2012), se entiende por aprendizaje como un proceso que partiendo de lo externo del medio, como fuente proveedora, se realiza por y en el individuo atendiendo sus necesidades, a través de la actividad, la comunicación propias de los portadores, de toda la riqueza individual así como social. Este concepto concuerda con lo planteado por Argirys y Echon (1975) citado por Echeverría (2006), al referirse a estos procesos como propio del ser.

Así mismo es necesario hacer mención a la existencia de diversos tipos de aprendizajes, entre los cuales se puede hacer mención al denominado significativo, para Di Bernardo y Gauna (2005), se define por este como el proceso cognitivo, mediado, activo, intencional, estratégico, significativo y complejo. Los autores establecen que es cognitivo porque requiere conocimiento, que para ser útil debe ser comprendido, para lo cual el individuo debe manipularlo y construir el conocimiento para sí mismo. Es mediado por la necesidad de establecer conexiones entre el conocimiento nuevo y el existente.

Continúan los autores refiriendo que este es activo por requerir este comportamiento de la persona. Es intencional por orientarse hacia una meta la cual se consigue mediante estrategias establecidas por el facilitador por lo cual se entiende como estratégico, se considera significativo por ser orientado a construir significados y se entiende como complejo por la necesidad de los individuos de codificar los estímulos informativos, organizar los materiales, buscar las respuestas claras, controlar el proceso y evaluar los resultados obtenidos.

En el mismo orden de ideas Kolb (1999) citado por (Saavedra, Evaluación del Aprendizaje, 2008), desarrolló otros tipos de aprendizaje los cuales se describe como una perspectiva interactiva que combina experiencia, percepción, cognición y comportamiento. Dicho autor refiere cuatro tipos de aprendizaje los cuales se basan en experiencias concretas, observación reflexiva, conceptualización abstracta y experimentación activa.

No obstante (Bridot, 2010) , hace referencia a cuatro (4) tipos de aprendizaje los cuales, son partes de las neurociencias cognitivas, los mismos son los siguientes el explícito, implícito, asociativo y no asociativo, estos

definen la manera en la cual es tomada la información y almacenada por la persona, lo que determina en cuál de estos enfoques se encuentra trabajando el cerebro de ese individuo.

Es importante destacar que los autores mencionados proporcionan elementos diferenciadores de los procesos de aprendizaje; para Kolb, citado por (Saavedra, Evaluación del Aprendizaje, 2008), Bernardo y Gau (2005), así como para (Bridot, 2010), este proceso se caracteriza por factores distintos debido a las diferentes maneras de enfocar este, lo cual permite la posibilidad de abordar el mismo desde varias perspectivas.

En este sentido las instituciones educativas deben comprender el valor que proporciona el generar procesos de aprendizaje organizacional con el fin de poder mejorar su desempeño o adquirir nuevas competencias las cuales pueden permitirle lograr un mejor desarrollo dentro de la empresa de dicho talento humano.

En referencia con lo expuesto con anterioridad se afirma que los procesos de aprendizaje son aquellos los cuales permite al individuo adquirir nuevos conocimientos, los cuales se complementan con los ya adquiridos permitiendo cerrar brechas a nivel de desempeño, el mismo puede generarse de varias forma, permitiendo asirse de una postura doctrinaria, siendo en esta oportunidad la mostrada por Bridot (2010) debido a la pertinencia del esquema por generarse de las neurociencias cognitivas, logrando caracterizar mejor a la población objeto de estudio conformadora de esta investigación.

Explicito

Al referirse a los procesos de aprendizaje cuando el conocimiento se socializa con otros el mismo comienza a tener un carácter de explícito, así mismo este se considera el resultado del pensamiento consciente, es saber que se sabe y este siempre es controlable, adicionalmente involucra un conjunto de estrategias resultando conocimientos accesibles a la conciencia según (Bridot, 2010), este produce conocimiento el cual puede ser verbalizado, tal como lo afirma la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD) (2011). Es importante destacar que según (Piaget, 2011), este aprendizaje emite a un contenido determinado que se objetiva y condensa en conocimientos.

Por tanto, el aprendizaje explícito es aquel que permite socializar y mostrar un conocimiento al cual se acceda de manera consciente, mostrando lo aprendido en un momento determinado, siendo este verbalizado o mostrado mediante conductas tal como lo establecen, Bridot (2010), OECD (2011) y Piaget (2011).

En este sentido las instituciones educativas deben propiciar el aprendizaje explícito que se produce con conciencia del estudiante en el aula durante el proceso de enseñanza aprendizaje una actividad o esfuerzo personal que se realiza con el propósito de aprender sobre algo, generalmente con la ayuda de otro que por ende son los docentes u otro medio como textos. Este tipo de aprendizaje nos permite adquirir información sobre personas, lugares y objetos. Es por eso que esta forma de aprender exige de atención sostenida y selectiva del área más evolucionada de nuestro cerebro, es decir, requiere la activación de los lóbulos prefrontales.

Implícito

El dar una respuesta de manera inmediata casi, sin darse cuenta se genera mediante procesos los cuales reflejan la experticia clara del individuo en determinada situación, de allí lo establecido por (Perrenoud, 2011), el cual refiere el aprendizaje implícito como en el cual este proceso deja en el individuo una huella que inaugura su encuentro con el mundo real, en donde se interpreta y se le da significado a la realidad.

En el mismo orden de ideas, (Bridot, 2010), sugiere que este es un proceso de experiencia y retroalimentación durante el cual se genera una especie de competencia no consciente, luego de haber aprendido lo deseado, no es necesario detenerse a analizar cómo se resuelve una situación, se manifiesta cuando desarrollamos distintas actividades sin tener conciencia de haberlas aprendido.

Igualmente, para Serger (1998) citado por Santonanni (2006), este tipo de aprendizaje se caracteriza por la inducción en situaciones, donde la información compleja en torno a un estímulo ambiental, puede ser adquirida independientemente al estado de conciencia del sujeto tanto con respecto a los procesos de adquisición, como a las representaciones anteriormente adquiridas.

En este sentido, Serger (1998), citado por Santorianni y Striano (2006), sostiene que este tipo de aprendizaje permite la creación de competencias las cuales son conscientes para convertirse en inconsciente, creando un intercambio de información, donde se genera una huella en la personas, tal como lo establecen los autores referidos, haciéndolo parte de los estímulos ambientales de los cuales es objeto.

Cabe destacar, que el resultado de este aprendizaje es la ejecución automática de una conducta motora. Lo cierto es que muchas de las cosas

que aprendemos ocurren sin darnos cuenta, por ejemplo, hablar o caminar. El aprendizaje implícito fue el primero en existir y fue clave para nuestra supervivencia, siempre se está aprendiendo sin darse cuenta. Razón por la cual, el aprendizaje implícito hace referencia a un tipo de aprendizaje que se constituye en un aprendizaje generalmente no intencional y donde el estudiante no es consciente sobre qué se aprende.

Asociativo

La comprensión de los distintos tipos de aprendizaje conlleva a mostrar las características presentes en cada uno de ellos con el fin de proporcionar herramientas cognitivas eficaces y eficientes, las cuales permitan constituir un perfil gerencial capaz de hacerse cargo de las actividades para las que fue nombrado.

Lo anteriormente expuesto toma fuerza en la afirmación mostrada por Saavedra (2008), quien afirma “que el aprendizaje puede definirse como un proceso asociativo de adquisición de conocimientos con el consiguiente cambio de conductas, producidos por la experiencia”. Dicha afirmación se enmarca en lo postulado (Blakemore, 2008), el cual hace referencia a la influencia de los factores contingentes, sobre las conductas, algunas veces estos elementos son considerados protectores, los cuales son aprendidos como un condicionamiento conductual.

En el mismo orden de ideas, (Bridot, 2010), sostiene que este tipo de aprendizaje se basa en el condicionamiento conductual cuyo principio es la remisión de una respuesta automática determinada por una experiencia, la cual al repetirse, conduce al asociar o establecer relaciones entre dos

estímulos, por ende este aprendizaje se basa en asociar lo aprendido con experiencias pasadas.

Por consiguiente el aprendizaje asociativo, es aquel que permite la generación o instalación de una conducta o hábito, el cual debido a la creación de conexiones con distintas experiencias permite la creación de un nuevo mapa cognitivo, el cual conecta ambas experiencias con el fin de propiciar nuevos comportamientos, esta afirmación se constituye debido a lo expuesto por los diversos autores ya mencionados, los cuales concuerda en la importancia del elemento conductual para este tipo de procesos.

En este sentido las instituciones educativas deben propiciar proceso de aprendizaje capaces de permitirles conexiones con elementos de la cotidianidad con el fin de poder hacer el mismo más eficaz y eficiente para el talento humano aprovechando al máximo las potencialidades de este recurso, así como comprendiendo que al conocer de qué manera trabaja el cerebro en este sentido los resultados serán mejores, más rápidos, permitiendo un fluir organizacional. Este es un proceso por el cual un individuo aprende la asociación entre dos estímulos o un estímulo y un comportamiento. Uno de los grandes teóricos de este tipo de aprendizaje fue Iván Pavlov, que dedicó parte de su vida al estudio del condicionamiento clásico, un tipo de aprendizaje asociativo

No Asociativo

Según (Bridot, 2010), se considera como la posibilidad de generar aprendizajes de distintas formas a nivel cognitivo, originando la neuroplasticidad, elemento el cual permite la adquisición así como remoción de elementos a nivel del cerebro, lo cual permite la entrada al aprendizaje no

asociativo, el mismo abre la posibilidad de adquirir aprendizaje mediante la asociación que asegure el recuerdo de detalles particulares en una sucesión definida y fija. En opinión de (Blakemore, 2008), es una de las herramientas de este proceso, es memorizar, convirtiéndose en un requisito básicos para llevar a cabo el mismo, por tanto este proceso se basa en un cambio de conducta que tiene lugar luego de una exposición repetida a un estímulo.

En el mismo orden de ideas (Sendra, 2012) establece que este proceso se basa en la experiencia repetitiva con un solo estímulo, es un aprendizaje muy adaptativo, ya que permite dejar de responder ante estímulos irrelevante o hacerlo intensamente sobre aquellos muy significativos, logrando intercambiar ambos procesos de forma sencilla para la persona.

Es importante mencionar que este tipo de aprendizaje permite la adquisición de conducta mediante la exposición continua frente a un estímulo, buscando generar un cambio de conducta, basándose en la repetición como una de las herramientas que se utiliza en el mismo, tal como lo afirman los autores referidos en este proceso. El aprendizaje no asociativo es un tipo de aprendizaje que se basa en un cambio en nuestra respuesta ante un estímulo que se presenta de forma continua y repetida; es decir, cuando alguien vive cerca de la estación de trenes, al principio puede estar molesto por el ruido, al cabo del tiempo, tras la exposición prolongada a este estímulo, no notará la contaminación acústica, pues se habrá habituado al ruido

Beneficios de la Neurogerencia

Según (Teme, 2010), para liderar con éxito cualquier negociación, un gerente debe realizar diferentes acciones indispensables para enfrentar situaciones, las cuales deben ser atendidas, ya que se encuentran inmersas

dentro de las estrategias gerenciales. Opina el autor que no es suficiente con poseer el deseo de conseguir triunfos en las negociaciones, sino el contar con un modelo estratégico que sea efectivo. De allí que el surgimiento de la neurogerencia como herramienta estratégica para el gerente negociador y la necesidad de promover técnicas destinadas a potenciar el desempeño del mismo mediante las capacidades cerebrales.

En tal sentido, (Dispenza, 2012), considera que la neurogerencia, es una disciplina que permite el diseño y aplicación de una gran cantidad de estrategias, técnicas, conocimientos y metodologías basadas en el cerebro humano, dirigidas a optimizar el funcionamiento de la organización, a potenciar las habilidades y destrezas tanto de los líderes (encargados de dirigir) y de los colaboradores (responsables de seguir las instrucciones dadas por el líder), en distintos niveles, a nivel individual como organizacional.

De allí que la neurogerencia, es sin duda alguna, la tendencia del nuevo milenio como herramienta gerencial, capaz de aportar mejores resultados en los entornos organizacionales de hoy, donde la dinámica constante de cambios requiere métodos y técnicas vanguardista en la alta gerencia. En el mismo orden de ideas; es una disciplina que explora los mecanismos intelectuales y emocionales vinculados con los docentes sobre la base de los conocimientos generados en el ámbito de la neurociencia.

En este aspecto, Soto et al. (2011), consideran que los conceptos propios de la gerencia han sido desplazados hacia una visión más amplia y compleja en la que, sin perder de vista los objetivos financieros, de producción y de posicionamiento, también atienden y conceden importancia a aspectos como el ambiente laboral. Un clima organizacional sano y apropiado es una de las metas que la gerencia contemporánea debe estar en capacidad de generar, y

la neurogerencia se convierte en una herramienta esencial para alcanzar este fin.

A criterio de la investigadora, las consideraciones de los autores referidos permiten afirmar que este estudio apunta no solo a mejorar las metodologías de investigación, sino también y fundamentalmente el diseño de técnicas destinadas a potenciar la capacidad de aplicación de las neurociencias cognitivas para la orientación de procesos de enseñanza-aprendizaje, lo cual permite tener mayor dominio del docente en el aula.

Autocontrol

Se refiere a la posibilidad de comprender las emociones, poder describir estas con el fin de lograr controlar las mismas con el objetivo de mantener un comportamiento adecuado dentro de la organización, es lo que (Goleman, 2012), define como autorregulación. Este proceso permite debido al autoconocimiento la posibilidad de manejar los estados emocionales, así como las herramientas propias del ser, permitiendo a la persona fluir a través de distintas situaciones las cuales pueden presentarse en el diario actuar empresarial, afirmación que se basa en lo manifestado por (Figini, 2011), manejar los propios estados internos, impulsos y recursos.

En el mismo orden de ideas Zimmerman (2002), citado por (Woolfolk, 2006), establece la autorregulación como el proceso que se usa para activar, mantener los pensamientos, conductas y emociones adecuadas con el fin de alcanzar las metas planteadas, de manera más eficaz y eficiente logrando un adecuado fluir de la persona

Es importante mencionar que tanto (Goleman, 2012), como (Figini, 2011), establecen que la autorregulación, permite manejar emociones y

estado de ánimo a favor cuando las personas se hacen conscientes de ellas utilizando las herramientas adquiridas durante su procesos de formación, no obstante Zimmerman (2002), citado por Woolfolk (2006), hacen énfasis en el objetivo de esta, el cual es lograr las metas planteadas.

Así mismo, la capacidad de autocontrol tiene su origen en una parte del cerebro que desempeña un papel central en la autodisciplina, en el aplazamiento de la recompensa, en la capacidad de planear a largo plazo y en poner freno a los impulsos repentinos: la corteza frontal. Lo hace enviando proyecciones inhibitorias a los estimulantes inputs del sistema límbico, un sistema que tiene que ver con la emoción y la impulsividad. Su actuación es compulsiva y su actitud es reflejada en pensamientos como: si me apetece romper algo, lo rompo; si me antoja pegar a alguien, lo hago; si quiero insultar al otro, lo insulto.

Estas personas son incapaces de controlar su conducta impulsiva, lo que les trae constantes problemas en su hogar, trabajo, colegio y la sociedad en general. Este asunto tiene una enorme relevancia social y personal, ya que muchos expertos coinciden en que la impulsividad es un factor que aumenta la probabilidad de comportamientos delictivos, antisociales o criminales.

Destrezas Sociales

La capacidad que poseen los seres humanos de relacionarse entre sí ha sido estudiada de distintas maneras, una de ellas fue la establecida por (Gardner, 2013), el cual en su esquema de múltiples inteligencias abordó la denominada interpersonal, estableciendo la capacidad que posee una persona de establecer relaciones con otros. Esta capacidad es denominada hoy día como habilidades sociales, las cuales según (Goleman, 2012), es la capacidad

de un líder de aprovechar las relaciones para promover sus ideas, a través de la simpatía, confianza y respeto.

Según (Jensen, 2012), las habilidades permiten inducir en otros las respuestas deseadas, las mismas requieren de la persuasión y de una comunicación efectiva por parte del interlocutor, los cuales se originan mediante un repertorio de comportamientos verbales y no verbales, es decir lenguaje y meta lenguaje, entre los cuales se incluye los de otros individuos observando cómo se interactúa con este en el medio y regulándolo con el fin de poder medir sus acciones y consecuencias.

Ahora bien, las consideraciones anteriores, permiten aseverar que las habilidades sociales son aquellas capacidades, las cuales permiten la interrelación de un individuo con otro mediante conductas y verbos establecidos, permitiendo en algunas oportunidades influenciar al otro con el fin de lograr la meta establecida tal como lo afirman los autores citados.

Luego de analizar las definiciones anteriores, la investigadora considero relevante, señalar la importancia de las destrezas sociales pues estas se vinculan en todo momento con las etapas de la vida del individuo; entre la que se destaca la etapa del periodo escolar, por cuanto en este periodo la escuela es considerada como uno de los principales agentes en la socialización del niño en ella debe aprender a relacionarse con otros niños y con los adultos que no son sus padres. A pesar de su importancia, la enseñanza de las destrezas o interacciones sociales no parece estar contemplada ni en el currículo para el periodo escolar, tampoco en la formación del maestro que a menudo adolece de conocimiento sobre el tema para resolver situaciones en el aula vinculadas a las destrezas sociales en el estudiante.

Autoconciencia

El poder identificar las propias fortalezas y debilidades logrando comprometerse en el lugar de trabajo con el fin de capitalizar las primeras y minimizar las segunda, se conoce como autoconciencia, según lo establece (Goleman, 2012), permitiendo hacer conciencia de los propios estados internos, recursos e instituciones, para reconocer las propias emociones y el estado que estas tienen en nuestro cuerpo, comportamiento y pensamiento, tal como lo establecen Vivas, Gallegos, González (2006).

En el mismo orden de ideas, Echebarria y Valencia (1994), citados por Martín (2013), afirman que la autoconciencia es la tendencia a enfocar la atención tanto en aspectos privados de uno mismo, como actitudes valores y sentimientos, denominados procesos públicos, midiendo su impacto para sí y el entorno, el cual rodea al individuo.

Es importante mencionar que los establecido por (Goleman, 2012), determina el poder potenciar fortalezas y mermar debilidades reconociendo el sentir y actuar dentro de la organización al igual que lo refiere Vivas, Gallegos, (Gonzalez, 2015), Por otro lado Echebarria y Valencia (1994), citados por (Martín, 2013), establecen otro elemento importante el cual es el sentir privado, el cual se hace público mediante el actuar.

Motivación

Durante los procesos gerenciales estrechamente vinculados con el talento humano la motivación ha jugado un rol preponderante en los mismos, debido a que a esta se le adjudica la voluntad de logro, entusiasmo, empuje, ambición poseída por los individuo lo cual le permite conseguir su objetivo sin

importar los obstáculos presentes, tal como lo afirma Goleman (2012), Lo mostrado anteriormente sigue la línea establecida por Jensen (2012), donde el autor afirma que este proceso se encuentra enmarcado por las tendencias emocionales que guían o facilitan la obtención de las metas.

Adicionalmente, (Petters, 2012), define la motivación como la fuerza que lleva a los individuos a ejecutar acciones y o cambiar de conductas, permitiendo a los individuos crear nuevos planes de acción, los cuales se derivan de sus procesos emocionales, Es importante destacar que los autores referidos en esta oportunidad establecen que este elemento motivacional es vital para la consecución de metas, así como de objetivos debido a la característica de generar empuje o fuerza en las personas inmersas en el proceso organizacional.

En este sentido las instituciones educativas estudiadas requieren que su personal docente, preste atención a la importancia de la autoconciencia; pues esta radica en la capacidad para darse cuenta de lo que siente interiormente ante un suceso o evento, ante una persona o cosa; para descubrir o percibir cuales son aquellos hilos conductores que lo conectan con ciertas emociones y no con otras, cómo reacciona ante ellas y cómo dominan o influyen las creencias o pensamientos.

Todo un conjunto de procesos internos que se pueden reconocer siendo autoconscientes de los tipos de sistemas que lo hacen funcionar de una manera o de otra, a partir de la forma en que utiliza la neurociencia a través de la inteligencia emocional para el dominio de la neurogerencia por parte del docente.

Principios Fundamentales de la Neurogerencia

En este aspecto, en opinión de (Piñango, Creencias que Matan la Buena Gerencia, 2011), el hecho de gerenciar desde la neurociencia permite que, usando los elementos del cerebro, se aumente la eficacia a la hora de tomar decisiones, ampliar distintas competencias, desarrollar inteligencias múltiples tanto en el gerente como en la empresa, potencializar la capacidad de negociar, y actuar en lo inmediato, ya que el pensamiento de esta herramienta es que no existen soluciones generales, debes idear soluciones específicas para cada situación, porque lo que te puede servir hoy, mañana ya estará obsoleto.

En efecto, según (Petters, 2012), para un gerente que aplique la neurogerencia, es de vital importancia el ser consciente de la forma en la que se puede interpretar las situaciones, ya que esto es fundamental para la ejecución de acciones estratégicas, al igual que entender los procesos de aprendizaje de cada directivo o colaborador, pues conjugando ambas acciones, se maximiza la efectividad. De allí que, la gran diferencia con la simple gerencia, es que la neurogerencia no se enfoca en ninguna teoría sobre liderazgo, sino más bien en el aprovechamiento al máximo del cerebro individual y organizacional, para una mejor toma de decisiones.

Por otra parte, para (Martín, 2013), a nivel individual, la neurogerencia suministra la preparación necesaria para que las personas puedan sacar el mayor provecho de sus capacidades cognitivas y emocionales, lo que se ve reflejado en el incremento del rendimiento en su vida laboral; mientras que a nivel organizacional se enfoca en el comportamiento del cerebro al momento de tomar una decisión, en la conducta del líder, en lo ético y moral, lo cual garantiza un mejor desempeño en las actividades de planificación, dirección, selección de personal entre otras.

Finalmente, a criterio de la investigadora, la aplicación de la neurogerencia, a nivel organizacional, deja en clara evidencia su gran potencial al momento del proceso de toma de decisiones, ya que son las más precisas y acertadas, fomentando la formación y dirección de equipos de alto desempeño, desarrollando nuevas herramientas de planificación, y por consiguiente, llevando a cabo con mayor eficiencia todos los procesos que tienen lugar dentro de una organización. En el mismo orden de ideas influye en el proceso de enseñanza- aprendizaje pues facilita el dominio cognitivo emocional que flexibiliza la transferencia de conocimiento hacia los estudiantes.

Plasticidad neuronal

Al hablar de la partícula Neuro se está trayendo a colación el -Sistema Nervioso Central SNC del ser humano, es importante que la base de ésta nueva modalidad de las ciencias gerenciales la Neurogerencia, comience con el funcionamiento del sistema nervioso central porque es éste sistema el afectado por comportamientos, estrés emocional, físico y factores psicosociales que facilitan el proceso de enseñanza para el docente. (Simonton, Henson y Hampton, 2004). Citado por Soto, Montoya y Labrador (2014)

En éste orden de ideas, Soto (2013), expone que el ser humano debe ser psicológicamente armónico, sano y competitivo (Psicocompetitivo); por ello, nace la temática sobre neurogerencia hoy en día y la plasticidad neuronal, en respuesta a un proceso más humano y de adaptación a los cambios organizacionales, emergiendo de la naturaleza del Ser, ayudando a que el

individuo sea singular y con un cerebro único que a través de los estímulos del medio hacen de un individuo el Ser más competitivo, logrando una cosmovisión. Por ende, la plasticidad apoya a la neurogerencia permitiendo un nuevo paradigma y efectuando una revolución científica. También, Ansermet y Magistretti (2008), introducen una nueva visión del cerebro dejando de ser determinado y fijo. El cerebro debe permanecer abierto al cambio, a contingencias, modulable y potenciable según las experiencias o circunstancias del entorno.

Comportamiento Ético

La ética, puede ser entendida como, la teoría o ciencia del comportamiento Moral de los hombres, los mismos poseen diversos actos o modos de comportamiento ante algunos problemas que se plantean en las relaciones afectivas reales de unos individuos con otros o al juzgar ciertas decisiones, según lo establece Pérez (2011); Esta genera unos principios mediante los cuales las personas conforman su accionar diario, su devenir en la cotidianidad y por ende estos son considerados de importancia para el ser, así lo afirma Brunet (2012).

En el mismo orden de ideas (Alles, Desempeño por competencias, 2005), establece el comportamiento ético como una competencia, definiendo la misma como la capacidad para sentir y obrar en todo momento de acuerdo con los valores morales y las buenas costumbres y prácticas profesionales, respetando las políticas organizacionales. Es importante destacar que todos los autores citados anteriormente concuerdan en el énfasis de esta en la manera de actuar del individuo, donde la misma pone en manifiesto lo que para este es importante en su cotidianidad.

En tal sentido, analizando las definiciones anteriores, el comportamiento ético, ligado a la ética personal, frente a los demás seres humanos obliga a ser respetuosos, generosos, nobles, considerados y justos; independiente de la edad, raza, sexo o posición social de los demás individuos, conlleva el compromiso ineludible de prestar ayuda física o espiritual a quien lo necesite. Es más difícil solicitar ayuda espiritual que física.

Extrañamente, es más fácil pedir alimentos o medicinas, que ayuda espiritual cuando la frustración perturba nuestro espíritu y se requiere asesoramiento, consejo o siquiera una palabra de solidaridad, porque ello amerita mostrar intimidades y penas. Paradójicamente, y no obstante tenerla voluntad, no todos pueden producir buenos consejos o asesoramiento para tranquilizar o sanar el alma; en cambio, no se requiere calidad o cualidad especiales para suministrar ayuda económica o física.

Adaptabilidad al Cambio

El hacer frente a cambios inesperados dentro de las organizaciones requiere de un talento humano, capaz de gestionarse él y a los demás al momento de que una situación de este tipo se presente, este fenómeno se denomina adaptabilidad a los cambios, dentro de la cual las personas deben poseer la habilidad de enfrentar las adversidades existentes en la institución, logrando mantener un equipo alineado, esta afirmación se afianza en lo establecido por (Arroyo, 2010), el cual manifiesta que los seres humanos, se encuentran inmersos en una sociedad llena de cambios e incertidumbre, considerándose importante la capacidad de adaptarse a estas transformaciones.

Así mismo (Alles, Desempeño por competencias, 2005), define esta como la capacidad para identificar y comprender los cambios en el entorno de la organización, tanto internos como externos, transformar las debilidades en fortalezas y potenciar estas últimas a través de planes de acción. No obstante, esto permite la flexibilización de las estructuras organizativas, las cuales se adaptan al entorno, en el cual el individuo se encuentre, tal como lo manifiesta Beapurt (2012).

Es importante mencionar que los autores referidos con anterioridad concuerdan en definir esta distinción como esa capacidad de enfrentar, comprender y flexibilizar estructuras organizativas, para poder adoptar la nueva postura requerida permitiendo el gestionamiento de manera exitosa el nuevo proceso.

A criterio de la investigadora, en la escuela actual, el papel del docente es otro y ya no necesita ser el centro de atención, sino todo lo contrario, su propósito es estar presente y tener la capacidad de pasar inadvertido cuando así lo considere oportuno, para permitir que sus alumnos sean los constructores de su aprendizaje. El docente ya no es el transmisor del saber sino el posibilitador del aprendizaje.

La relación enseñante/estudiante se ha entendido como una relación entre opuestos, como un conflicto, cuando en realidad el verdadero aprendizaje se produce en el encuentro entre ambos. El docente que se adapte con facilidad a los cambios del entorno, es el maestro del siglo XXI: es capaz de adaptarse a las circunstancias del aula, a las necesidades e intereses de cada uno de sus alumnos, a la realidad del mundo y la sociedad.

Toma de Decisiones

La toma de decisiones se presenta a nivel de unidad de negocio y funcional. Al término de esta regresión se encuentran los planes operativos para colocar en prácticas la estrategia, esto hace que la administración estratégica sea más especializada. De igual forma, la toma de decisiones es también una ciencia aplicada que ha adquirido notable importancia y es el tema básico de la investigación operativa.

La toma de decisiones permite vivir mejor, otorgando el control sobre vida del ser humano. De acuerdo a (Stoner, 2013), la toma de decisiones es el proceso de seleccionar un curso de acción entre alternativas; es la estructura de la planeación, casi no es viable imaginar un campo de mayor trascendencia para el humano en la toma de decisiones.

Sobre lo anteriormente expuesto, la toma de decisiones implica ser decisivo; sin embargo, muchas decisiones se toman durante periodos muy prolongados, en la cuales se presentan arranque e interrupciones en el planteamiento de una situación específica y su solución. Según Kinick (2010), la toma de decisiones es un medio para llegar a un fin. Consiste en identificar y elegir entre soluciones alternas que llevan a un estado de cosas deseado. El proceso se inicia con un problema y termina cuando se ha elegido una solución.

De acuerdo a (Hellmegal, 2013), la toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental o empresarial. La toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial.

Por su parte (Benavides, 2011), afirma que la toma de decisiones implica necesariamente que se tienen varias alternativas para solucionar los problemas o para aprovechar las oportunidades que se presentan dentro de la organización. (Koont, 2011), refieren que la toma de decisión se consideró como parte importante de la planeación estratégica de las empresas, dada la percepción de las oportunidades y las metas.

Al analizar las teorías se observa que según (Hellmegel, 2013), la toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre las opciones o formas para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: a nivel laboral, familiar, sentimental o empresarial; no obstante (Benavides, 2011), afirma que la toma de decisiones implica necesariamente que se tienen varias alternativas para solucionar los problemas o para aprovechar las oportunidades que se presentan dentro de la organización.

En este sentido es importante establecer que cada uno de los autores mostrados con anterioridad, proporcionan elementos de este proceso, los cuales son importantes tener presente con el fin de ejecutar el mismo de manera adecuada, ya que, la carencia de uno de estos factores podría conllevar a tomar la opción menos adecuada a la realidad mostrada.

En referencia a este elemento las instituciones educativas deberían promover una herramienta fundamental a la hora de abordar la toma de decisiones, pues en este momento se debe transmitir a los estudiantes la importancia que sus elecciones pueden tener en el mundo real. Toda decisión acarrea unas consecuencias y el que toma una decisión debe ser consciente de ello. En este punto deben entrar en juego factores como la moral y la ética, valores que también han de ser transmitidos a los estudiantes. .Otro factor que los estudiantes deben entender es que las decisiones se deben tomar teniendo

en cuenta la evidencia o datos clave, y no según corazonadas o caprichos. Una toma de decisiones debe seguir lo que se conoce como el proceso de toma de decisiones.

Estrategias pedagógicas

El hecho educativo ha de ser caracterizado por la generación de conocimiento que ha de ser significativo, el cual ha de modular la conducta y comportamiento del sujeto que aprende bajo una concepción de efectividad educativa. En tal sentido, el proceso de aprendizaje se debe desarrollar bajo un enfoque estratégico que oriente su accionar y/o aplicación, y que hagan uso de las concepciones didácticas de manera de poder ser insertado en ese proceso sistémico en el que aprende el individuo.

En ese sentido, Según Restrepo (2008), el uso de estrategias adecuadas, así como el uso de material didáctico, se convierte en los elementos instrumentales que contienen un mensaje educativo altamente eficaz para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es decir, que el material didáctico son los elementos físicos que el maestro o facilitador utiliza para realizar una buena enseñanza y llegar al único fin que es el aprendizaje, estos son de gran ayuda sobre todo cuando se trata de enseñar a niños en cualquier área del conocimiento; al respecto Piaget (1992, p 42), refiere que " Para un buen desarrollo cognitivo es de vital importancia la experiencia física; aquella que nace de la acción propia y de la manipulación de objetos físicos como el agua, la arena, la plastilina entre otros", es por ello que en la actualidad muchos educadores han optado por implementar y crear más materiales, diseñados de acuerdo a sus necesidades y seguro no les ha fallado la técnica, además éste es considerado el primer facilitador del aprendizaje.

Ahora bien, para que dicho material didáctico, focalizadas como estrategias, puedan ser efectivas, deben proponer métodos de aplicación que atiendan a procesos de adquisición de aprendizajes significativos de los alumnos. Por lo que les corresponde suministrar la información necesaria y pertinente, convirtiéndose así en un material autosuficiente, llamativo que proporcione los recursos motivacionales para retroalimentar el interés por el estudio, por último debe permitir la autoevaluación; es esencial que el alumno conozca lo que ha aprendido y como debe recuperar los objetivos no alcanzados, la evaluación externa debe realizarse en perfecta coherencia con la auto evaluación y dirigirse a los mismos objetivos trabajados.

Así los materiales lúdico-didácticos, según Restrepo (2008, p 19), “deben concebirse como un material integrado que, a partir de un texto escrito, proponga un proceso de actividades a realizar por el estudiante utilizando diversas fuentes de información”. En tal sentido, plantea la misma autora (p19), “La gran ventaja de utilizar recursos didácticos es que conllevan al estudiante a obtener un aprendizaje significativo por medio de la motivación, aquí es de vital importancia tener en cuenta los conocimientos previos del alumno y este aprendizaje por lo general ayuda a que el alumno vaya construyendo sus propios esquemas de conocimiento.”

Todos estos fundamentos basados en la teoría de David Ausubel (1963), citado por Restrepo (2008), quien a dado grande aportes al constructivismo, especialmente con la teoría del aprendizaje significativo. Así un aprendizaje significativo para el alumno siempre va a perdurar en su mente, nunca va a ser olvidado, podrá compartirlo con muchas más personas porque más que de tratarse de una simple memorización se trata de un aprendizaje descubierto por su propia experiencia.

De allí que, según Curvelo (2016), las estrategias justifican la acción didáctica en el aula y guían las actividades de los docentes y alumnos para

alcanzar los objetivos previstos, en otras palabras constituyen el arsenal pedagógico que permite al docente organizar los objetivos, los métodos de enseñanza y las técnicas de evaluación de los aprendizajes. De esta manera el docente en el aula hace uso de herramientas psicopedagógicas que le permiten alcanzar y lograr la inserción del estudiante en el proceso de aprendizaje, siendo que lo más relevante es que el estudiante se empodere de su proceso generador de conocimiento significativo.

Sistema de Variables

Definición Nominal

Neurogerencia

Definición Conceptual

En este aspecto, (Gonzalez, 2015), señala que en el ámbito de la gerencia resulta de interés entender los procesos del sistema neuronal asociados con funciones y estados psicológicos, ante determinados estímulos, para explicar fenómenos tales como la motivación, el apego a una marca, el liderazgo o el trabajo en equipo. La neurogerencia, como casi cualquier actividad científica, se puede entender desde dos vertientes. Los correlatos neuronales de fenómenos relacionados con la gerencia: los investigadores hacen experimentos con sujetos sometidos a estímulos para observar su desempeño mediante alguna de las técnicas utilizadas para medir la activación neuronal.

Definición Operacional

La variable Neurogerencia será operacionalmente definida a través de las dimensiones Tipo de Aprendizaje, Beneficios de la Neurogerencia y Principios Fundamentales de la Neurogerencia, con sus respectivos indicadores; así como la aplicación de un cuestionario contentivo de 24 ítems con un conjunto de cinco (5) alternativas de respuestas (5. Siempre; 4. Casi Siempre; 3. A Veces; 2. Casi Nunca; 1. Nunca), elaborado por la investigadora.

Cuadro 1
Operacionalización de la Variable

OBJETIVO GENERAL: ANALIZAR LA NEUROGERENCIA COMO ESTRATEGIA PEDAGOGICA DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA EN ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
Identificar los tipos de aprendizaje de la neurogerencia presentes en el docente de la institución educativa Rafael Uribe Uribe	Neurogerencia	Tipo de Aprendizaje	Explicito
			Implícito
			Asociativo
			No asociativo
Explicar los beneficios de la neurogerencia como estrategia docente en el proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe		Beneficios de la Neurogerencia	Autocontrol
			Destrezas Sociales
			Autoconciencia
			Motivación
Interpretar los principios fundamentales de la neurogerencia utilizados como estrategia docente en institución educativa Rafael Uribe Uribe		Principios Fundamentales de la Neurogerencia	Neuroplasticidad
			Comportamiento Ético
			Adaptabilidad al Cambio
			Toma de Decisiones

Fuente: Elaboración Propia (2017)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se mencionan los aspectos metodológicos, que sustentan el desarrollo del estudio sobre la variable Neurogerencia, para lo cual se explican los aspectos concernientes a la identificación del tipo y diseño de investigación, población, técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, procedimiento estadístico.

Enfoque Epistemológico de la Investigación

En este sentido, la investigación requiere de un enfoque cuantitativo que parte de lo epistémico y de esta manera orientar la investigación y generar nuevos conocimientos y lograr los objetivos previamente elaborados. Según Barrera (2012), el modelo epistémico alude a:

Un concepto amplio e integrador. Podría decirse que un modelo epistémico es una postura filosófica en torno a la noción de conocimiento. Un modelo epistémico intenta dar respuesta, desde la filosofía, a preguntas como qué es el conocimiento, para qué sirve, cuáles son las fuentes del conocimiento, cómo se valida tal conocimiento, qué se considera investigación y cómo se relaciona la investigación con la sociedad, los valores, la política y las ideologías. (p.26)

De lo antes planteado se puede señalar que los modelos epistémicos permiten determinar el origen del conocimiento el cual, mediante la utilización del método, técnicas, así como otros pasos para validar el conocimiento obtenido. En este mismo sentido, el enfoque lo define García La Rosa (2002), citado por (Guanipa, 2010), como una construcción simbólica verbal del

conocimiento científico lo cual permite ordenar y agrupar, en estructuras coherentes, las teorías, los métodos, las metodologías y las leyes que expresen la interacción y la evolución del ser humano intrínseco y social. Estos constituyen la lógica que subyace a la actividad investigativa y proporcionan la explicación de los sistemas de explicación.

Ahora bien, para la búsqueda del conocimiento en la presente investigación, la misma estuvo apoyada en el enfoque positivista, el cual según señala (Guanipa, 2010) este se centra en la observación de los hechos sociales con una visión objetiva de la labor científica determinada por una metodología basada en números derivada de la recolección de datos de manera sistemática mediante la aplicación de cuestionarios caracterizados por la validez y la confiabilidad

De allí que el enfoque del presente estudio es positivista de corte cuantitativo, ante lo cual (Guanipa, 2010), señala que este tiende a ver el mundo bajo una perspectiva causal determinista, predictiva que le permite identificar y aislar variables en un clima experimental de manera objetiva. Es decir, el paradigma positivista practica la objetividad donde el objeto y el investigador están y son independientes y por lo tanto se utiliza la metodología no experimental sin manipulación de métodos, para que un problema de investigación esté bien formulado, desde el positivismo, debe estar planteado como pregunta, debe establecer una relación de causalidad entre dos o más variables y debe ser verificable a través de la experiencia.

En relación al enfoque científico que asienta el estudio planteado, se sustenta como una investigación descriptiva, con *enfoque cuantitativo* donde la información acerca de la temática de investigación, en relación a la neurogerencia como estrategia docente en el proceso de enseñanza en la

institución educativa Rafael Uribe Uribe, teniendo como propósito el alcance de aspectos particulares extraídos de la realidad objeto de estudio. Para Barrera (2012), la investigación descriptiva, comprende la descripción del evento de estudio, teniendo como propósito exponer detalladamente sus características.

Para Tamayo y Tamayo (2010), las investigaciones descriptivas comprenden la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual del problema investigado, además de la composición o proceso del fenómeno. Dentro de este marco, expresa (Mendez, 2010), que la investigación descriptiva detalla aquellos aspectos característicos, donde se identifican los diferentes elementos, componentes y su interrelación, teniendo como propósito la delimitación de hechos involucrados en el estudio.

Tipo de Investigación

La investigación de tipo *descriptiva* es definida por (Arias, 2012), como la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. En ese sentido, mide o evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, para así describir lo que se investiga. En este caso, se trata de recolectar información acerca de la variable, dimensiones e indicadores en estudio.

Sobre la base anterior, las ideas expuestas en relación con el propósito del estudio, el presente estudio, en cuanto al nivel de conocimiento a obtener, trasciende la descripción de los hechos, situándose en un nivel analítico, orientándose a recolectar, ordenar e interpretar los datos en forma sistemática,

reflexionando sobre el significado los factores y componentes asociados a la variable abordada, intentando comprender las interconexiones, explican su integración. Al respecto, Hurtado de Barrera (2010) afirma que un estudio analítico, logra entender el problema en términos de sus componentes esenciales intentando descubrir las interconexiones que explican su integración.

Por su parte, Tamayo y Tamayo (2010) es de la opinión que el método analítico es el que busca segmentar un todo, dividiéndolo en sus partes. De esta forma, estima el autor, se conoce la naturaleza del fenómeno, y se estudia el objeto para comprender su esencia. Igualmente, Hurtado de Barrera (2010), considera que la investigación analítica se resume en el análisis de las definiciones relacionadas con un tema.

Diseño de la Investigación

Para (Hernandez, 2010), el diseño de una investigación puede definirse como un conjunto de estrategias utilizadas por el investigador para dar respuesta a los objetivos que orientan un estudio, refiere el camino a seguir para resolver el problema planteado en la investigación, siguiendo un conjunto de etapas sistemáticas orientadas por el método científico.

Considerando el diseño del estudio, se enmarca en un diseño **no experimental transversal** ya que no se realizó manipulación intencional de la variable Neurogerencia, porque la misma fue medida y analizada en sus condiciones naturales, indagando la incidencia y los valores en las cuales se manifiesta para el logro de objetivos previstos. Para definir el diseño no experimental, (Chávez, 2011), refiere que estos estudios miden las variables sin manipuladas deliberadamente, observando los fenómenos tal y como se presenta en la realidad.

Asimismo, por la evolución del fenómeno la investigación se tipifica como **transversal**, debido que la variable objeto de estudio se midió en un momento dado, en una sola oportunidad, sin pretender evaluar las posibles variaciones en el tiempo. Tal como lo refieren Hernández et al. (2010), el diseño transversal tiene como objetivo indagar la incidencia y valores que manifiestan una o más variables en un contexto determinado.

Igualmente, y considerando la estrategia aplicada por la investigadora para recopilar los datos, el diseño de la investigación es de campo, porque la información de interés fue recopilada en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, donde se manifiesta el problema. Según Tamayo y Tamayo (2010), **el estudio de campo** le permite al investigador obtener información primaria suministrada directamente de las unidades poblacionales involucradas, valiéndose de instrumentos válidos y confiables, los cuales posibilitan la obtención de datos del lugar donde el problema se manifiesta.

Población

De acuerdo a lo manifestado por (Chávez, 2011), la población se define como el universo de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados. Está constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos unos de otros. En este mismo orden de ideas, Tamayo y Tamayo (2010), manifiesta que la población es la totalidad del fenómeno a estudiar en las unidades de la población, poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

A este respecto, (Arias, 2012), señala que una población es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales fueron válidas las conclusiones de la investigación, asimismo, es

finita cuando se conoce la cantidad de unidades que la integran; así mismo, apunta el autor, que desde el punto de vista estadístico una población finita es la constituida por un número inferior a cien mil unidades.

Dado el número de la población y por considerarse de características finitas aunada a la accesibilidad de la investigadora, se abordó como un censo poblacional; tal como lo señala Hurtado de Barrera (2012), se refiere a la participación de todos los sujetos o elementos de la población con las mismas oportunidades. Atendiendo a estas consideraciones, en esta investigación la población objeto de estudio estuvo representada por 54 docentes de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, cuyo censo poblacional es la totalidad de los docentes vinculados a la institución por más de 15 años, todos licenciados en las diferentes ciencias del saber, distribuidos tal y como se observa en el siguiente cuadro.

Cuadro 2
Distribución de la Población

Nivel	Personal
Preescolar	5
Básica Primaria	23
Básica Secundaria	17
Media	9
TOTAL	54

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Según Chávez (2011), la muestra es una porción representativa de la población, que permite generalizar sobre ésta, los resultados de una investigación. Debido a que existe un reducido número de unidades de observación, se considera una población censal, tal como lo demuestran Rodríguez y Herráis (2010) manifestando que cuando hay un número finito, es

conveniente estudiar el universo total siempre y cuando este no sea muy grande.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Es de particular importancia otorgar y no olvidar el valor que tienen las **técnicas como la encuesta** y los **instrumentos cuestionario** que se emplean en una investigación. Las técnicas e instrumentos son los utilizados para facilitar la recolección y análisis de los hechos observados: Estos son numerosos y varían de acuerdo con los factores a evaluarse. En este sentido, Hurtado de Barrera (2012), señala que la selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos implica determinar por cuáles medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación. Esta investigación fue realizada a toda la población de docentes del colegio garantizado un resultado exacto.

Adicionalmente, según (Sabino, 2011), una vez que se selecciona el diseño de investigación apropiado y la muestra adecuada de acuerdo al problema en estudio, se hace necesario recolectar los datos, lo cual implica tres actividades estrechamente vinculadas entre sí, a) Seleccionar un instrumento de medición, el cual sea validado y confiable, de lo contrario no puede basarse en sus resultados. b) Aplicar el instrumento de medición, midiendo las variables. c) Preparar las mediciones contenidas para poderlas analizar.

Igualmente, Hernández et al. (2010), señalan que los instrumentos de recolección de datos son los medios que emplea el investigador para medir el comportamiento y los atributos de la variable, En otras palabras, es cualquier

recurso, dispositivo, formato en papel o digital que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información.

Al respecto (Arias, 2012), define las herramientas de recolección de datos, como los procedimientos o formas particulares de obtener datos o información. Destaca también que la observación es una técnica que permite visualizar o captar mediante la vista en forma sistemática cualquier fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos.

De allí que en la presente investigación, el marco metodológico para la recogida de datos estuvo apoyado en la técnica de la encuesta, lo que permitió conocer la posición de las personas que forman parte de la población para la cual según (Arias, 2012), la define como la modalidad que se realiza de forma escrita mediante un formato en papel contentivo de una serie de preguntas, el cual debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador, y el instrumento seleccionado es el cuestionario, debido a que este brinda de manera más cerera y veraz, las respuestas necesarias para lograr el objetivo principal de este estudio.

Si bien La metodología se sustenta en importantes autores ya en el campo con la población estudio es más enriquecedora ya que se entrevistaban informalmente a los docentes con el fin de penetrar con más confianza en la mente de ellos en aras de extraer sus percepciones para después ser anotadas y así poder comparar los autores que soportan esta investigación además los profesores entrevistados informalmente manifestaban el interés de participar por que según ellos no conocían el término de Neurogerencia, término que les generaba inquietud por entender la importancia de esta en los salones de clases, por último mediante la observación pasiva permitió analizar

el comportamiento de los docentes en el aula de clases toda esta vivencia se materializa con las conclusiones y recomendaciones.

De esta manera, el cuestionario quedó constituido por 24 ítems; el instrumento fue diseñado bajo una escala de Likert, con cinco alternativas de respuestas con puntuaciones del 5 al 1, correspondiendo la más alta a la respuesta más positiva: Siempre (S), Casi Siempre (CS), A Veces (AV), Casi Nunca (CN) y Nunca (N). A continuación, se presentan los cuadros para la construcción del instrumento y su respectivo baremo, los que permitieron categorizar e interpretar las puntuaciones obtenidas por indicadores, dimensiones y variable en general.

Cuadro 3
Baremo para la Categorización de la Variable

Rango	Alternativa de Respuesta	Puntos Ponderados	Categoría
5	Siempre	4,21 - 5,00	Presente
4	Casi Siempre	3,41 - 4,20	Medianamente presente
3	Algunas Veces	2,61 - 3,40	Indiferente
2	Casi Nunca	1,81 - 2,60	Poco presente
1	Nunca	1,00 - 1,80	Ausente

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Validez

Una vez diseñado el instrumento, éste fue sometido a una evaluación técnica por expertos. La validez según Hernández et al. (2010), es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, mientras

la confiabilidad es el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce los mismos resultados.

Según (Chávez, 2011), define la validez como la eficacia con la que se relaciona el instrumento con su contexto teórico. El mismo se sustenta, en el análisis de juicios de expertos mediante el análisis crítico de los reactivos. Por su parte (Ruiz, 2012), determina que la validez es la posibilidad de evaluar un método de investigación con el fin de ser capaz de responder a las interrogantes formuladas. Igualmente, plantea que la validez es el grado en que un instrumento de medición mide las variables que pretenden evaluar.

La validez de contenido, se realizó con la opinión de expertos en las áreas de educación, gerencia y de metodología. Para ello se elaboró un formato y se entregó la primera versión del instrumento con el fin de evaluar su coherencia interna. Los criterios de estos expertos permitieron cotejar las diferentes opiniones y de acuerdo con los resultados, se determinó la satisfacción en cuanto a la redacción de las preguntas y su relación directa con la variable de estudio, los indicadores de la investigación y el contexto teórico.

La opinión de los expertos fue tomada en consideración con el propósito de determinar las preguntas pertinentes, las que deben ser reformuladas, y las preguntas que deben ser eliminadas. Asimismo, sus juicios fueron considerados en cuanto al contenido y estructura de los instrumentos que se aplicaron a los sujetos de las organizaciones seleccionadas para el estudio.

Confiabilidad

Según los criterios de Hernández et al. (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, las cuales se comentarán brevemente después de revisar los conceptos. Consideran los autores que la confiabilidad se puede determinar mediante una prueba piloto, la cual consiste en la aplicación del cuestionario a una población con características similares a las de la población objeto de estudio, sin embargo, no pueden pertenecer al principal grupo de estudio.

Posteriormente, los resultados se analizaron a través de la fórmula de Alpha Cronbach, que, según establece (Arias, 2012), relaciona las variables y establece la confiabilidad de cada sección del cuestionario. Por su parte, Ruíz (2012), afirma que el resultado de la confiabilidad oscila entre 0 y 1, donde un coeficiente de 0 equivale a confiabilidad nula y mientras el coeficiente más se acerque a 1 representa un alto nivel de confiabilidad. A continuación, se presenta la fórmula:

$$r = \frac{K}{K - 1} \left[\frac{1 - \sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K = Número de ítems

S_i^2 = Varianza de los puntajes de cada ítem

S_t^2 = Varianza de los puntajes totales

Una vez aplicada la prueba piloto a veinte (20) sujetos de las mismas características de la población seleccionada, pero perteneciente a otra institución, se procedió a sustituir los datos en la fórmula de Cronbach, de donde se obtuvo la calificación definitiva del instrumento que permitió

determinar su confiabilidad. La interpretación de los resultados de la confiabilidad, se descifró según la información del siguiente cuadro.

Cuadro 4
Escala de Interpretación del Coeficiente Alfa Cronbach

Rango	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Alta

Fuente: Ruíz (2012)

Luego de desarrollada y despejada la incógnita, la confiabilidad quedó establecida de la siguiente forma:

$$r = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

$$r = \frac{24}{23} \left(1 - \frac{21,72}{174,53} \right)$$

$$r = 1,04 (1 - 0,12)$$

$$r = 1,0435 \times 0,8756$$

$$r = 0,91$$

El resultado de la formula ($r=0.91$), indica, según lo señalado en el Cuadro 4, que la confiabilidad se sitúa en Muy Alta Magnitud, por lo cual el instrumento resultó ser apto de ser aplicado a la población objeto de estudio, lo cual arrojó datos que fueron procesados según se indica a continuación.

Técnica de Análisis de los Datos

Según (Tamayo y Tamayo, 2010), el procesamiento de datos no es más que el **registro de datos** obtenidos por los instrumentos empleados, mediante una técnica analítica en la cual se comprueba la hipótesis y se obtienen las conclusiones. En este particular de la investigación, se efectuó el procesamiento de los datos con la **estadística descriptiva**, posterior a la **codificación y tabulación de la información** alcanzada de la opinión de la población estudiada. Para (Chávez, 2011), la tabulación de los datos es una técnica empleada por los investigadores para procesar la información recolectada, permitiendo lograr la organización de los datos relativos a una variable, indicadores e ítems.

Asimismo, (Mendez, 2010), plantea que la tabulación es el ordenamiento de la información la cual, al ser procesada y cuantificada por ítems, agrupadas por variables permiten la presentación de tablas. Por ello a fin de organizar las respuestas codificadas de los cuestionarios elaborados a fin de obtener información acerca la investigación, se elaboraron tablas de doble entrada donde se tabularon las respuestas a los ítems emitidos por los mismos.

Dicha estadística permitió determinar el comportamiento de la variable en estudio. Para obtener estos resultados, por un lado, se realizó un análisis por cada dimensión de la variable, calculando frecuencias absolutas, porcentajes y promedios y, por el otro, se analizó descriptivamente cada uno de los procesos estadísticos referidos. Los resultados se presentaron agrupados por dimensiones, tratados estadísticamente en forma electrónica, utilizando para ello el programa denominado SPSS v.22, así como la hoja de cálculo Excel 2010, bajo ambiente Windows XP.

Con base a los resultados obtenidos, se ubicaron las alternativas en la escala de valores seleccionada por el investigador para indicar la categoría en la cual se situó la variable Neurogerencia (Cuadro 3), la cual debe ser tratada como estrategia docente en el proceso de enseñanza en estudiantes en la institución educativa Rafael Uribe Uribe. De la misma forma, para dar respuesta los objetivos específicos se generó el siguiente baremo para establecer el comportamiento de cada una de las dimensiones estudiadas

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En el siguiente capítulo se discuten y analizan los resultados obtenidos del proceso de recolección y procesamiento de la información, los mismos se exponen siguiendo el orden de la variable objeto de estudio; con sus dimensiones e indicadores respectivos. El análisis se desarrolla interpretando todas las respuestas obtenidas en el cuestionario aplicado a la población seleccionada, empleando como apoyo estadística descriptiva, para dar cumplimiento a los objetivos planteados al inicio de este estudio.

Procesamiento de los Datos y Discusión de los Resultados

Tabla 1
Dimensión Tipo de Aprendizaje

Indicadores ↵			Explicito		Implicito		Asociativo		No Asociativo		
Baremo ↵											
Categoría	Rango		Escala	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%
Presente	4,21	5,00	5	3	5,56	3	5,56	9	16,67	1	1,85
Medianamente F	3,41	4,20	4	6	11,11	4	7,41	11	20,37	5	9,26
Indiferente	2,61	3,40	3	4	7,41	9	16,67	8	14,81	13	24,07
Poco Presente	1,81	2,60	2	21	38,89	16	29,63	14	25,93	18	33,33
Ausente	1,00	1,80	1	20	37,04	22	40,74	12	22,22	17	31,48
Totales				54	100,00	54	100,00	54	100,00	54	100,00
Promedio del Indicador				2,09		2,07		2,83		2,17	
Categoría del Indicador				Poco Presente		Poco Presente		Indiferente		Poco Presente	
Promedio de la Dimensión				2,29							
Categoría de la Dimensión				Poco Presente							

Fuente: Elaboración Propia (2018)

Con relación a la información expresada en la tabla 1, referida a la dimensión Tipo de Aprendizaje, el indicador Explícito presenta que la opción Poco Presente ha obtenido el mayor número de respuestas (21), lo que representa el 38,89%. Seguidamente, las respuestas de los encuestados se ubican en Ausente con el 37,04%, 3,00 con el 11,11%, 2,00 con el 7,41% y 1,00 con el 5,56%.

Igualmente, el indicador Implícito muestra que la opción Ausente tiene el mayor número de respuestas (22), representando el 40,74%. A continuación, las respuestas de los encuestados se ubican en Poco Presente con el 29,63%, Indiferente con el 16,67%, Medianamente Presente con el 7,41% y Presente con el 5,56%.

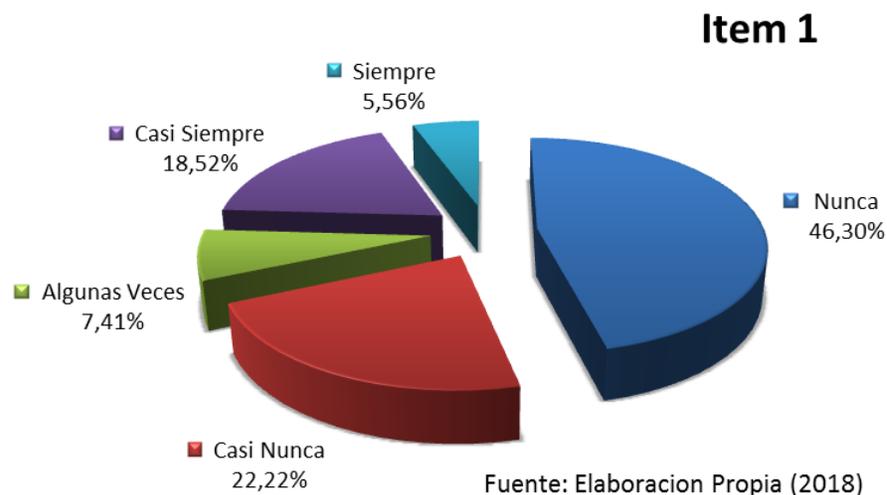
Seguidamente, el análisis muestra que el indicador Asociativo presenta que la opción Poco Presente presenta el mayor número de respuestas (14), lo que representa el 25,93%. A continuación, los encuestados han respondido Ausente con el 22,22%, Medianamente Presente con el 20,37%, Presente con el 16,67% e Indiferente con el 14,81%.

Del mismo modo, el indicador No Asociativo presenta que la opción Poco Presente muestra el mayor número de respuestas (18), representando el 33,33%. A continuación, las respuestas de los encuestados se ubican en Ausente con el 31,48%, Indiferente con el 24,07%, Medianamente Presente con el 9,26% y Presente con el 1,85%.

Estos resultados arrojan un promedio de 2,29, determinando que la dimensión Tipo de Aprendizaje se encuentra en la categoría Poco Presente según el baremo que ha sido construido para tal fin.

En tal sentido, al analizar los resultados de la dimensión tipos de aprendizaje se puede observar que los docentes encuestados no permiten aseverar el tipo de aprendizaje que se fomenta en los estudiantes, por lo tanto no se encuentra estructurado por un conjunto de características, que pueden definirlo y enmarcarlo en una concepción real de desarrollo cognitivo, sistematizado y orientado a formular conocimiento significativo, así mismo estos no poseen como finalidad desarrollar competencias en las personas, con el fin de mermar las brechas existentes en su desempeño profesional, de este, estando estos planteamiento y hallazgos en contraposición a lo referido por Alles (2005).

Gráfico 1. Usted se siente como un gerente en sus clases?

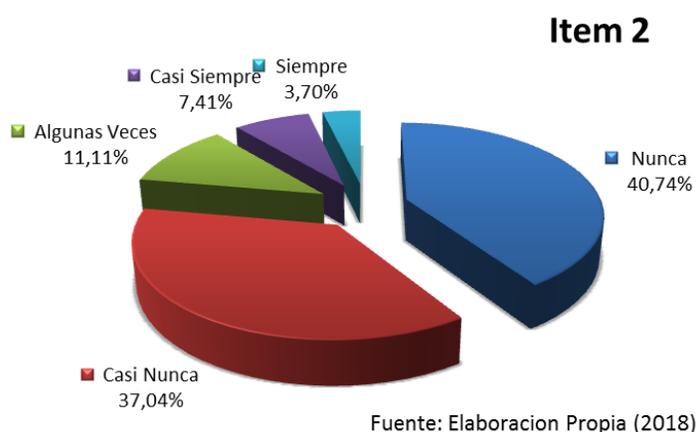


En el Grafico 1, se observa el comportamiento de las respuestas dadas al ítem 1, es decir "Usted se siente como un gerente en sus clases?", correspondiente al indicador Explicito, en el cual se evidencia que la opción Nunca muestra el mayor porcentaje de respuestas con el 46,30. Le siguen las

opciones Casi Nunca (22,22), Casi Siempre (18,52), Algunas Veces (7,41), y Siempre (5,56).

Los datos reflejan que el docente no se interioriza como un gerente de su propia clase; posiblemente su ejercicio cotidiano dentro de un sistema autodirigido por el estado, lo ubica más como un gestor de la educación en el aula que imparte los conocimientos de acuerdo a las orientaciones nacionales o estatales.

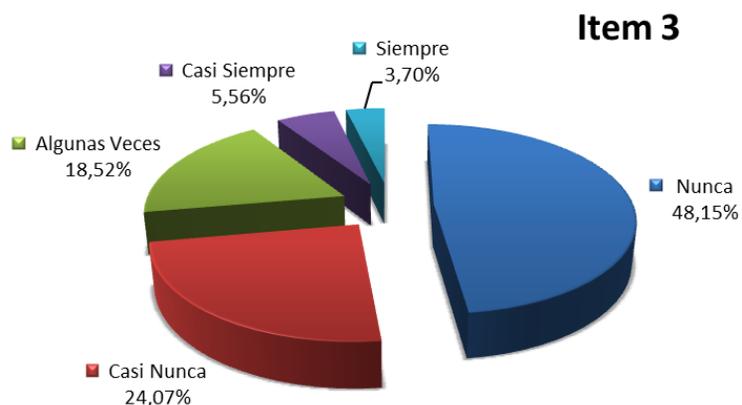
Gráfico 2. Cree usted que sus estudiantes lo ven como un gerente?



Seguidamente, el Gráfico 2, muestra el resultado de las respuestas correspondientes al ítem 2, es decir "Cree usted que sus estudiantes lo ven como un gerente?", correspondiente al indicador Explícito, presenta que la opción Nunca ha obtenido el mayor número de respuestas con el 40,74. Le siguen las opciones Casi Nunca (37,04), Algunas Veces (11,11), Casi Siempre (7,41), y Siempre (3,70).

En este sentido, los datos reflejan que si el docente no transmite la actitud de gerente difícilmente los estudiantes lo verán como tal; es decir, para que lo vean como gerente el docente debe interiorizarlo, sentirlo y parecerlo.

Gráfico 3. En la clase se esfuerza como un gerente por identificar cuando el estudiante (Cliente) no está consciente de lo que está aprendiendo

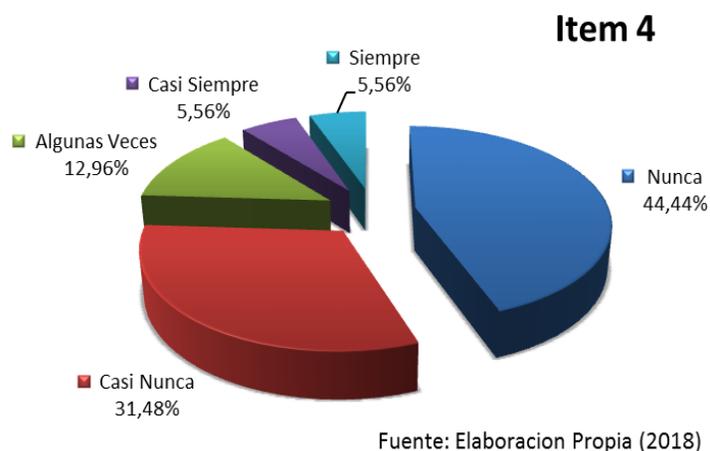


Fuente: Elaboracion Propia (2018)

A continuación, en el Gráfico 3, se presentan las respuestas para el ítem 3, es decir "En la clase se esfuerza como un gerente por identificar cuando el estudiante (Cliente) no está consciente de lo que esta aprendiendo.", correspondiente al indicador Implícito, revela que la opción Nunca tiene el mayor porcentaje de las respuestas 48,15. Le siguen las opciones Casi Nunca (24,07), Algunas Veces (18,52), Casi Siempre (5,56), y Siempre (3,70).

De esta misma forma, se observa que el indicador Implícito, refiere que los docentes no inducen a los estudiantes al desarrollo de un aprendizaje fortalecido desde su interior, asumiendo su conciencia como orientador para el desarrollo de conocimiento significativo.

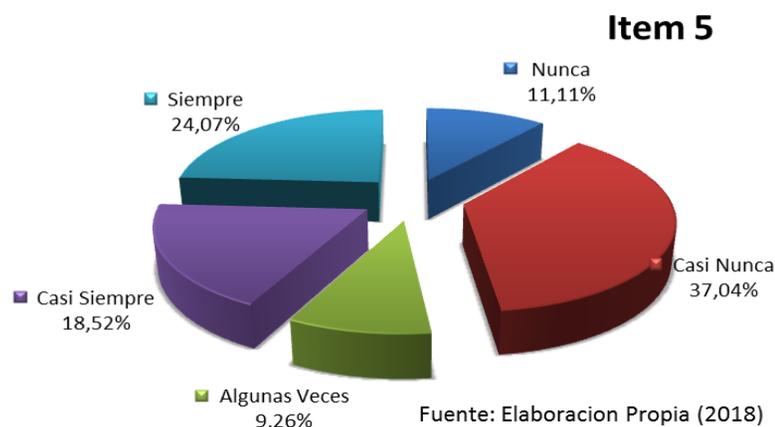
Gráfico 4. Percibe cuando el estudiante no le interesa su clase (servicio)?



Igualmente, el Gráfico 4, representa el comportamiento de las respuestas para el ítem 4, es decir "Percibe cuando el estudiante no le interesa su clase (servicio)?", correspondiente al indicador Implícito, muestra la opción Nunca, la cual ha recibido el mayor número de respuestas para un porcentaje del 44,44. Le siguen las opciones Casi Nunca (31,48), Algunas Veces (12,96), Casi Siempre (5,56), y Siempre (5,56).

Los datos permiten inferir que el docente se ocupa de cumplir con su programación planificada para el periodo, sin importar la transferencia de conocimientos y la transformación que genere en el estudiante.

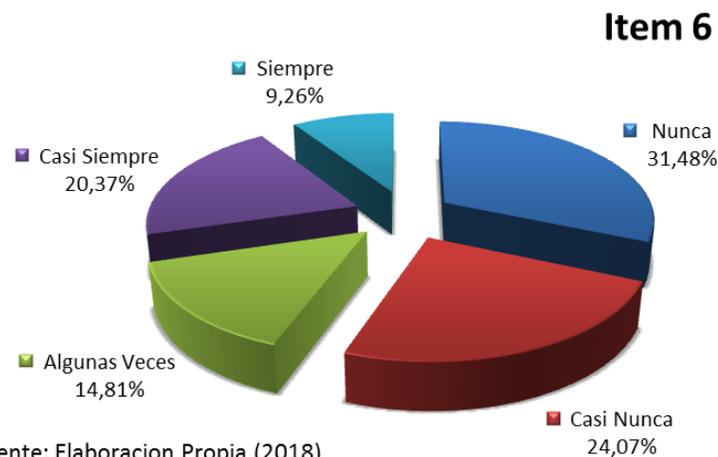
Gráfico 5. Es consciente cuando el estudiante aprende a través de estrategias como los estímulos?



Tal como se observa en el Gráfico 5, el comportamiento de las respuestas referidas al ítem 5, es decir "Es consciente cuando el estudiante aprende a través de estrategias como los estímulos? ", correspondiente al indicador Asociativo, se manifiesta que la opción Casi Nunca presenta al mayor porcentaje de respuestas con el 37,04. Le siguen las opciones Siempre (24,07), Casi Siempre (18,52), Nunca (11,11), y Algunas Veces (9,26).

Eso indica que el docente no es recursivo en el aula fortaleciendo la parte emocional que permita sensibilizar al estudiante.

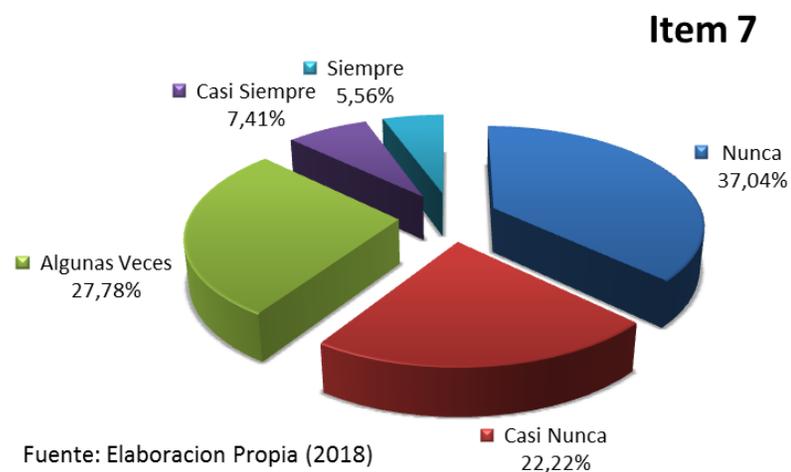
Gráfico 6. Utiliza casos de la vida real para que el estudiante aprenda desde la asociatividad?



Asimismo, el Gráfico 6 muestra las respuestas obtenidas para el ítem 6, es decir "Utiliza casos de la vida real para que el estudiante aprenda desde la asociatividad?", correspondiente al indicador Asociativo, señalando que la opción Nunca tiene el mayor número de respuestas con el 31,48. Le siguen las opciones Casi Nunca (24,07), Casi Siempre (20,37), Algunas Veces (14,81), y Siempre (9,26).

Los datos evidencian que el docente no aprovecha el aula para despertar el interés por otras personas que en su aprendizaje de vida puedan representar un referente en el estudiante.

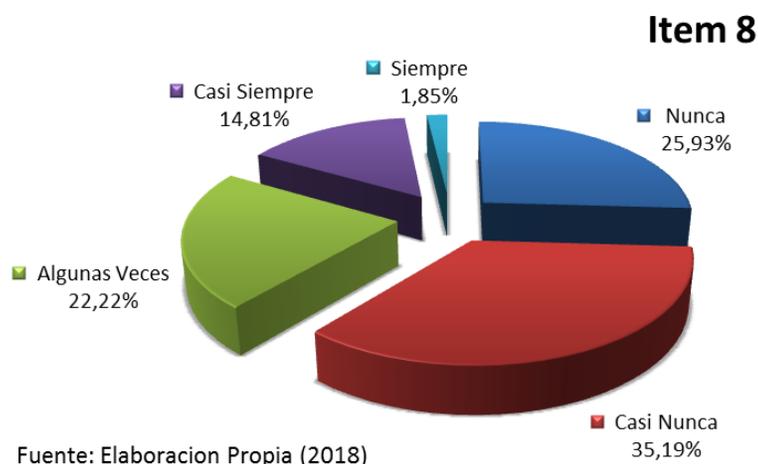
Gráfico 7. ¿Usted utiliza el estilo de gerencia democrático en las clases?



En referencia al Gráfico 7, el mismo detalla las respuestas dadas para el ítem 7, ¿es decir “Usted utiliza el estilo de gerencia democrático en las clases?”, correspondiente al indicador No Asociativo, en el cual se evidencia que la opción Nunca muestra el mayor porcentaje de respuestas con el 37,04. Le siguen las opciones Algunas Veces (27,78), Casi Nunca (22,22), Casi Siempre (7,41), y Siempre (5,56).

Los datos reflejan el nivel autoritario del docente al momento de impartir sus clases, situación que influye en el nivel de rendimiento en el proceso de aprendizaje del estudiante

Gráfico 8. ¿Sensibiliza al estudiante para ser el profesor(a) que recuerden cuando salga egresado del colegio?



En el Grafico 8, se observa el comportamiento de las respuestas dadas al ítem 8, ¿es decir “Sensibiliza al estudiante para ser el profesor(a) que recuerden cuando salga egresado del colegio?”, correspondiente al indicador No Asociativo, muestra la opción Casi Nunca ha obtenido el mayor número de respuestas con el 35,19. Le siguen las opciones Nunca (25,93), Algunas Veces (22,22), Casi Siempre (14,81), y Siempre (1,85).

Esto significa el poco interés del docente en convertirse en un modelo a seguir por sus estudiantes; pudiera considerarse también como la estrategia para no establecer ningún vínculo con los estudiantes.

De esta manera se asevera que en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, el plan educativo no se sistematiza en función de definir, implementar o reforzar alguno o todos los tipos de aprendizajes de la neurogerencia, según sea el caso de individualidad de cada sujeto, que pudieran generar en los estudiantes el desarrollo de conocimiento significativo, utilizando la neurogerencia como nuevo enfoque sistémico de enseñanza en pro del desarrollo sostenible de la sociedad.

Tabla 2
Dimensión Beneficios de la Neurogerencia

Indicadores ↘			Autocontrol		Destrezas Sociales		Autoconciencia		Motivación		
Baremo ↘		Escala	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	
Categoría	Rango										
Presente	4,21	5,00	5	8	14,81	11	20,37	3	5,56	3	5,56
Medianamente Presente	3,41	4,20	4	6	11,11	10	18,52	4	7,41	4	7,41
Indiferente	2,61	3,40	3	4	7,41	2	3,70	12	22,22	15	27,78
Poco Presente	1,81	2,60	2	17	31,48	15	27,78	25	46,30	19	35,19
Ausente	1,00	1,80	1	19	35,19	16	29,63	10	18,52	13	24,07
Totales				54	100,00	54	100,00	54	100,00	54	100,00
Promedio del Indicador				2,39		2,72		2,35		2,35	
Categoría del Indicador				Poco Presente		Indiferente		Poco Presente		Poco Presente	
Promedio de la Dimensión				2,45							
Categoría de la Dimensión				Poco Presente							

Fuente: Elaboración Propia (2018)

En cuanto a la información expresada en la tabla 2, que detalla a la dimensión Beneficios de la Neurogerencia, el indicador Autocontrol muestra que la opción Ausente muestra el mayor número de respuestas (19), representando el 35,19%. A continuación, los encuestados han respondido Poco Presente con el 31,48%, Presente con el 14,81%, Medianamente Presente con el 11,11% e Indiferente con el 7,41%.

Con respecto al indicador Destrezas Sociales presenta que la opción Ausente muestra el mayor número de respuestas (16), lo que representa el 29,63%. Seguidamente, las respuestas de los encuestados se ubican en Poco Presente con el 27,78%, Presente con el 20,37%, Medianamente Presente con el 18,52% e Indiferente con el 3,70%. A continuación, los encuestados han respondido que el indicador Autoconciencia muestra que opción Poco Presente como la que ofrece el mayor número de respuestas (25), es decir, el 46,30%. Adicionalmente, las respuestas de los encuestados se ubican en

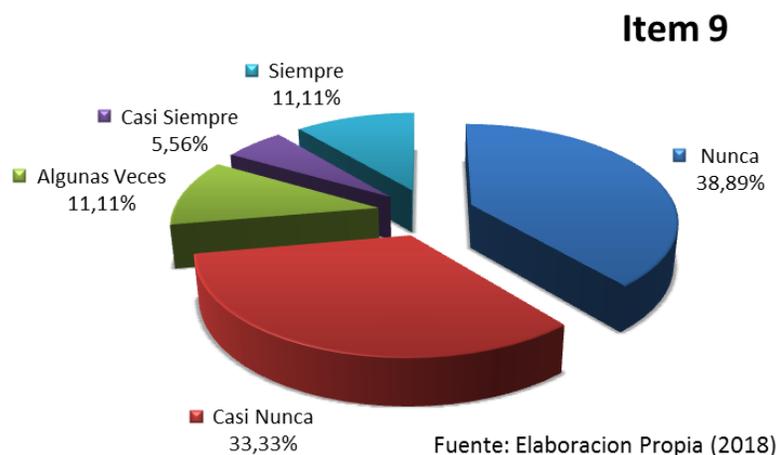
Indiferente con el 22,22%, Ausente con el 18,52%, Medianamente Presente con el 7,41% y Presente con el 5,56%.

Por otra parte, el indicador Motivación indica que la opción Poco Presente presenta el mayor número de respuestas (19), lo que representa el 35,19%. Seguidamente, las respuestas de los encuestados se ubican en Indiferente con el 27,78%, Ausente con el 24,07%, Medianamente Presente con el 7,41% y Presente con el 5,56%.

Estos resultados arrojan un promedio de 2,45, indicando que la dimensión Beneficios de la Neurogerencia se ubica en la categoría Poco Presente según el baremo que ha sido construido para tal fin.

En tal sentido estos resultados permiten establecer que en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, los docentes no asumen que la neurogerencia, es una disciplina que permite el diseño y aplicación de una gran cantidad de estrategias, técnicas, conocimientos y metodologías basadas en el cerebro humano, dirigidas a optimizar el funcionamiento de la organización, a potenciar las habilidades y destrezas tanto de los líderes (encargados de dirigir) y de los colaboradores (responsables de seguir las instrucciones dadas por el líder), en distintos niveles, a nivel individual como institucional, encontrándose así en contraposición a lo formulado por Dispenza (2012).

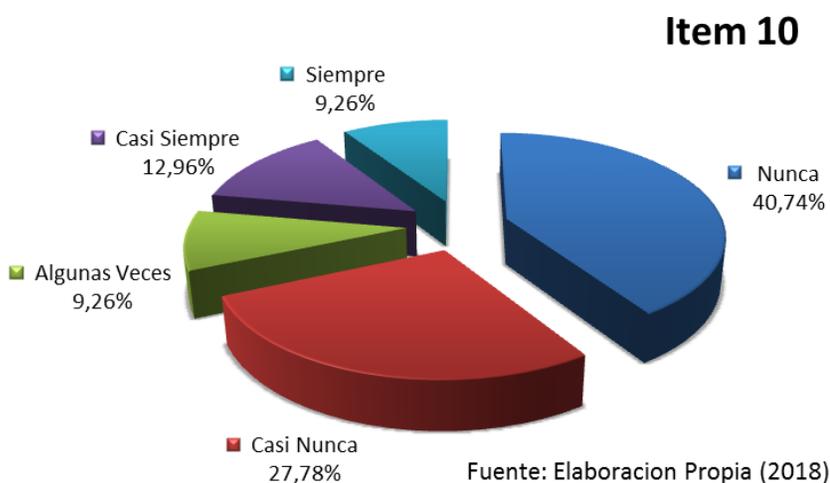
Gráfico 9. ¿En el aula practica el autocontrol con sus alumnos?



A continuación, en el Gráfico 9 muestra las respuestas obtenidas para el ítem 9, es decir "En el aula practica el autocontrol con sus alumnos. ", correspondiente al indicador Autocontrol , presenta que la opción Nunca presenta al mayor porcentaje de respuestas con el 38,89. Le siguen las opciones Casi Nunca (33,33), Algunas Veces (11,11), Algunas Veces (11,11), y Casi Siempre (5,56).

Esto quiere decir que una vez más el docente evidencia que su objetivo es hacer presencia en el aula, sin dominio de las situaciones que allí se generen.

Gráfico 10. ¿En el aula los estudiantes logran que pierda su control como docente?

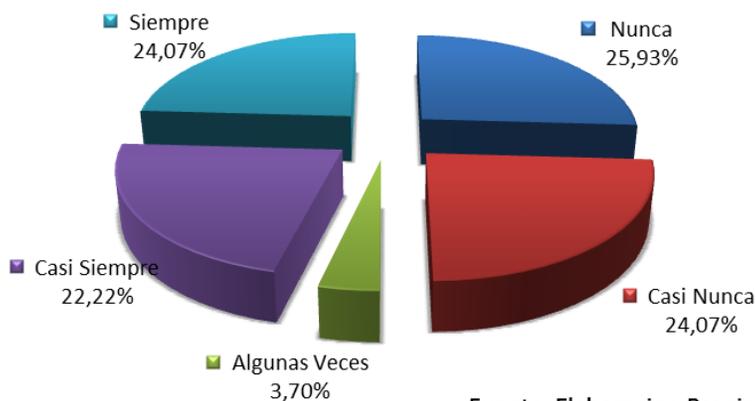


Asimismo, el Gráfico 10, el comportamiento de las respuestas referidas al ítem 10, es decir "En el aula los estudiantes logran que pierda su control como docente?", correspondiente al indicador Autocontrol , revela que la opción Nunca tiene el mayor porcentaje de las respuestas 40,74. Le siguen las opciones Casi Nunca (27,78), Casi Siempre (12,96), Algunas Veces (9,26), y Algunas Veces (9,26).

Esto significa, que el estudiante busca en el docente carácter y una atención que sea capaz de inspirar respeto hacia el docente y sus compañeros, cuando el docente no logra estas reacciones se presume que no está preparado para orientar desde el aula.

Gráfico 11. Facilita aprendizajes que logren en el estudiante desarrollar destrezas y habilidades?

Item 11

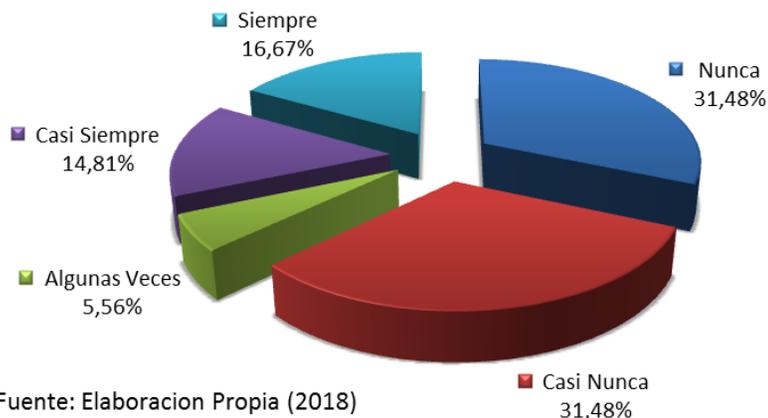


En referencia al Gráfico 11, el mismo detalla las respuestas dadas para el ítem 11, es decir "Facilita aprendizajes que logren en el estudiante desarrollar destrezas y habilidades. ", correspondiente al indicador Destrezas Sociales, se manifiesta que la opción Nunca , la cual ha recibido el mayor número de respuestas para un porcentaje del 25,93. Le siguen las opciones Casi Nunca (24,07), Casi Siempre (22,22), y Algunas Veces (3,70).

Esto indica que el docente se desconecta desde las necesidades humanas del alumno y asume que el tiempo y el cumplimiento de su programa sean culminados sin ningún contratiempo.

Gráfico 12. Hace énfasis en la importancia en el estudiante a trabajar en equipo?

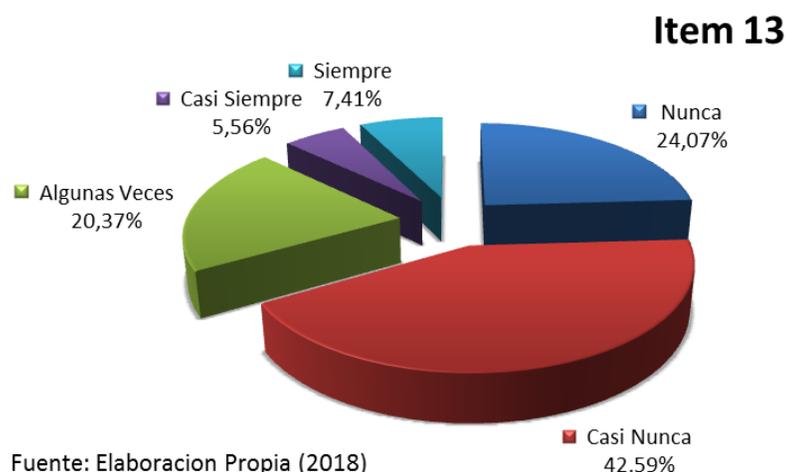
Item 12



Igualmente, el Gráfico 12, muestra el resultado de las respuestas correspondientes al ítem 12, es decir "Hace énfasis en la importancia en el estudiante a trabajar en equipo? ", correspondiente al indicador Destrezas Sociales, señalando que la opción Nunca tiene el mayor número de respuestas con el 31,48. Le siguen las opciones Nunca (31,48), Siempre (16,67), Casi Siempre (14,81), y Algunas Veces (5,56).

Esto refleja que los docentes que no orientan el trabajo en equipo en clase prefieren el trabajo individual para tener dominio total del aula, asumiendo una actitud autoritaria

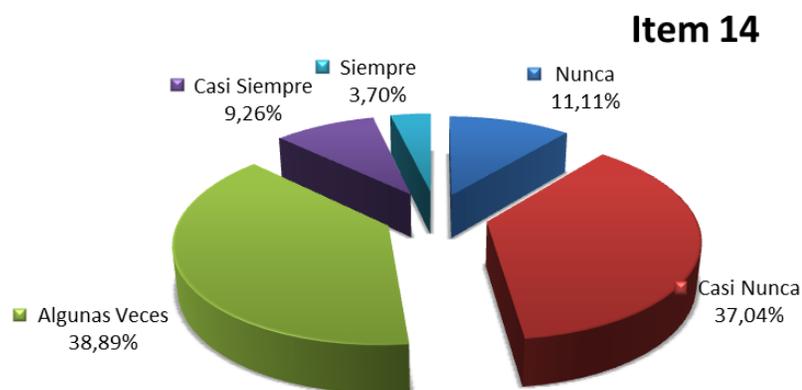
Gráfico 13. Puede reconocer la emoción del estudiante respecto a la clase que está desarrollando?



Seguidamente, el Gráfico 13, representa el comportamiento de las respuestas para el ítem 13, es decir "Puede reconocer la emoción del estudiantes respecto a la clase que está desarrollando?", correspondiente al indicador Autoconciencia, en el cual se evidencia que la opción Casi Nunca muestra el mayor porcentaje de respuestas con el 42,59. Le siguen las opciones Nunca (24,07), Algunas Veces (20,37), Siempre (7,41), y Casi Siempre (5,56).

Esto indica que si un docente no está preparado para orientar las situaciones que generen diferentes estados de ánimo en el docente no está dentro de los modelos constructivista desde el hacer para fortalecer el aprendizaje en el aula

Gráfico 14. Conoce como sus emociones repercuten en su ambiente en el aula de clases?

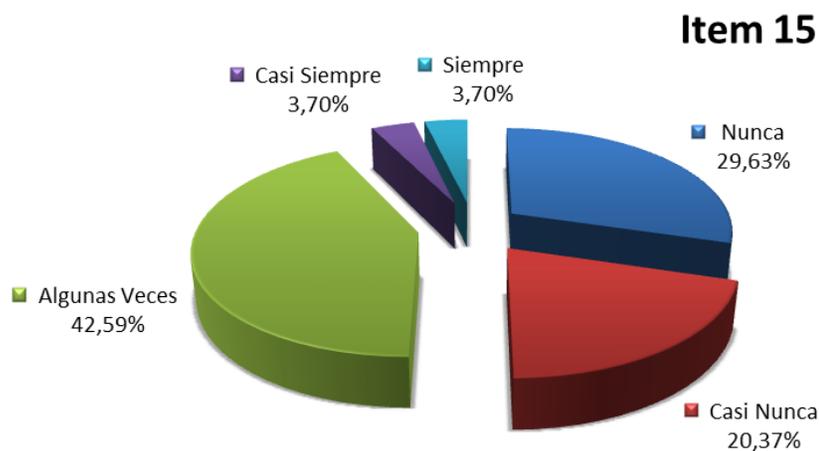


Fuente: Elaboracion Propia (2018)

Tal como se observa en el Gráfico 14, se presentan las respuestas para el ítem 14, es decir "Conoce como sus emociones repercuten en su ambiente en el aula de clases ", correspondiente al indicador Autoconciencia , presenta que la opción Algunas Veces ha obtenido el mayor número de respuestas con el 38,89. Le siguen las opciones Casi Nunca (37,04), Nunca (11,11), Casi Siempre (9,26), y Siempre (3,70).

Esto refleja que el docente de forma irregular permite momentos para reflexionar sobre algunas situaciones que ocurren en el aula con sus estudiantes.

Gráfico 15. Siente que la(o) perciben como una(o) motivador (a) en el aula?

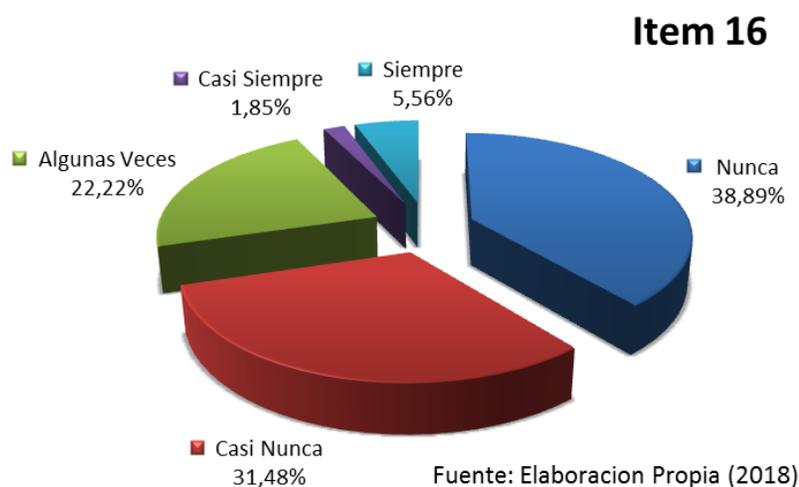


Fuente: Elaboracion Propia (2018)

En el Grafico 15, representa el comportamiento de las respuestas para el ítem 15, es decir "Siente que la(o) perciben como una(o) motivador (a) en el aula ", correspondiente al indicador Motivación , revela que la opción Algunas Veces tiene el mayor porcentaje de las respuestas 42,59. Le siguen las opciones Nunca (29,63), Casi Nunca (20,37), Casi Siempre (3,70), y Casi Siempre (3,70).

Esto refleja que es el comportamiento que debe prevalecer en el aula por parte del docente, pues garantiza confianza y permite que exista empatía entre docente-alumno

Gráfico 16. Promueve en el aula la búsqueda de nuevas ideas para ser más efectivos el aprendizaje?



Seguidamente, el Gráfico 16, el comportamiento de las respuestas referidas al ítem 16, es decir "Promueve en el aula la búsqueda de nuevas ideas para ser más efectivos el aprendizaje. ", correspondiente al indicador Motivación, muestra la opción Nunca, la cual ha recibido el mayor número de respuestas para un porcentaje del 38,89. Le siguen las opciones Casi Nunca (31,48), Algunas Veces (22,22), Siempre (5,56), y Casi Siempre (1,85).

Estos datos permiten inferir que el docente solo se ocupa se orientar bajos los lineamientos de la autorizad del sector educativo.

Tabla 3
Dimensión Principios Fundamentales de la Neurogerencia

Indicadores ↵			Flexibilidad		Comportamiento Ético		Adaptabilidad al Cambio		Toma de Decisiones		
Baremo ↵											
Categoría	Rango		Escala	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%	Fa.	%
Presente	4,21	5,00	5	3	5,56	12	22,22	3	5,56	2	3,70
Medianamente Presente	3,41	4,20	4	4	7,41	13	24,07	5	9,26	3	5,56
Indiferente	2,61	3,40	3	14	25,93	20	37,04	16	29,63	12	22,22
Poco Presente	1,81	2,60	2	17	31,48	4	7,41	17	31,48	21	38,89
Ausente	1,00	1,80	1	16	29,63	5	9,26	13	24,07	16	29,63
Totales				54	100,00	54	100,00	54	100,00	54	100,00
Promedio del Indicador				2,28		3,43		2,41		2,15	
Categoría del Indicador				Poco Presente		Medianamente Presente		Poco Presente		Poco Presente	
Promedio de la Dimensión				2,56							
Categoría de la Dimensión				Poco Presente							

Fuente: Elaboración Propia (2018)

Tal como puede observarse en la tabla 3, referida a la dimensión Principios Fundamentales de la Neurogerencia, el indicador Flexibilidad presenta que la opción Poco Presente tiene el mayor número de respuestas (17), es decir, el 31,48%. Seguidamente, los entrevistados han respondido Ausente con el 29,63%, Indiferente con el 25,93%, Medianamente Presente con el 7,41% y Presente con el 5,56%.

Igualmente, el indicador Comportamiento Ético revela que la opción Indiferente tiene el mayor número de respuestas (20), representando el 37,04%. A continuación, los encuestados han respondido Medianamente Presente con el 24,07%, Presente con el 22,22%, Ausente con el 9,26% y Poco Presente con el 7,41%.

Del mismo modo, las respuestas señalan que el indicador Adaptabilidad al Cambio presenta que la opción Poco Presente tiene el mayor número de respuestas (17), lo que representa el 31,48%. Posteriormente, las respuestas

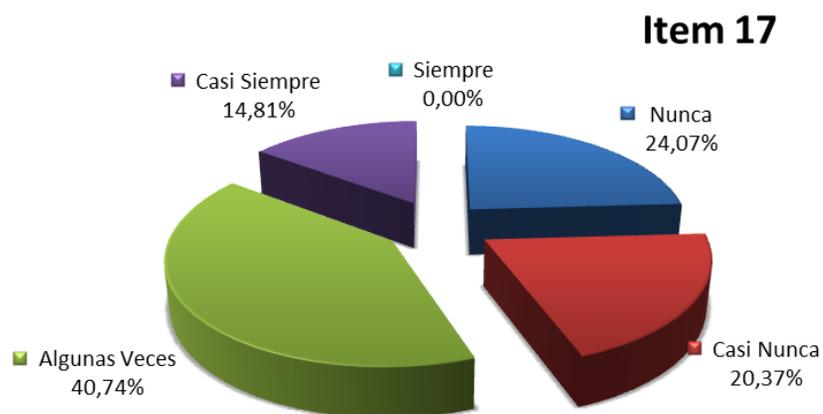
de los encuestados se ubican en Indiferente con el 29,63%, Ausente con el 24,07%, Medianamente Presente con el 9,26% y Presente con el 5,56%.

Igualmente, el indicador Toma de Decisiones revela que la opción Poco Presente ha obtenido el mayor número de respuestas (21), es decir, el 38,89%. A continuación, los encuestados han respondido Ausente con el 29,63%, Indiferente con el 22,22%, Medianamente Presente con el 5,56% y Presente con el 3,70%.

Estos resultados arrojan un promedio de 2,56, ubicando a la dimensión Principios Fundamentales de la Neurogerencia en la categoría Poco Presente según el baremo que ha sido construido para tal fin. Estos resultados permiten evidenciar que el docente no esta orientandose desde la conciencia, autoconocimiento, control emocional que facilitaria en el estudiante cuando se le permite reflexionar sobre su propio comportamiento al estudiante.

En tal sentido al desarrollar el cotejo teórico, se puede enfatizar que en la institucion educativa rafael Uribe Uribe, no toman en cuenta la neurogerencia al momento del proceso de toma de decisiones, de la misma forma tampoco fomentan la formación y dirección de equipos de alto desempeño, siendo que algunas veces desarrollan nuevas herramientas de planificación, y por consiguiente, no llevando a cabo, con eficiencia y oportunidad, los procesos que tienen lugar dentro de la institución educativa. En el mismo orden de ideas, todas estas situaciones, afectan el proceso de enseñanza- aprendizaje pues no facilita el dominio cognitivo emocional que flexibiliza la transferencia de conocimiento hacia los estudiantes. En contrando que la realdiad encontrada esta en contraposicion a lo referido por Martín (2013).

Gráfico 17. Es flexible para lograr los objetivos del aprendizaje en sus estudiantes?



Fuente: Elaboracion Propia (2018)

A continuación, en el Gráfico 17 muestra las respuestas obtenidas para el ítem 17, es decir "Es flexible para lograr los objetivos del aprendizaje en sus estudiantes ", correspondiente al indicador Flexibilidad, se manifiesta que la opción Algunas Veces presenta al mayor porcentaje de respuestas con el 40,74. Le siguen las opciones Nunca (24,07), Casi Nunca (20,37), Casi Siempre (14,81), y Siempre (0,00).

Estos resultados reflejan que el docente cede con sus estudiantes para lograr el cumplimiento de sus objetivos programados pero que generalmente los espacios de flexibilidad son usados solo para su beneficio, siendo que los docentes no se esmeran en desarrollar una flexibilidad pedagógica durante el proceso de enseñanza aprendizaje, que se oriente a ampliar y enriquecer la forma de aprender por medio de un mejor aprendizaje social, haciendo énfasis en nuevos modelos de aprendizaje, así como novedosas formas de crearlo, diseñarlo y construirlo.

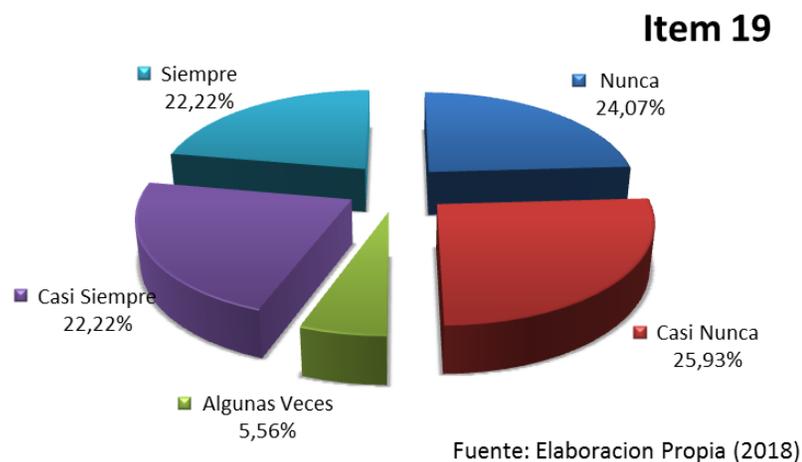
Gráfico 18. Innova en el desarrollo de sus clases con el fin de impactar en la atención de los estudiantes?



Igualmente, el Gráfico 18, el mismo detalla las respuestas dadas para el ítem 18, es decir "Innova en el desarrollo de sus clases con el fin de impactar en la atención de los estudiantes?", correspondiente al indicador Flexibilidad, señalando que la opción Casi Nunca tiene el mayor número de respuestas con el 40,74. Le siguen las opciones Nunca (24,07), Siempre (14,81), Casi Siempre (11,11), y Algunas Veces (9,26).

Así en el recorrer académico en la institución analizada, se focaliza el enfatizar el recibir, por encontrar o crear, lo fijo por las opciones, el escuchar por el hacer, de lo mismo para todos sin focalizar la individualización, de tomar apuntes a presentar tu propio trabajo. Es decir se focaliza una educación monótona donde el docente es el eje central sin tomar en cuenta el nivel de desarrollo y/o aprendizaje del estudiante. Esto significa que el docente en clase es autoritario sin darle la oportunidad al estudiante a ser creativos para manifestar su potencial innovador en el aula.

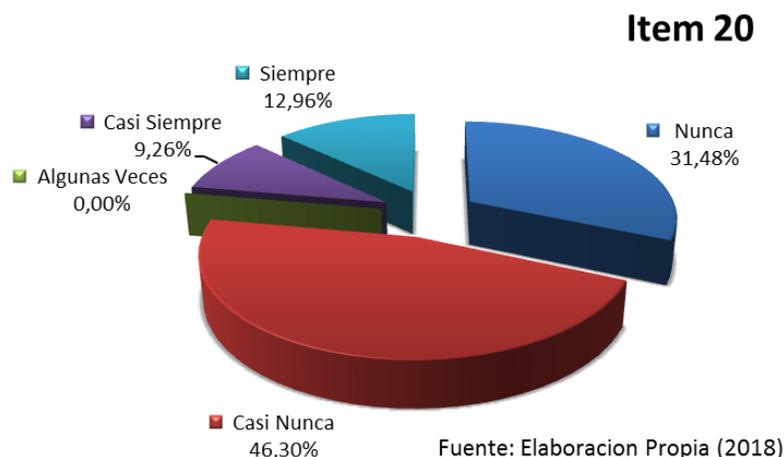
Gráfico 19. Promueve y practica los valores de la ética en el aula



Tal como se observa en el Gráfico 19, se observa el comportamiento de las respuestas dadas al ítem 19, es decir "Promueve y practica los valores de la ética en el aula ", correspondiente al indicador Comportamiento Ético, en el cual se evidencia que la opción Casi Nunca muestra el mayor porcentaje de respuestas con el 25,93. Le siguen las opciones Nunca (24,07), Casi Siempre (22,22), Casi Siempre (22,22), y Algunas Veces (5,56).

asevera una postura muy preocupante para la investigadora, pues en los escenarios escolares analizados se manifiestan posturas y conductas que manifiestan el poco acompañamiento en el fomento y la practica de los valores morales y sociales en los estudiantes. Estos resultados llaman la atención pues la ética dentro del sistema educativo colombiano es un tema que debe ser transversalizado en todas las asignaturas y niveles del sistema educativo

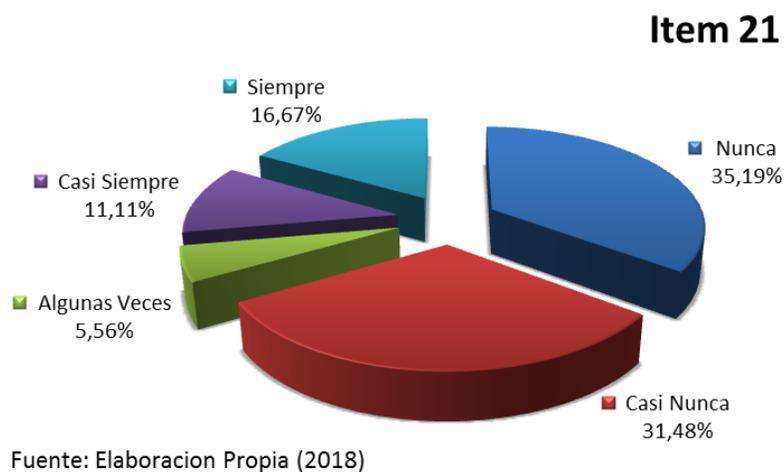
Gráfico 20. Motiva al estudiante con premios (notas) cuando participan activamente en las clases?



Asimismo, el Gráfico 20 muestra las respuestas obtenidas para el ítem 20, es decir "Motiva al estudiante con premios (notas) cuando participan activamente en las clases", correspondiente al indicador Comportamiento Ético, muestra la opción Casi Nunca ha obtenido el mayor número de respuestas con el 46,30. Le siguen las opciones Nunca (31,48), Siempre (12,96), Casi Siempre (9,26), y Algunas Veces (0,00).

Estos resultados reflejan que el docente muy poco motiva a estudiante como premios o estímulos cuando participa o realiza alguna actividad, es decir que no hace uso de las estrategias pedagógicas para generar competencia sana, motivación en el aula y el fomento de la participación activa.

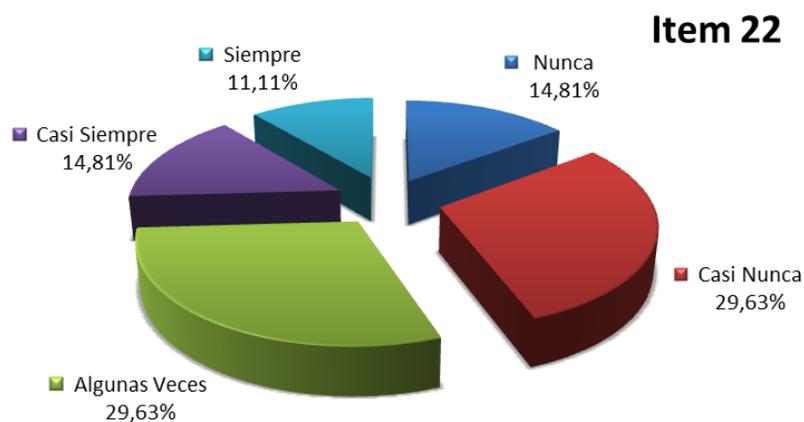
Gráfico 21. Facilita aprendizajes para que sus estudiantes se adapten al cambio?



En referencia al Gráfico 21, el comportamiento de las respuestas referidas al ítem 21, es decir "Facilita aprendizajes para que sus estudiantes se adapten al cambio.", correspondiente al indicador Adaptabilidad al Cambio, presenta que la opción Nunca presenta al mayor porcentaje de respuestas con el 35,19. Le siguen las opciones Casi Nunca (31,48), Siempre (16,67), Casi Siempre (11,11), y Algunas Veces (5,56).

Esto significa que el docente refleja una actitud autoritaria que cierra la posibilidad a los estudiantes a enfrentar situaciones que así lo ameriten en el aula y de esta forma estaría despertando el individualismo. los docentes analizados no asumen que se encuentran inmersos en una sociedad llena de cambios e incertidumbre, que les exige a ellos adaptarse a estas transformaciones cada día más exigentes

Gráfico 22. Practica con escenarios reales para conocer la capacidad de cambiar en los estudiantes?

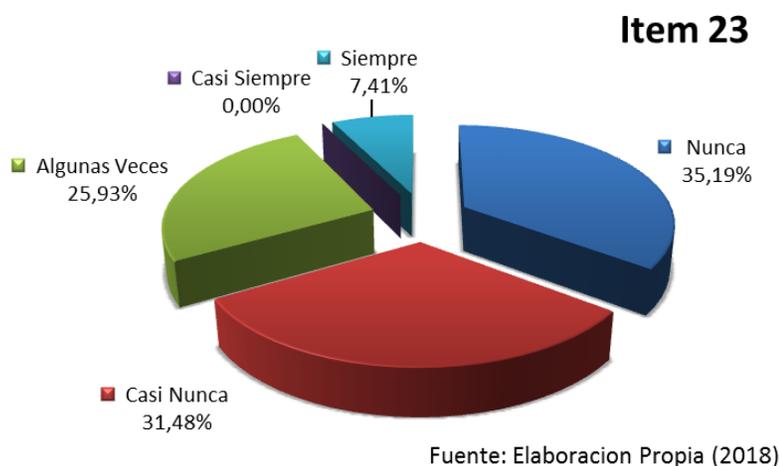


Fuente: Elaboracion Propia (2018)

En el Grafico 22, muestra el resultado de las respuestas correspondientes al ítem 22, es decir "Practica con escenarios reales para conocer la capacidad de cambiar en los estudiantes ", correspondiente al indicador Adaptabilidad al Cambio, revela que las opciones Casi Nunca y algunas veces tienen el mayor porcentaje de las respuestas (29,63 c/u). Le siguen las opciones Nunca y casi siempre con (14,81 c/u), y por último la opción Siempre (11,11).

Esto indica que el docente está más interesado en hacer presencia en el aula que generan cambios a través de sus enseñanzas, limitado además por la poca disposición de la estrategias recursivas en el aula como son los casos reales que suceden y que pueden ser expuesto como un ejemplo en la clase.

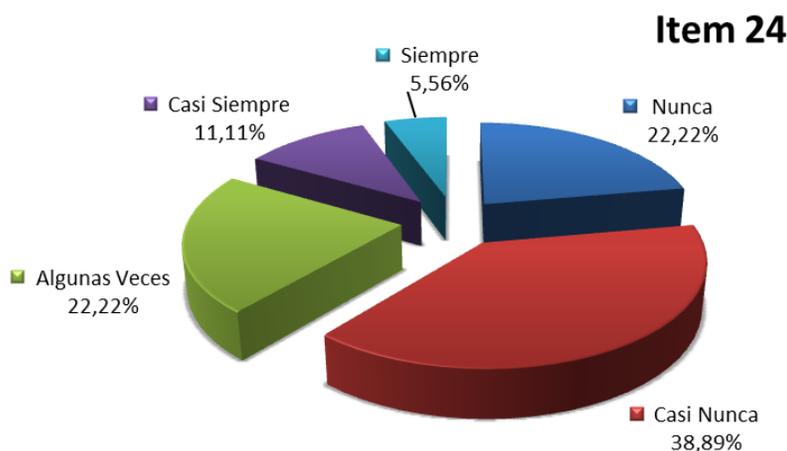
Gráfico 23. Permite a sus estudiantes que tomen sus propias decisiones (delega)



A continuación, en el Gráfico 23, representa el comportamiento de las respuestas para el ítem 23, es decir "Permite a sus estudiantes que tomen sus propias decisiones (delega) ", correspondiente al indicador Toma de Decisiones, se manifiesta que la opción Nunca , la cual ha recibido el mayor número de respuestas para un porcentaje del 35,19. Le siguen las opciones Casi Nunca (31,48), Algunas Veces (25,93), Siempre (7,41), y Casi Siempre (0,00).

Siendo que los docentes de la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, no asumen la toma de decisiones como una unidad funcional orientada a dar respuestas las necesidades académicas de la región, que permita a sus estudiantes a tomar sus propias decisiones de acuerdo con sus intereses y necesidades tanto propias como de la región. Esto significa que el docente mantiene una posición autoritaria en clases sin tomar en cuenta la opinión de los estudiantes

Gráfico 24. Genera espacios de encuentro con los alumnos con el fin de fidelizarlo con usted como su profesor cuando tiene dificultades académicas o disciplinares



Asimismo, el Gráfico 24, se presentan las respuestas para el ítem 24, es decir "Genera espacios de encuentro con los alumnos con el fin de fidelizarlo con usted como su profesor cuando tiene dificultades académicas o disciplinares ", correspondiente al indicador Toma de Decisiones, señalando que la opción Casi Nunca tiene el mayor número de respuestas con el 38,89. Le siguen las opciones Nunca (22,22), Nunca (22,22), Casi Siempre (11,11), y Siempre (5,56).

Estos resultados permiten referir que para este estudio el docente asume una actitud autoritaria dejando poco espacio para la interacción con los estudiantes, generando un ambiente de poca confianza en el aula.

Tabla 4
Variable Neurogerencia

Baremo ↘						
Categoría	Rango		Dimensiones ↘	Tipo de Aprendizaje	Beneficios de la Neurogerencia	Principios Fundamentales de la Neurogerencia
Presente	4,21	5,00	Promedio de las Dimensiones	2,29	2,45	2,56
Medianamente	3,41	4,20	Categoría de la Dimensiones	Poco Presente	Poco Presente	Poco Presente
Indiferente	2,61	3,40	Promedio de la Variable	2,44		
Poco Presente	1,81	2,60	Categoría de la Variable	Poco Presente		
Ausente	1,00	1,80				

Fuente: Elaboración Propia (2018)

En referencia a la información de la tabla 4, referida a la variable Neurogerencia, la dimensión Tipo de Aprendizaje muestra un promedio de 2,29 significando que la población consultada la ubica como Poco Presente. Adicionalmente, las respuestas de los encuestados ubican la dimensión Beneficios de la Neurogerencia con un promedio de 2,45, señalándola como Poco Presente. En relación a la dimensión Principios Fundamentales de la Neurogerencia, la misma se ubica como Poco Presente con un promedio de 2,56.

Estos resultados arrojan un promedio de 2,44, estableciendo a la variable Neurogerencia en la categoría Poco Presente según el baremo que ha sido construido para tal fin. En tal sentido se puede plantear que la neurogerencia como estrategia gerencial no se visualiza ya que los docentes no focalizan actuaciones acorde a sus dimensiones, es decir no focalizan o definen un tipo

de aprendizaje, así como tampoco ver y asimilan los beneficios de la neurogerencia como estrategia de acción gerencial que orienta el mejor funcionamiento de las actividades académicas que orientarían a definir los principios de la misma, como parámetros de esencialidad para definir un proceso de enseñanza – aprendizaje acorde las necesidades del entorno social en el cual tiene inherencia.

En ese sentido los resultados permiten aseverar que las posiciones manifiestas en la realidad estudiada de la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, se encuentran en contraposición a lo referido por González (2015), quien señala que en el ámbito de la gerencia resulta de interés entender los procesos del sistema neuronal asociados con funciones y estados psicológicos, ante determinados estímulos, para explicar fenómenos tales como la motivación, el apego a una marca, el liderazgo o el trabajo en equipo.

CONCLUSIONES

Una vez presentados y analizados los resultados se procede, en función de las bases teóricas y antecedentes, a emitir las respectivas conclusiones.

En atención al primer objetivo sobre identificar los tipos de aprendizaje de la neurogerencia presentes en el docente de la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, se concluye que; el aprendizaje no se encuentra estructurado por un conjunto de características, que lo pueda definir y enmarcarlo en una concepción real de desarrollo cognitivo, sistematizado y orientado a formular conocimiento significativo, así mismo estos no poseen como finalidad desarrollar competencias en las personas, con el fin de mermar las brechas existentes en su el desempeño profesional.

De la misma manera se concluye que los docentes analizados no se enfocan a la formación y socialización de un conocimiento explícito que genera en los estudiantes conductas aprehensivas de aprendizaje significativo, en orden a gestar en ellos cambios conductuales.

Igualmente al estudiar el indicador aprendizaje implícito, se concluye que los docentes no focalizan la inducción, en los estudiantes, de situaciones que les permitan asumir las mismas en parámetros de enfrentamiento y resolución de estas, limitando de esta forma que la información compleja en torno a un estímulo ambiental, no sea adquirida independientemente al estado de conciencia del sujeto tanto con respecto a los procesos de adquisición, como a las representaciones anteriormente adquiridas.

En este sentido siendo los docentes no inducen a los estudiantes al desarrollo de un aprendizaje fortalecido desde su interior, asumiendo su conciencia como orientador para el desarrollo de conocimiento significativo.

En cuanto a las conclusiones del indicador Asociativo, se tiene que en la institución de análisis no se induce el desarrollo de capacidades en los estudiantes a que estos asuman la cotidianidad como factor de aprendizaje a través de inferencias de su realidad, por lo que no se gesta el desarrollo de un proceso asociativo de adquisición de conocimientos con el consiguiente cambio de conductas, producidos por la experiencia. En este sentido, en la institución los docentes no asumen estimular en el estudiante un condicionamiento conductual cuyo principio sea la remisión de una respuesta automática determinada por una experiencia, la cual al repetirse, conduce al asociar o establecer relaciones entre dos estímulos, por ende este aprendizaje se basa en asociar lo aprendido con experiencias pasadas.

Finalmente en el aprendizaje no asociativo, de la misma forma es poco presente en los hallazgos del estudio por lo que la investigadora concluye que los docentes analizados no estimulan a los estudiantes a desarrollarse y empoderarse de su propia generación de conocimiento, mediante la repetencia de acciones que se le presentan en su cotidianidad.

De esta manera se asevera que en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, el plan educativo no se sistematiza en función de definir, implementar o reforzar alguno o todos los tipos de aprendizajes de la neurogerencia, según sea el caso de individualidad de cada sujeto, que pudieran generar en los estudiantes el desarrollo de conocimiento significativo, utilizando la neurogerencia como nuevo enfoque sistémico de enseñanza en pro del desarrollo sostenible de la sociedad.

Para el segundo objetivo específico orientado a caracterizar los beneficios de la neurogerencia como estrategia docente en el proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, luego del análisis de los resultados, los hallazgos permitieron concluir que: los docentes no asumen que la neurogerencia, es una disciplina que permite el diseño y aplicación de una gran cantidad de estrategias, técnicas, conocimientos y metodologías basadas en el cerebro humano, dirigidas a optimizar el funcionamiento de la organización, a potenciar las habilidades y destrezas tanto de los líderes (encargados de dirigir) y de los colaboradores (responsables de seguir las instrucciones dadas por el líder), en distintos niveles, a nivel individual como institucional.

En la misma manera en respuesta a este objetivo y al analizar los indicadores de análisis de la dimensión, se concluye: en cuanto al autocontrol, que los docentes no se permiten comprender las emociones propias y la de los estudiantes, así como tampoco saben describirlas, por lo que no pueden lograr controlarlas, de esta manera no pueden mantener un comportamiento adecuado dentro de los espacios académicos. De la misma manera los docentes no se permiten, en función al autoconocimiento, la posibilidad de manejar los estados emocionales, así como las herramientas propias del ser, permitiéndoles fluir a través de distintas situaciones las cuales pueden presentarse en el diario actuar docente, siendo que no manejan los propios estados internos, impulsos y recursos

En cuanto a las destrezas sociales, los docentes son indiferentes a desarrollar o efectivizar las mismas, al no socializar ni interactuar con sus pares en los contextos en los cuales hacen vida académica, pudiéndose evidenciar que la enseñanza de las destrezas o interacciones sociales no parece estar contemplada ni en el currículo para el periodo escolar, tampoco

en la formación del maestro que a menudo adolece de conocimiento sobre el tema para resolver situaciones en el aula vinculadas a las destrezas sociales en el estudiante.

En relación a la autoconciencia, como indicador de la dimensión estudiada, los docentes de la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, pocas veces se detienen a hacerse un autoanálisis para identificar sus capacidades, si como lo que siente interiormente ante un suceso o evento, ante una persona o cosa; para descubrir o percibir cuales son aquellos hilos conductores que lo conectan con ciertas emociones y no con otras, cómo reacciona ante ellas y cómo dominan o influyen las creencias o pensamientos. Es decir los docentes no tienen un conocimiento claro de ellos mismos, por lo que no sabrán como anticiparse ante situaciones adversas.

Todos estos aspectos que han reflejado condiciones pocos favorables en relación a los beneficios de la Neurogerencia, inciden de manera directa para referir la conclusión en relación a la motivación como último indicador que mostró igualmente una categoría de poco presente, refiere la ausencia en el contexto educativo de parámetros que inciten en los docentes acciones actividades congruentes a desarrollar una identidad con la institución educativa que les genere satisfacción de permanecer y formar parte de ella, siendo que se ven mermadas la voluntad de logro, entusiasmo, empuje, ambición poseída por los individuo lo cual le impide conseguir sus objetivos sin importan los obstáculos presentes.

En cuanto al tercer objetivo específico orientado a determinar los principios fundamentales de la neurogerencia utilizados como estrategia docente en Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, se concluye que; los docentes no toman en cuenta la neurogerencia al momento del proceso de

toma de decisiones, de la misma forma tampoco fomentan la formación y dirección de equipos de alto desempeño, siendo que algunas veces desarrollan nuevas herramientas de planificación, y por consiguiente, no llevando a cabo, con eficiencia y oportunidad, los procesos que tienen lugar dentro de la institución educativa. En el mismo orden de ideas, todas estas situaciones, afectan el proceso de enseñanza- aprendizaje pues no facilita el dominio cognitivo emocional que flexibiliza la transferencia de conocimiento hacia los estudiantes.

En relacionado a los indicadores de la dimensión de estudio, se tiene: que el indicador flexibilidad reflejo una posición según el baremo de analisis en la categoría de poco presente, siendo que los docentes no se esmeran en desarrollar una flexibilidad pedagógica durante el proceso de enseñanza aprendizaje, que se oriente a ampliar y enriquecer la forma de aprender por medio de un mejor aprendizaje social, haciendo énfasis en nuevos modelos de aprendizaje, así como novedosas formas de crearlo, diseñarlo y construirlo. Siendo que en la pedagogía es cerrada y poco flexible o adaptativa.

Así mismo la adaptabilidad al cambio, como indicador de análisis, en su categoría de poca presencia, permite inferir que los docentes analizados no asumen que se encuentran inmersos en una sociedad llena de cambios e incertidumbre, que les exige a ellos adaptarse a estas transformaciones. Igualmente la postura de los docentes analizados expresaron un comportamiento reacio a identificar y comprender los cambios en el entorno de la institución, tanto internos como externos, limitándose así a transformar las debilidades en fortalezas y potenciar estas últimas a través de planes de acción.

Finalmente el indicador Toma de Decisiones, mostro una posición de poco presente, siendo que los docentes de la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe, no asumen la misma como una unidad funcional orientada a dar respuestas las necesidades académicas de la región.

En referencia al objetivo general sobre Analizar la neurogerencia como estrategia pedagógica del docente en el proceso de enseñanza en estudiantes en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, los resultados le permite a la investigadora concluir que: la neurogerencia como estrategia gerencial no se visualiza ya que los docentes no focalizan actuaciones acorde a sus dimensiones, es decir no focalizan o definen un tipo de aprendizaje, así como tampoco ver y asimilan los benéficos de la neurogerencia como estrategia de acción gerencial que orienta el mejor funcionamiento de las actividades académicas que orientarían a definir los principios de la misma, como parámetros de esencialidad para definir un proceso de enseñanza – aprendizaje acorde las necesidades del entorno social en el cual tiene inherencia.

RECOMENDACIONES

En atención a los resultados y conclusiones se presentan las siguientes recomendaciones.

Con respecto al objetivo sobre identificar los tipos de aprendizaje de la neurogerencia presentes en el docente de la institución educativa Rafael Uribe Uribe, se recomienda que los docentes actúen en función de:

- .Aplicar estrategias pedagógicas como la aplicación de diferentes test que permitan evidenciar el tipo de aprendizaje de los docentes para que de esta manera direccionen el aprendizaje de los estudiantes en función a las características propias y a lo lúdico del contexto social en el cual la institución tiene inherencia.

- Reformar o reestructurar los lineamientos de planificación docente que orienten la definición del aprendizaje en función al desarrollo cognitivo del estudiante y formar en él capacidades de acción y reacción ante las situaciones dadas en su contexto social de énfasis. .

- Planificar acciones académicas como aplicación de simulacros de prueba saber, que generen en los estudiantes competencias con el fin de mermar las brechas existentes en su desempeño.

- Estructurar acciones didácticas y creativas en los docentes que fomenten el desarrollo cognitivo y orienten la formación y socialización de un conocimiento explícito que generen en los estudiantes conductas

aprehensivas de aprendizaje significativo, en orden a gestar en ellos cambios conductuales.

Para el objetivo sobre caracterizar los beneficios de la neurogerencia como estrategia docente en el proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, se recomienda que los docentes bajo la coordinación de los supervisores:

- Fomentar esquemas de valores institucionales como el servicio a la comunidad, sentido de pertenencia, fomento de valores éticos y morales, donde los docentes asumen que la neurogerencia, es una disciplina que les permite el diseño y aplicación de una gran cantidad de estrategias, técnicas, conocimientos y metodologías basadas en el cerebro humano, dirigidas a optimizar el funcionamiento de la institución.

- Definir parámetros de acción educativa que permita potenciar las habilidades y destrezas tanto de los docentes, la sociedad educativa y de los estudiantes a nivel individual como institucional por medio de actividades escolares orientados hacia el mejoramiento de la misma

- Definir un plan de acción a corto plazo, que fomente la comunicación, las relaciones interpersonales, que incluya salidas de campo, actividades lúdicas y recreativas, celebraciones de fechas especiales, de manera que los docentes se permitan comprender las emociones propias y la de los estudiantes, de manera que puedan controlarlas y mantener un comportamiento adecuado dentro de los espacios académicos

En atención al objetivo determinar los principios fundamentales de la neurogerencia utilizados como estrategia docente en institución educativa Rafael Uribe Uribe, se recomienda;

- Incentivar a los docentes por medio de proyectos académicos individuales o grupales, su inserción en el proceso de toma de decisiones, de manera de orientar la conformación y fomento de equipos de alto desempeño que reoriente el proceso de enseñanza – aprendizaje

- En el mismo orden de ideas, todas estas situaciones, afectan el proceso de enseñanza- aprendizaje pues no facilita el dominio cognitivo emocional que flexibiliza la transferencia de conocimiento hacia los estudiantes.

- Manejar el currículo y la planificación académica bajo parámetros de flexibilidad que les permita al docente ir ordenando, adaptando y cambiando, según sea el caso, lo planificado pedagógicamente sin mermar la generación de conocimiento significativo, mediante el uso de una planificación adaptable.

En cuanto al objetivo general sobre Analizar la neurogerencia como estrategia docente en el proceso de enseñanza en estudiantes en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, se recomienda:

- Programar un plan de adiestramiento y/o formación que les permita a los docentes conocer e identificar los tipos de aprendizajes de la neurogerencia de manera de incentivar en los estudiantes el desarrollo de los mismos en función a orientar en lo individual un conocimiento significativo.

- Formar equipos de trabajo auto dirigidos, con la participación de docentes y supervisores, que le permita a los mismos identificar en ellos,

previa una capacitación y/o formación, los beneficios de la neurogerencia y la implementación que esta pudiera tener en los ámbitos escolares y/o educativos.

BIBLIOGRAFÍA

- Abreu, Y. (2015). La Neurogerencia como Herramienta Estratégica para el Gerente Negociador. Daena. International Journal of Good Conscience. 10(1)121-137.
- Alles, M. (2005). Desempeño por Competencias. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Alles, M. (2007). Diccionario de Comportamientos. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Altamirano, G. (2012). Metodología de la Investigación. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Espítome. Venezuela.
- Arroyo, J. (2010). La Adaptabilidad al Cambio como Ideología. San Vicente, España: Editorial Club Universitario.
- Beapurt, E (2012). Las Tres Caras de la Mente. Caracas, Venezuela: Editorial Galac.
- Benavides, O. (2011). Competencias y Competitividad. Bogotá-Colombia Mc. Graw Hill.
- Blakemore, S. (2008). Cómo Aprende el Cerebro. Las claves para la educación. Ed. Ariel. España.
- Bounds, G. y Woods, J. (2013) Gestión Directiva. Editorial Magisterio del Río de la Plata. Argentina
- Bridot, N. (2010). Neurogerencia. Buenos Aires, Argentina: Editorial Granica.
- Brunet, L. (2012). Desarrollo de la Organización y Cultura de la Empresa. Quinta Edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. México.
- Chávez, N. (2011). Introducción a la Investigación Educativa. Maracaibo, Venezuela: Gráfica González.
- Cuellar, D (2013), en su tesis intitulada; Incorporación de Estrategias Pedagógicas a las Prácticas Educativas para el Desarrollo de

Habilidades y Competencias de Lectura y Escritura en Preescolar y Primero. Tecnológico de Monterrey. México

Curvelo D (2016). Estrategias didácticas para el logro del aprendizaje significativo en los alumnos cursantes de la asignatura seguridad industrial. Escuela: relaciones industriales, facultad de ciencias económicas y sociales, Universidad de Carabobo. Venezuela

Di Bernardo, J., y Gauna, M. (2005). Determinación de los “estilos de aprendizaje” de los estudiantes de bioquímica como paso inicial en la búsqueda de un aprendizaje significativo. Corrientes. Universidad Nacional del Nordeste.

Dispenza., J. (2012). Desarrolle su cerebro. Editorial Kier. Buenos Aires

Echeverría, R. (2006). Ontología del Lenguaje. Buenos Aires Argentina.: Editorial Granica.

Edelberg, G. (2015). La lealtad en la empresa. INCAE Business School. Costa Rica.

Figini, A (2011) Inteligencia Emocional aplicada a Recursos Humanos, Editorial Macci.

Fonseca, J. (2014). Teoría y Práctica de los Recursos Humanos Demand Grib Nordersteds Germany: Editorial Grin.

Gardner, J. (2013). Los Equipos de Trabajo. Dirección y Coordinación. Editorial Trillas. México.

Goleman, D. (2012). Inteligencia Emocional en el Trabajo. Enfoque de Competencias. Barcelona: Cairos.

González, Q. (2015). Neuromanagement. Editorial Bonum. Argentina

Guanipa, M. (2010). Aéreas de La Epistemología de la Educación en la Formación Docente. En: REDHECS. Edición 1 - Año 1

Hellriegel, D. y Slocum, J. W., (2013). Comportamiento Organizacional. Cengage Learning Latin América

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010) Metodología de la Investigación. McGraw-Hill Interamericana Editores, SA de CV.

- Hernández, Z. y Torres, P. (2010). Administración Estratégica. Editorial Mc Graw Hill. España
- Hurtado de Barrera de Barrera, J. (2012) Metodología de la Investigación Holística. Servicios y Proyecciones para América Latina (SYPAL). Caracas Venezuela
- Jensen, E (2012). Cerebro y aprendizaje. Competencia e implicaciones educativas. Narcea, S.A. de Ediciones. España.
- Jiménez, J (2013). Estrategias de enseñanza que promueven la mejora del rendimiento académico en estudiantes de Medicina. Tesis Doctoral. Universidad de Castilla –La Mancha. Castilla-La Mancha, España. Disponible en: <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/6331/ TESIS % 20 Jiménez%20 Coronas. pdf?sequence=1>. (Consulta: 2018, noviembre 13).
- Kiniki, A. y Kreitner, R. (2010). Comportamiento Organizacional. México, DF. Editorial Mc Graw - Hill.
- Koontz D y Weirich G (2011). Administración: una perspectiva global. McGraw-Hill. Interamericana. México.
- Martín, D. (2013). Gestión de Empresas Inteligentes. McGrawHill. México
- Méndez, C. (2010), Metodología: Guía para la Elaboración de Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas. Mc Graw Hill. Colombia.
- Molina J.(2007) Fortalecimiento gerencial y liderazgo para la protección social. Salud pública Méx [on-line] 2007; [citado 15 feb 2009]; (49) [aprox. 1 tela] Disponible em: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc>.
- Molina, M. G. (2011). Los Valores Organizacionales. Editorial Mc Graw Hill. España
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2011). La Comprensión del Cerebro. Ediciones Universidad Católica Silvia Henríquez.

- Parra Y, (2016), Neuromanagement: actualización de la metáfora “organización como cerebro” de Gareth Morgan (1986). Artículo publicado en la Revista Pre-til de la Universidad Piloto de Colombia.
- Pedroza, B. (2014). Neurogerencia como Base para el Desarrollo de la Resiliencia en Empresas Básicas. Maestría en Gestión de las Organizaciones. Universidad Autónoma del Caribe.
- Pérez, P. (2011). Occidente Enfermo. Demand Grib Nordersteds, Germany: Editorial Grin.
- Pérez C (2016), Aproximación teórica de estrategias basadas en neurogerencia para la evaluación de los aprendizajes en un sistema de educación a distancia. Caso Universidad Nacional Abierta – Venezuela. Tesis doctoral. Universidad Fermín Toro. Doctorado en gerencia avanzada. Venezuela
- Perrenoud, P. (2011). Construir Competencias desde la Escuela. Comunicaciones y Ediciones Noreste.
- Peters, T. (2012). En Busca de la Excelencia. Editorial Mc Graw Hill México.
- Piaget, J (1992). Desarrollo y aprendizaje. Traducido por Félix Bustos. ED: mined. Santa fe de Bogotá
- Piaget, J. (2011). Aprendizaje y Conocimiento. Editorial Mc Graw Hill México
- Piñango, R. (2011). Creencias que Matan la Buena Gerencia. Ediciones IESA.
- Ramsés, M. (2015). Neurociencia, Neurogerencia y Neurofalacias. Debates IESA. Vol. XX, N° 3. Julio-Septiembre 2015.
- Restrepo O (2008), Las estrategias lúdico- didácticas como fuente para el mejoramiento de la lecto-escritura en los alumnos del grado tercero de la institución educativa Luis María preciado de Santa Rita
- Rodríguez, G. y Herráis, E. (2010). Metodología de la investigación cualitativa. Ed. Aljibe.
- Ruiz, C. (2012). Instrumentos de Investigación Educativa. CIDEG. Barquisimeto. Lara, Venezuela.
- Ruíz, C. y García, A. (2012). Los valores y las valoraciones en la educación. México: Editorial Trillas.

- Saavedra, M. (2008). Evaluación del Aprendizaje. Editorial Pax. México
- Sabino, C. (2011). El Proceso de Investigación. Panamericana Editorial. Santafé de Bogotá - Colombia.
- Santorianni, F. y Striano, M. (2006). Modelos teóricos y metodológicos de la enseñanza. Editorial Siglo XXI.
- Secretaria Departamental de Educación (2016). Informe Semestral. Departamento del Cesar.
- Sendra, J. (2012). Apoyo psicosocial atención relacional y comunicativa en instituciones de promoción del bienestar personal y social de las personas dependientes. Vigo, España: Editorial Ideas propias.
- Soto, M. y Acevedo, A: (2015). Neurogerencia como pilar transformador de líderes hacia la biopsicosocioeco-spiritualidad en las organizaciones públicas. Disponible en https://www.researchgate.net/publication/277304736_Neurogerencia_como_pilar_transformador_de_lideres_hacia_la_biopsicoecosocioespiritualidad_en_las_organizaciones_publicas. Consulta: 12/07/17
- Soto, M. y Areche, R. (2011). Gerencia en las organizaciones del siglo XXI. Perspectivas del gerente de hoy...URBE. Editorial Astro Data s.a. Venezuela
- Soto, M., Morillo, R. y Labrador, L. (2014). Inteligencia gerencial en el sector educativo universitario: una mirada desde la neurogerencia. I Jornada Binacional de Investigación. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín.
- Stoner, J. y Freeman, E. (2013). Administración. Editorial Prentice Hall. México.
- Sutil, L. (2015). Neurociencia, empresa y marketing. ESIC Editorial. España.
- Tamayo y Tamayo, M. (2010). El Proceso de la Investigación Científica. Fundamento en la Investigación. Manual de Evaluación de Proyectos. Editorial Limusa. México.
- Teme, H. (2010). Logra lo Extraordinario. Editorial Unilit. Venezuela
- Torres S. Una visión contemporánea del concepto de administración: Revisión del contexto colombiano. Cuad. Adm. [on-line] 2006 jul/dic]; [citado 15

feb. 2010]; 032(19):114-120 [aprox. 3 telas] Disponible en:
<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc>.

Vivas, M., Gallegos, D. y González, B. (2006). Educar las Emociones.
Dykinson. España.

Woolfolk, A. (2006). Psicología Educativa. Naucalpan de Juárez, México:
Editorial Pearson Prentice Hall.

ANEXOS

UNMECFT

ANEXO A

Validación del Instrumento

**UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN,
CIENCIA Y TECNOLOGÍA
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

Respetuosamente me dirijo a usted para solicitar su valiosa colaboración en cuanto a la revisión de los instrumentos que se anexan, con el objeto de determinar la validez de los mismos. Estos instrumentos son necesarios para continuar con la investigación denominada “NEUROGERENCIA COMO ESTRATEGIA PEDAGÓGICA DEL DOCENTE EN EL AULA DE CLASES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE DEL CORREGIMIENTO DE MEDIA LUNA - CESAR - COLOMBIA”, la cual tiene el propósito analizar la neurogerencia como estrategia docente en el proceso de enseñanza en estudiantes en la institución educativa Rafael Uribe Uribe.

Con su colaboración, en la opinión sobre la pertinencia de los instrumentos, se cumple otra etapa de la investigación, cubriendo así los requisitos exigidos para la entrega de los trabajos de investigación, con lo cual se podrá optar Grado Académico de Magíster Scientiarium en Ciencias de la Educación.

Por tal motivo, su criterio sobre la validación de los instrumentos de medición aquí presentados, en cuanto a la pertinencia de las variables con los objetivos, dimensiones e indicadores y la redacción de los ítems, así como también cualquier observación que usted esté dispuesto a realizar, será muy importante para el fortalecimiento de la misma.

Agradeciendo afectuosamente su colaboración, quedo de usted.

Lcda. Nuris Vergel

Datos del Experto.

Nombres y Apellidos: _____

Título de Pre-Grado: _____

Título de Post-Grado: _____

Título de Doctorado: _____

Empresa o Institución donde labora _____

Cargo que ocupa: _____

Antigüedad en el Cargo: _____

Experiencia en el Área de Investigación: _____

Identificación del Trabajo de Grado

Título

Neurogerencia como estrategia pedagógica del docente en el aula de clases en la institución educativa Rafael Uribe Uribe del corregimiento de Media Luna - Cesar – Colombia

Objetivo General

Analizar la neurogerencia como estrategia docente en el proceso de enseñanza a los estudiantes en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe

Objetivos Específicos

Identificar los tipos de aprendizaje de la neurogerencia presentes en el docente de la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe

Caracterizar los beneficios de la neurogerencia como estrategia docente en el proceso de enseñanza en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe

Determinar los principios fundamentales de la neurogerencia utilizados como estrategia docente en la Institución Educativa Rafael Uribe Uribe

Sistema de Variables

Variable: Neurogerencia

Definición Conceptual:

Gonzalez (2015), señala que en el ámbito de la gerencia resulta de interés entender los procesos del sistema neuronal asociados con funciones y estados psicológicos, ante determinados estímulos, para explicar fenómenos tales como la motivación, el apego a una marca, el liderazgo o el trabajo en equipo. La neurogerencia, como casi cualquier actividad científica, se puede entender desde dos vertientes. Los correlatos neuronales de fenómenos relacionados con la gerencia: los investigadores hacen experimentos con sujetos sometidos a estímulos para observar su desempeño mediante alguna de las técnicas utilizadas para medir la activación neuronal.

Definición Operacional:

La variable Neurogerencia será operacionalmente definida a través de las dimensiones Tipo de Aprendizaje, Beneficios de la Neurogerencia y Principios Fundamentales de la Neurogerencia, con sus respectivos indicadores; así como la aplicación de un cuestionario contentivo de 24 ítems con un conjunto de cinco (5) alternativas de respuestas (5. Siempre; 4. Casi Siempre; 3. A Veces; 2. Casi Nunca; 1. Nunca), elaborado por la investigadora.

Enfoque Epistemológico de la Investigación

El enfoque del presente estudio es cuantitativo, por lo cual Guanipa (2010) señala que este tiende a ver el mundo bajo una perspectiva causal determinista, predictiva que le permite identificar y aislar variables en un clima experimental de manera objetiva. Es decir, el paradigma positivista practica la objetividad donde el objeto y el investigador están y son independientes y por lo tanto se utiliza la metodología no experimental sin manipulación de métodos, para que un problema de investigación esté bien formulado, desde el positivismo, debe estar planteado como pregunta, debe establecer una relación de causalidad entre dos o más variables y debe ser verificable a través de la experiencia.

Tipo de Investigación

En relación al enfoque científico que asienta el estudio planteado, se sustenta como una investigación descriptiva, con enfoque cuantitativo donde la información acerca de la temática de investigación, en relación a la neurogerencia como estrategia docente en el proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, teniendo como propósito el alcance de aspectos particulares extraídos de la realidad objeto de estudio.

Diseño de la Investigación

Considerando el diseño del estudio, se enmarca en un diseño no experimental transversal ya que no se realizará manipulación intencional de la variable Neurogerencia, porque la misma será medida y analizada en sus condiciones naturales, indagando la incidencia y los valores en las cuales se manifiesta para el logro de objetivos previstos.

Asimismo, por la evolución del fenómeno la investigación se tipifica como transversal, debido que la variable objeto de estudio se medirá en un momento dado, en una sola oportunidad, sin pretender evaluar las posibles variaciones en el tiempo.

Igualmente, y considerando la estrategia aplicada por la investigadora para recopilar los datos, el diseño de la investigación es de campo, porque la información de interés será recopilada en la institución educativa Rafael Uribe Uribe, donde se manifiesta el problema.

Población

A los efectos de esta investigación, se consideran como población objeto de estudio a los 54 docentes que laboran en la institución educativa Rafael Uribe Uribe. Dado el número de la población y por considerarse de características finitas, aunado a la accesibilidad de la investigadora, se abordará como un censo poblacional, distribuidos tal y como se observa en el siguiente cuadro:

Cuadro 1 Distribución de la Población

Nivel	Personal
Preescolar	5
Básica Primaria	23
Básica Secundaria	17
Media	9
TOTAL	54

Fuente: Elaboración Propia (2017)

A continuación se presenta el cuadro de Operacionalización de la variable, donde se desglosan los objetivos, sus variables, dimensiones, indicadores e ítems correspondientes.

Cuadro No. 1
Operacionalización de la Variable

OBJETIVO GENERAL: ANALIZAR LA NEUROGERENCIA COMO ESTRATEGIA PEDAGOGIA DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA EN ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE			
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
Identificar los tipos de aprendizaje de la neurogerencia presentes en el docente de la institución educativa Rafael Uribe Uribe	Neurogerencia	Tipo de aprendizaje	Explicito
			Implícito
			Asociativo
			No asociativo
Caracterizar los beneficios de la neurogerencia como estrategia docente en el proceso de enseñanza en la institución educativa Rafael Uribe Uribe		Beneficios de la Neurogerencia	Autocontrol
			Destrezas sociales
			Autoconciencia
			Motivación
Determinar los principios fundamentales de la neurogerencia utilizados como estrategia docente en institución educativa Rafael Uribe Uribe		Principios Fundamentales de la Neurogerencia	Flexibilidad
			Comportamiento ético
			Adaptabilidad al cambio
			Toma de decisiones

Fuente: Elaboración Propia (2017)

Instrumento de Validación – Variable Neurogerencia													
Objetivo Específico: ANALIZAR LA NEUROGERENCIA COMO ESTRATEGIA PEDAGOGICA DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA EN ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE													
Dimensión	Indicador	No.	Ítems	Criterios de Validación									
				Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
				P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA
Tipo de Aprendizaje	Explicito	1.	Usted se siente como un gerente en sus clases?										
		2.	Cree usted que sus estudiantes lo ven como un gerente?										
	Implícito	3.	En la clase se esfuerza como un gerente por identificar cuando el estudiante (Cliente) no está consciente de lo que esta aprendiendo.										
		4.	Percibe cuando el estudiante no le interesa su clase (servicio)?										
	Asociativo	5.	Es consciente cuando el estudiante aprende a través de estrategias como los estímulos?										
		6.	Utiliza casos de la vida real para que el estudiante aprenda desde la asociatividad?										
	No Asociativo	7.	Usted utiliza el estilo de gerencia democrático en las clases?										

P = Pertinente, NP = No Pertinente, A = Adecuada, NA = No Adecuada

Instrumento de Validación – Variable Neurogerencia													
Objetivo Específico: ANALIZAR LA NEUROGERENCIA COMO ESTRATEGIA PEDAGOGIA DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA EN ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE													
Dimen- sión	Indicador	No.	Ítems	Criterios de Validación									
				Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
				P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA
		8.	Sensibiliza al estudiante para ser el profesor(a) que recuerden cuando salga egresado del colegio?										
Beneficios de la Neurogerencia	Autocontrol	9.	En el aula practica el autocontrol con sus alumnos.										
		10.	En el aula los estudiantes logran que pierda su control como docente?										
	Destrezas Sociales	11.	Facilita aprendizajes que logren en el estudiante desarrollar destrezas y habilidades.										
		12.	Hace énfasis en la importancia en el estudiante a trabajar en equipo?										
	Autoconciencia	13.	Puede reconocer la emoción del estudiantes respecto a la clase que está desarrollando?										
		14.	Conoce como sus emociones repercuten en su ambiente en el aula de clases										
	Motivación	15.	Siente que la(o) perciben como una(o) motivador (a) en el aula										

P = Pertinente, NP = No Pertinente, A = Adecuada, NA = No Adecuada

Instrumento de Validación – Variable Neurogerencia														
Objetivo Específico: ANALIZAR LA NEUROGERENCIA COMO ESTRATEGIA PEDAGOGIA DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA EN ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE														
Dimensión	Indicador	No.	Ítems	Criterios de Validación										
				Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción		
				P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA	
		16.	Promueve en el aula la búsqueda de nuevas ideas para ser más efectivos el aprendizaje.											
Principios Fundamentales de la Neurogerencia	Flexibilidad	17.	Es flexible para lograr los objetivos del aprendizaje en sus estudiantes											
		18.	Innova en el desarrollo de sus clases con el fin de impactar en la atención de los estudiantes?											
	Comportamiento Ético	19.	Promueve y practica los valores de la ética en el aula											
		20.	Motiva al estudiante con premios (notas) cuando participan activamente en las clases?											
	Adaptabilidad al Cambio	21.	Facilita aprendizajes para que sus estudiantes se adapten al cambio											
		22.	Practica con escenarios reales para conocer la capacidad de cambiar en los estudiantes											
	Toma de Decisiones	23.	Permite a sus estudiantes que tomen sus propias decisiones (delega)											

P = Pertinente, NP = No Pertinente, A = Adecuada, NA = No Adecuada

Instrumento de Validación – Variable Neurogerencia																					
Objetivo Específico: ANALIZAR LA NEUROGERENCIA COMO ESTRATEGIA PEDAGOGICA DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA EN ESTUDIANTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE																					
Dimen- sión	Indicador	No.	Ítems	Criterios de Validación																	
				Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción									
				P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	NA								
		24.	Genera espacios de encuentro con los alumnos con el fin de fidelizarlo con usted como su profesor cuando tiene dificultades académicas o disciplinares																		

P = Pertinente, NP = No Pertinente, A = Adecuada, NA = No Adecuada

EVALUACIÓN ESPECÍFICA PARA LAS VARIABLES

DIFICULTAD ESPECÍFICA	TODOS	ALGUNOS	NINGUNOS	NÚMERO DE ÍTEMS CON DIFICULTAD:
LOS ÍTEMS:				
1. Son pertinentes con los objetivos				
2. Son pertinentes con la variable que pretenden medir				
3. Son pertinentes con la dimensión				
4. Son pertinentes con los indicadores				
5. Inducen y sugieren la(s) respuesta(s) de los mismos				
6. No son redactados de manera clara y accesible				
7. No se adecuan a la escala establecida				
8. Presentan confusión en su contenido				
9. Muestran alternativas que no son pertinentes				
10. Presentan demasiada información				
11. Señalan una secuencia inadecuada				
12. Tienen contenido repetitivo				

RESULTADO FINAL
Observaciones

SI

NO

Considera Válido el Instrumento:

Firma del Experto

C.I. _____



NEUROGERENCIA COMO ESTRATEGIA DOCENTE EN EL AULA DE CLASES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE DEL CORREGIMIENTO DE MEDIA LUNA - CESAR - COLOMBIA

ANEXO B
Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO

A continuación se presentan un conjunto de aseveraciones, en cada uno de los cuales las alternativas a utilizar serán: Siempre, Casi Siempre, A Veces, Casi Nunca y Nunca. Seleccione la opción que considere más apropiada.

Instrucciones:

1. Lea cuidadosamente las alternativas que se presentan en el instrumento.
2. No deje preguntas sin responder y seleccione solo una alternativa.
3. Marque una (x) en la opción seleccionada.
4. Recuerde que su información será usada sólo con fines académicos y es estrictamente confidencial.

No.		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
1.	Usted se siente como un gerente en sus clases?					
2.	Cree usted que sus estudiantes lo ven como un gerente?					
3.	En la clase se esfuerza como un gerente por identificar cuando el estudiante (Cliente) no está consciente de lo que está aprendiendo.					
4.	Percibe cuando el estudiante no le interesa su clase (servicio)?					
5.	Es consciente cuando el estudiante aprende a través de estrategias como los estímulos?					
6.	Utiliza casos de la vida real para que el estudiante aprenda desde la asociatividad?					
7.	Usted utiliza el estilo de gerencia democrático en las clases?					

No.		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
8.	Sensibiliza al estudiante para ser el profesor(a) que recuerden cuando salga egresado del colegio?					
9.	En el aula practica el autocontrol con sus alumnos.					
10.	En el aula los estudiantes logran que pierda su control como docente?					
11.	Facilita aprendizajes que logren en el estudiante desarrollar destrezas y habilidades.					
12.	Hace énfasis en la importancia en el estudiante a trabajar en equipo?					
13.	Puede reconocer la emoción del estudiantes respecto a la clase que está desarrollando?					
14.	Conoce como sus emociones repercuten en su ambiente en el aula de clases					
15.	Siente que la(o) perciben como una(o) motivador (a) en el aula					
16.	Promueve en el aula la búsqueda de nuevas ideas para ser más efectivos el aprendizaje.					
17.	Es flexible para lograr los objetivos del aprendizaje en sus estudiantes					
18.	Innova en el desarrollo de sus clases con el fin de impactar en la atención de los estudiantes?					
19.	Promueve y practica los valores de la ética en el aula					
20.	Motiva al estudiante con premios (notas) cuando participan activamente en las clases?					

No.		Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
21.	Facilita aprendizajes para que sus estudiantes se adapten al cambio.					
22.	Practica con escenarios reales para conocer la capacidad de cambiar en los estudiantes					
23.	Permite a sus estudiantes que tomen sus propias decisiones (delega)					
24.	Genera espacios de encuentro con los alumnos con el fin de fidelizarlo con usted como su profesor cuando tiene dificultades académicas o disciplinares					



NEUROGERENCIA COMO ESTRATEGIA DOCENTE EN EL AULA DE CLASES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE DEL CORREGIMIENTO DE MEDIA LUNA - CESAR - COLOMBIA

ANEXO C

Confiabilidad del Instrumento

BASE DE DATOS - NEUROGERENCIA

Sujetos	Items																								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	2	4	1	2	2	4	4	1	5	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	61
2	5	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	4	4	97
3	4	3	4	3	3	4	4	2	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	82
4	5	4	5	1	1	1	4	4	5	5	5	4	4	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4	4	88
5	5	5	5	2	2	2	4	5	4	5	5	4	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	4	4	96
6	2	4	1	2	2	2	5	4	5	3	3	2	4	1	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	64
7	2	2	4	1	2	2	4	4	1	5	3	3	2	4	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	61
8	4	3	5	2	2	2	4	4	3	4	3	4	3	5	2	2	2	4	4	3	4	3	4	4	80
9	2	2	4	1	2	2	4	4	1	5	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	61
10	5	4	4	2	2	2	5	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	5	4	4	5	5	5	5	94
11	5	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	4	5	5	2	2	2	5	5	4	5	5	4	4	97
12	4	3	4	3	3	4	4	2	5	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	82
13	5	4	5	1	1	1	4	4	5	5	5	4	4	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4	4	88
14	4	3	4	1	2	2	4	4	2	5	3	3	3	4	1	2	2	4	4	2	5	3	3	3	73
15	5	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	76
16	2	4	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4	4	5	1	1	1	5	4	5	5	5	4	4	86
17	3	2	4	1	2	2	4	4	1	5	3	3	2	4	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	62
18	1	4	4	2	2	2	5	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	5	4	4	5	4	5	5	89
19	3	2	4	1	2	2	4	4	1	5	3	3	2	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	62
20	5	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	81
Σ	73	66	84	33	39	41	86	79	68	91	76	71	66	84	33	39	41	76	72	72	82	69	68	71	1580
Si ²	1,9	1,2	0,8	0,5	0,3	0,6	0,2	0,6	2,6	0,6	1,1	0,6	1,2	0,8	0,5	0,3	0,6	1,6	1,1	0,7	0,9	1,7	1,0	0,6	21,7
St ²																								174,5	

K	24
K/(K-1)	1,04
Si/St	0,12
1-(Si/St)	0,88
r	0,91

$$r = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right)$$

$$r = \frac{24}{23} \left(1 - \frac{21,72}{174,53} \right)$$

$$r = 1,04 (1 - 0,12)$$

$$r = 1,0435 \times 0,8756$$

$$r = 0,91$$



NEUROGERENCIA COMO ESTRATEGIA DOCENTE EN EL AULA DE CLASES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAFAEL URIBE URIBE DEL CORREGIMIENTO DE MEDIA LUNA - CESAR - COLOMBIA

ANEXO D

Base de Datos

SUJETOS

BASE DE DATOS - NEUROGERENCIA																								
Tipo de Aprendizaje								Beneficios de la Neurogerencia								Principios Fundamentales de la Neurogerencia								
Explicito		Implicito		Asociativo		No Asociativo		Autocontrol		Destrezas Sociales		Autoconciencia		Motivación		Flexibilidad		Comportamiento Ético		Adaptabilidad al Cambio		Toma de Decisiones		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	1	1	4	3	5	4	2	4	1	1	1	2	1	2	3	3	2	2	1	2	1	1	2	4
2	5	3	4	5	5	2	5	3	2	1	4	2	2	1	3	1	1	2	3	2	4	2	2	1
3	2	5	2	3	3	3	3	4	2	2	4	5	1	2	5	1	3	2	4	5	1	5	3	3
4	1	4	2	1	5	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3
5	4	5	1	3	4	4	3	4	3	1	5	3	1	1	4	3	3	1	5	2	1	1	1	1
6	5	1	1	2	4	4	2	4	5	2	1	3	1	2	2	1	3	2	1	2	2	4	3	2
7	2	2	1	3	4	4	5	3	2	2	1	2	5	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	3
8	2	2	5	2	4	5	3	4	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	4	3	3
9	4	1	3	2	5	5	3	2	3	1	5	1	3	1	3	3	3	2	3	1	1	5	1	1
10	3	1	3	1	3	3	2	1	1	4	3	1	2	2	3	1	3	1	5	1	1	2	2	4
11	1	3	3	2	4	2	2	2	5	5	3	2	1	1	1	2	2	2	5	2	5	1	1	1
12	1	2	2	2	5	2	4	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1
13	4	1	1	2	4	4	1	2	2	4	1	1	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	1	1
14	1	1	3	1	5	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	5	3	1	3	2	2	1	3	3
15	3	2	1	2	3	3	3	4	5	2	4	1	5	3	1	2	3	4	4	1	1	2	3	3
16	1	4	1	1	4	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	1	2	3	3
17	2	2	2	2	4	4	4	3	1	4	5	1	3	3	1	1	4	1	5	1	1	5	1	1
18	1	2	3	1	5	5	3	2	1	1	4	2	4	2	1	1	4	5	4	2	5	4	3	3
19	1	3	1	1	5	4	2	3	2	1	2	2	2	3	1	1	3	5	4	1	1	3	1	4
20	1	4	2	5	5	5	3	2	1	1	5	1	2	3	3	2	2	5	5	1	5	2	1	2
21	1	4	1	2	4	4	2	4	1	1	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2
22	1	2	1	1	5	4	3	3	1	1	5	5	1	2	3	1	4	3	5	5	3	3	3	2
23	1	2	1	1	5	2	3	3	1	1	5	1	2	3	1	3	3	5	5	1	2	3	1	3
24	3	2	2	1	3	3	3	2	2	2	5	1	2	3	3	2	1	4	5	1	3	3	2	2
25	1	2	1	1	4	2	2	4	3	1	5	1	3	3	3	3	1	2	5	1	4	2	1	2
26	2	2	1	1	5	5	3	3	1	1	1	4	2	2	3	1	1	2	1	5	2	4	3	3
27	3	1	1	1	5	2	4	1	5	4	2	2	3	5	2	1	3	2	2	2	4	2	1	2
28	1	1	1	1	2	4	2	1	2	1	2	4	3	2	3	2	1	1	4	4	2	3	2	2
29	1	2	2	2	2	2	1	3	1	5	1	5	2	1	2	3	3	4	4	2	5	4	5	4
30	1	1	3	1	1	3	1	3	1	1	2	2	3	4	3	1	3	2	1	2	2	1	2	2
31	1	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2	3	4	2	2	1	2	2	4	3	3	5	2
32	4	3	5	4	3	1	1	2	2	3	2	1	3	4	1	1	2	2	1	4	1	3	2	2
33	1	1	2	1	2	3	1	2	2	1	2	1	2	4	3	3	3	1	4	5	1	3	3	3
34	1	2	1	5	2	1	1	1	4	1	1	5	2	2	3	1	3	2	1	4	4	2	1	4
35	5	3	1	1	2	1	1	1	1	4	1	4	4	5	1	2	2	2	5	1	1	5	1	2
36	2	1	1	1	2	1	1	2	2	5	1	2	4	2	2	5	1	1	5	2	2	3	1	5
37	1	1	2	3	2	1	3	2	1	5	4	5	1	2	3	2	3	2	2	1	1	3	2	2
38	4	2	2	1	2	1	1	2	2	4	4	4	5	2	3	5	3	1	4	2	5	1	3	4
39	4	1	4	1	2	1	2	2	4	5	2	4	2	3	1	2	3	4	2	2	1	3	1	2
40	2	2	1	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	3	4	3	4	2	4	2	1	5	3	5
41	1	1	3	2	2	1	5	2	1	2	4	5	2	3	1	1	4	1	2	5	2	2	2	2
42	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	5	5	2	2	1	1	4	5	2	4	2	1	2	2
43	1	1	3	2	1	1	1	5	2	2	5	5	1	3	1	1	3	5	1	5	5	3	2	3
44	2	1	1	1	2	1	1	1	4	1	4	1	2	3	3	2	1	5	4	5	2	3	1	2
45	2	2	1	2	2	2	2	2	5	2	2	2	1	3	3	3	1	2	1	2	5	2	2	1
46	4	1	1	4	2	1	1	1	1	1	4	4	2	3	3	1	4	3	2	1	1	3	1	2
47	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	4	1	3	1	3	3	5	1	2	4	4	2	2
48	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	4	1	2	2	2	2	1	4	1	1	5	4	1	1
49	4	2	1	1	2	2	4	1	2	4	5	2	1	4	1	1	3	1	4	2	2	2	1	2
50	1	2	1	2	1	1	3	1	2	1	1	5	2	3	1	2	1	3	2	2	1	3	5	1
51	4	1	2	4	1	1	1	1	1	3	5	4	3	3	2	4	1	4	2	2	4	2	2	2
52	2	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	5	3	2	1	2	1	5	1	2	2	3	1
53	4	1	3	1	2	1	1	1	1	3	2	2	3	3	5	1	3	3	2	1	2	3	3	1
54	1	2	3	2	2	4	1	2	5	2	5	1	3	2	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5