

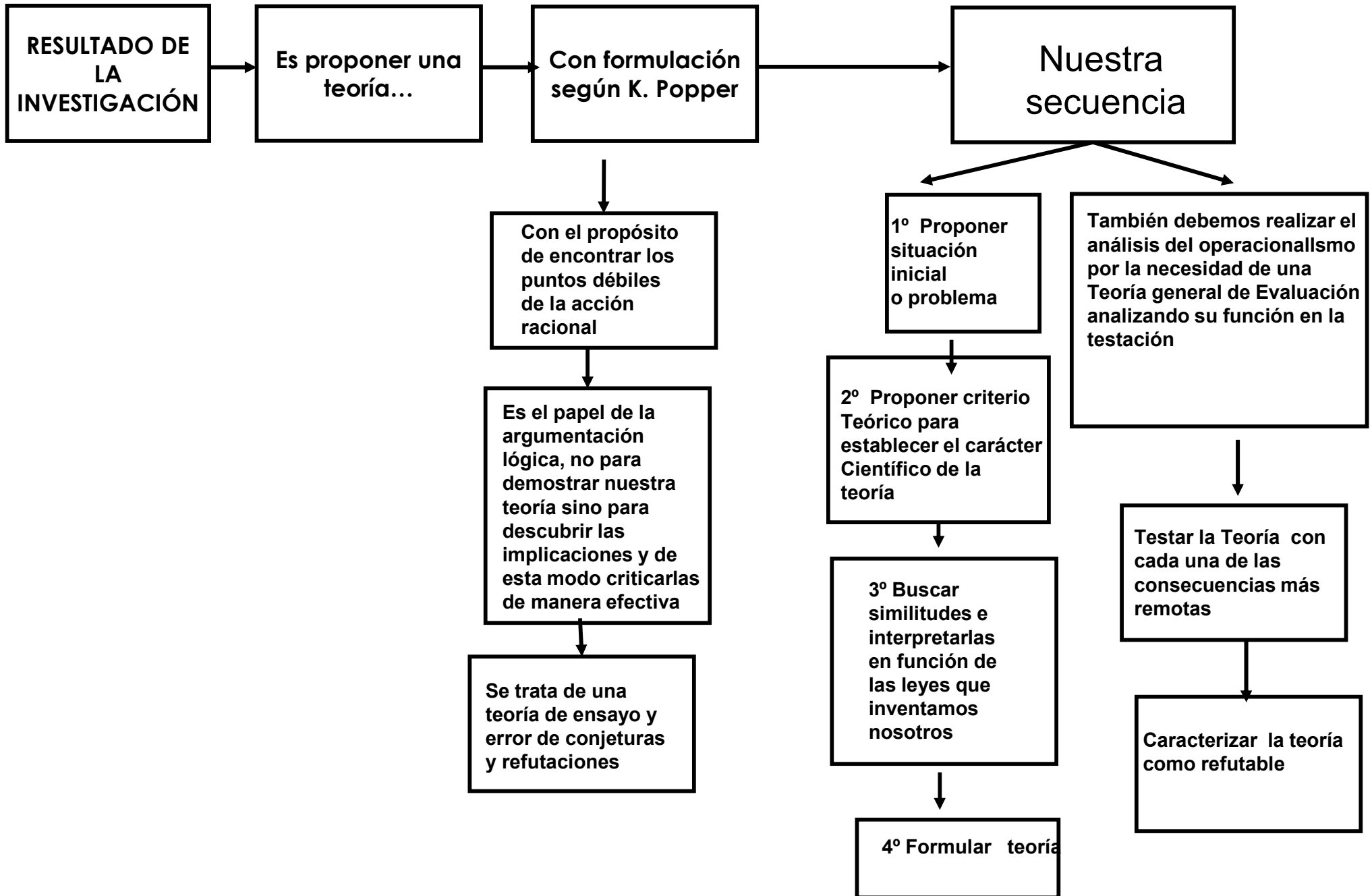
TRABAJO I

CONCLUSIONES (Tesis doctoral)

LA GERENCIA DEL CAMBIO EN LA ESCUELA (M. Marroco, 1969 – 1990)

Revisión año 2007

**Universidad Central de Venezuela Facultad de Ciencias Sociales y
Económicas, Caracas –Venezuela**



Proponemos la **SITUACIÓN INICIAL**
o **PROBLEMA** la cual
debemos explicar con nuestra Teoría

Problema: “Cómo Gerenciar y Evaluar el
cambio de cultura en la Org. de una inst.
educacional”

ENFOQUE TEORICO EDUCACIÓN : Llevar a la práctica los principios teóricos de
la educación Humanista cognitiva
IDENTIFICAMOS el Cambio según
(Jean Piaget)

- Evaluación y desarrollo integral del alumno
- Uso de métodos activos
- (Carl Rogers)
- Aprendizaje significativo por parte del facilitador

Perfiles iniciales
Perfiles
Aspirados

- K. L Leithwood

ENFOQUE TEORICO DESARROLLO ORGANIZACIONAL:
Llevar a la práctica los principios Teóricos del DO

- integración de teorías DO
- Incorporación del
Sistema de Evaluación
- Incorporación del
dispositivo de
Aprendizaje sobre la
gerencia del cambio
planificado

**PATRÓN DE
EVALUACIÓN de las
COMPETENCIAS
GENERICAS según**
los Principios y
Dimensiones de la
teoría del desarrollo
evolutivo de Jean
Piaget

Perfil de
innovación de la
implantación
total del proceso
de cambio

Elaboramos un
constructo
teórico

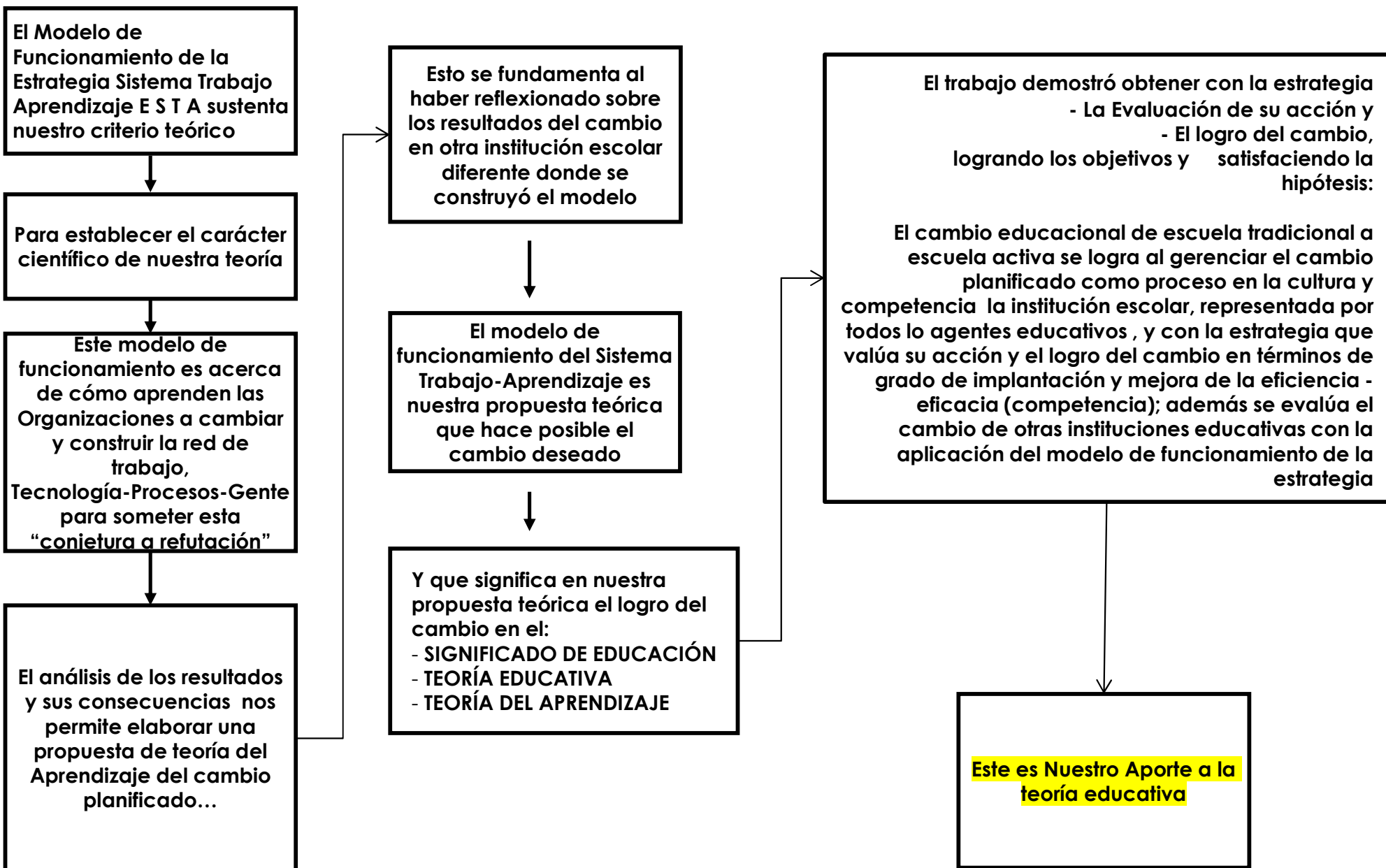
Proponemos
Sistema de Evaluación
según
- Pedro Lafourcade
- M. Alkin

Esto es lo que la
teoría del
aprendizaje del
cambio
planificado debe
explicar

Aplicación del
Modelo probó
el cambio en
otra institución
escolar oficial ,
la cual alcanzó
los resultados
previstos

**Diseño de la
Estrategia
Sistema
Trabajo –
Aprendizaje**

**Respuesta al DO
de problemas no
resueltos
(Teorías
fragmentadas
ausencia de
sistema de
evaluación)**



La Aplicación de la estrategia nos permite encontrar las Similitudes

Sistema genera

Sinergia con el Mecanismo

Dinámica y Tipo de Energía con el aprendizaje de los Modelos

Formulación Teórica

El Sistema Trabajo-Aprendizaje© es capaz de promover en la Organización el cambio de “Aprender a Cambiar” y construir la “Red de Trabajo©” alineada de Tecnología-Procesos-Gente

Cuando el Sistema lo hace posible

Con la Sinergia

Con la Dinámica

Y con Tipo de Energía

Mediante Mecanismo Interacción

Mediante Modelos Tareas Críticas

Mediante Toma de Conciencia

A partir del

- Nuevo Modelo de Comportamiento en la forma de trabajar
- Mejora en la calidad del proceso E-A

A partir del Nuevo Perfil.

- Mismo código perceptivo y verbal
- Resonancia en la comunicación entre el personal
- Compromiso en la mejora de los resultados de la organización en el ciclo operativo y promedio de calificaciones de la población estudiantil

A partir del

- Cambio en la cultura de la organización y su Aptitud de adaptación a la dinámica social

Así se operaionaliza El Sistema Trabajo-Aprendizaje

El análisis del OPERACIONALISMO revela nuestra teoría de evaluación de los resultados del cambio

La construcción de este Sistema significa un paso más allá de los intentos inferenciales de evaluación que se observan en el D.O.

La TESTACIÓN ocurre mediante un proceso

- A) El comportamiento de los Agentes Educativos según el nuevo perfil de la persona educada:
- Alumnos solucionadores de problemas
 - Docentes facilitadores de cambios cualitativos y cuantitativos posibles de evaluar
 - Directivos como gerentes de acción sistematizada
 - Organización madura: veloz, flexible e innovadora
 - Calidad del aprendizaje: desarrollo integral de la población estudiantil comportamiento-rendimiento
 - Representante percepción de la intuición para la formación de alumnos como ciudadanos en democracia participativa en relación con el rendimiento de la Organización
 - Promedio de calificaciones

UNIDAD DE APRENDIZAJE

- B) El rendimiento en la Calidad del Proceso Enseñanza Aprendizaje como Productividad:
- % de logro en Comportamiento-Rendimiento de la población estudiantil a partir de las condiciones de logro.

EQUIPO DE TRABAJO

Hasta instalarse en el nuevo paradigma

La obtención en la parte de estos resultados hace posible en la Organización el nuevo comportamiento de acuerdo a los valores de la nueva cultura organizacional en la forma de trabajar

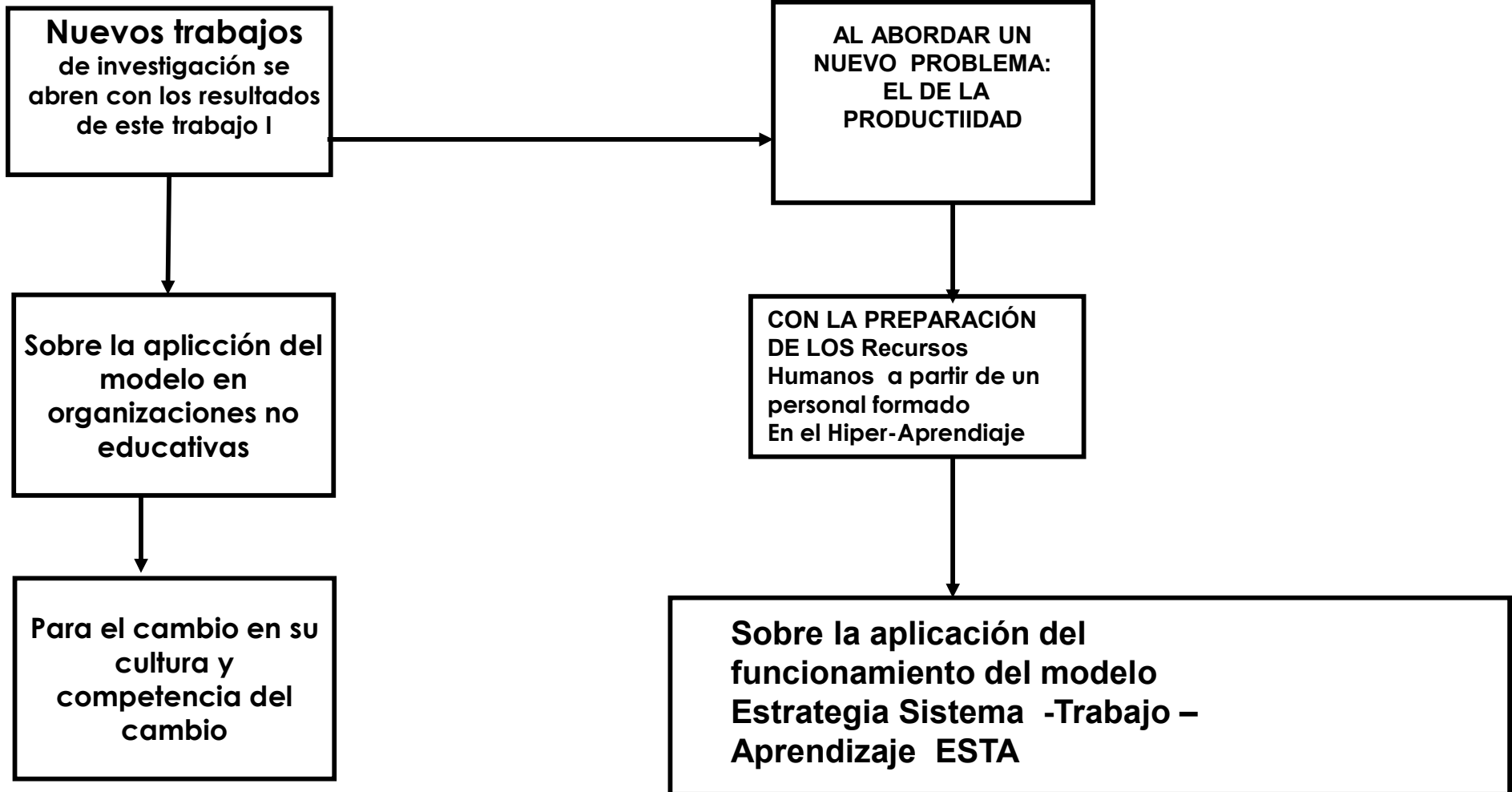
También hace posible mejorar la competencia para mantener el aprendizaje del cambio

Cada vez con mayor alcance hasta insertar a la Organización en el nuevo paradigma

Adaptación de la Organización a una sociedad en constante cambio

Evalúan el cambio en grados de implantación

Y en niveles de eficacia, eficiencia, competencia en el cambio



TEORÍA REFUTABLE

```
graph TD; A[TEORÍA REFUTABLE] --> B[Nuestro Modelo queda refutado cuando aplicando la Estrategia no se producen los resultados de la sinergia necesaria para conseguir la Intención, Postura y Resonancia previstas]; A --> C[Igualmente queda refutado si no se producen los resultados en la dinámica de la sinergia para tomar conciencia del cambio cualitativo que persigue la Organización]; A --> D[También queda refutado si no se producen los resultados con el tipo de energía para el cambio de paradigma];
```

Nuestro Modelo queda refutado cuando aplicando la Estrategia no se producen los resultados de la sinergia necesaria para conseguir la Intención, Postura y Resonancia previstas

Igualmente queda refutado si no se producen los resultados en la dinámica de la sinergia para tomar conciencia del cambio cualitativo que persigue la Organización

También queda refutado si no se producen los resultados con el tipo de energía para el cambio de paradigma

