

CIENCIAS HUMANAS:

POLÍTICA DE DIÁLOGO Y COLABORACIÓN

Edwaldo Costa
Suélen Keiko Hara Takahama
(Organizadores)

2



CIENCIAS HUMANAS:

POLÍTICA DE DIÁLOGO Y COLABORACIÓN

Edwaldo Costa
Suélen Keiko Hara Takahama
(Organizadores)

2



Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Daphynny Pamplona

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição *Creative Commons*. Atribuição-Não-Comercial-NãoDerivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Prof^o Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof^o Dr^a Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Prof^o Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Prof^o Dr^a Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
Prof^o Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^o Dr^a Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof^o Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^o Dr^a Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Prof^o Dr^a Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Prof^o Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^o Dr^a Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^o Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^o Dr^a Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



Ciências humanas: política de diálogo y colaboración 2

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Maiara Ferreira
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizadores: Edwaldo Costa
Suélen Keiko Hara Takahama

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

C569 Ciências humanas: política de diálogo y colaboración 2 / Organizadores Edwaldo Costa, Suélen Keiko Hara Takahama. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0242-8

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.428222405>

1. Ciências humanas. I. Costa, Edwaldo (Organizador).
II. Takahama, Suélen Keiko Hara (Organizadora). III. Título.

CDD 101

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora

Ponta Grossa – Paraná – Brasil

Telefone: +55 (42) 3323-5493

www.atenaeditora.com.br

contato@atenaeditora.com.br



Atena
Editora
Ano 2022

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



APRESENTAÇÃO

Este eBook 2 hace una mirada a las Ciencias humanas, más específicamente a la política de diálogo y colaboración. El libro electrónico explora cuestiones epistemológicas y metodológicas sobre la investigación en Ciencias humanas a partir de las propuestas de convergencia y superposición de temas y metodologías que se advierten cada vez más en la literatura actual, tanto por parte de investigadores en el campo de la Educación como de las ciencias sociales y humanas.

La interdisciplinariedad es cada vez más necesaria. Es un requisito epistemológico, porque los objetos que queremos comprender no se restringen a los límites establecidos por las disciplinas. Es un requisito pragmático por excelencia, ya que la naturaleza de muchos problemas que queremos comprender requiere la colaboración de expertos de una amplia variedad de formaciones académicas.

Ésta obra consta de 18 artículos que tienen como objetivo comprender los contornos que las Ciencias Humanas y sus componentes establecen entre sí y con otros tejidos sociales. Es, por tanto, una necesaria actitud crítica frente al campo en toda su complejidad, para apuntar a sus reconfiguraciones, discusiones y los sentidos que los hechos educativos y otros producen en la contemporaneidad.

Los autores abordan a historia de interiorización de migrantes y refugiados venezolanos en Brasil (2017-2022), antisemitismo e islamofobia durante las primeras décadas del siglo XXI, desafíos de la democracia, experiencias en la asignatura antropología de la educación, blended learning na educação básica e superior, alimentación infantil, el metodo pictográfico para la educación inclusiva, uso de las TIC para elevar el rendimiento escolar, rol del tutor en el desarrollo de habilidades cognitivas, efectos de la Pandemia por el Covid-19 en la innovación educativa, actividad inhibitoria de vaccinium macrocarpon, dimensión euclidiana en biopelículas de escherichia coli CJ-10, compresión de imágenes médicas, el yoga en el aula de anatomia y datos de entrada para clasificación de materiales reciclables por medio de una red neuronal.

Uno de los objetivos de este segundo e-book es seguir proponiendo análisis y reflexiones desde diferentes puntos de vista: científico, educativo, social. Como toda obra colectiva, ésta también necesita ser leída teniendo en cuenta la diversidad y riqueza específica de cada investigador.

Finalmente, se espera que con la diversa composición de autores, temas, asuntos, problemas, puntos de vista, este libro electrónico ofrezca un aporte plural y significativo.

Edwaldo Costa
Suélen Keiko Hara Takahama

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

A INTERIORIZAÇÃO DE MIGRANTES E REFUGIADOS VENEZUELANOS NO BRASIL (2017-2022)


Edwaldo Costa

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4282224051>

CAPÍTULO 2..... 24

ANTISEMITISMO E ISLAMOFOBIA DURANTE LAS PRIMERAS DÉCADAS DEL SIGLO XXI. VISIONES DESDE EL CONO SUR AMERICANO

Isaac Caro

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4282224052>

CAPÍTULO 3..... 31

DESAFÍOS DE LA DEMOCRACIA: LA VIDA ACTIVA Y EL EJERCICIO DE UNA CIUDADANÍA PLURAL


María Elena Cruz Artieda

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4282224053>

CAPÍTULO 4..... 38

LA COMPLEJA CONDICIÓN HUMANA. EXPERIENCIAS EN LA ASIGNATURA ANTROPOLOGÍA DE LA EDUCACIÓN

Iván Isaac Caldas Figuerola

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4282224054>

CAPÍTULO 5..... 49

BLENDED LEARNING NA EDUCAÇÃO BÁSICA E SUPERIOR: PROCESSO E ESTRATÉGIAS DE ADOÇÃO INSTITUCIONAL

Mario Vásquez Astudillo

Sheila de Oliveira Goulart


Vanessa dos Santos Nogueira

Fabiane da Rosa Dominguez

Elizete de Fátima Veiga da Conceição

Mara Regina Rosa Radaelli


Elionai de Moraes Postiglione

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4282224055>

CAPÍTULO 6..... 61

ALIMENTACIÓN INFANTIL EN EL NOROESTE DE MÉXICO, UNA APROXIMACIÓN AL ÁMBITO ESCOLAR Y FAMILIAR

Priscila Juárez Ramos


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4282224056>

CAPÍTULO 7..... 73

EL METODO PICTOGRÁFICO PARA LA EDUCACIÓN INCLUSIVA Y LA PARTICIPACIÓN

SOCIAL


Ana Rosa Pérez Mendoza
Jozik Andrea Ospino Pérez

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4282224057>

CAPÍTULO 8..... 80

USO DE TIC PARA ELEVAR RENDIMIENTO ESCOLAR APLICANDO ESTRATEGIA DIDÁCTICA DE FÍSICA: UN ANÁLISIS COMPARATIVO


Mayté Cadena González
María Alejandra Sarmiento Bojórquez
Juan Fernando Casanova Rosado

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4282224058>

CAPÍTULO 9..... 91

ROL DEL TUTOR EN EL DESARROLLO DE HABILIDADES COGNITIVAS EN ALUMNOS CON DISCAPACIDAD


Milagros Murillo Benavides

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.4282224059>

CAPÍTULO 10..... 103

EFFECTOS DE LA PANDEMIA POR EL COVID-19 EN LA INNOVACIÓN EDUCATIVA Y LA PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIHUAHUA

José Roberto Espinoza Prieto
Daniel Díaz Plascencia
Omar Giner Chávez
Yair Palma Rosas
Juliana Juárez Moya

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.42822240510>

CAPÍTULO 11..... 111

ACTIVIDAD INHIBITORIA DE *Vaccinium macrocarpon* SOBRE LA FASE PLANCTÓNICA Y BIOPELICULAR DE *Escherichia coli* CJ-10

Adalberto Villegas
María Parra
Adriana Valero
Marxel Bastidas
Carlos Sierra
Laura Antequera
Francelys Fernández
Ángel Parra
María Alvarado
Carla Lossada
Anselmo Ledesma
Aleivi Pérez
Lenin González

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.42822240511>

CAPÍTULO 12..... 118

DIMENSIÓN EUCLIDIANA EN BIOPELÍCULAS DE *Escherichia coli* CJ-10 BAJO LA ACCIÓN DE EXTRACTOS DE *Annona muricata*

Ángel Eduardo Parra Sánchez

Carlos Juan Sierra Montiel

Adalberto Villegas Godoy

María Parra Boscán

Adriana Valero

Marxel Bastidas Rivero

Laura Antequera Zambrano

Francelys Fernández Materán


María José Alvarado

Carla Lossada González

Anselmo Ledesma

Lenín González Paz

Aleivi Pérez

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.42822240512>

CAPÍTULO 13..... 130

COMPRESIÓN DE IMÁGENES MÉDICAS UTILIZANDO MÁSCARAS DE BITS EN LA ZONA DE INTERÉS


Miguel Angel Delgado López

Francisco Javier Luis Juan Barragán

Julio Cesar Chávez Novoa

Luis Edgar Oliva Amézquita

Brandon Daniel Malagón Rodríguez

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.42822240513>

CAPÍTULO 14..... 139

EL YOGA EN EL AULA DE ANATOMÍA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL SANITARIA

Montserrat González Arroyo

Zulema Sánchez Bazán


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.42822240514>

CAPÍTULO 15..... 149

DATOS DE ENTRADA PARA CLASIFICACIÓN DE MATERIALES RECICLABLES POR MEDIO DE UNA RED NEURONAL

Luz Jackeline Yanguéz Franco

Diego Antonio Lizondro Gómez



 <https://doi.org/10.22533/at.ed.42822240515>

CAPÍTULO 16..... 157

LA EQUIDAD EN LA EDUCACIÓN Y EN UNA PEDAGOGÍA ACTUALIZANTE

Silvia Verónica Valdivia Yábar

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.42822240516>

CAPÍTULO 17.....	166
PLAN DE ACCIÓN EN GESTIÓN DE COMPETENCIAS GERENCIALES PARA DIRECTORES DE MEDIA GENERAL	
Corina Ramos	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.42822240517	
CAPÍTULO 18.....	177
DETERMINACIÓN DEL TIPO DE SUSTANCIAS PSICOACTIVAS ILÍCITAS CONSUMIDAS POR LOS ESTUDIANTES DE 14 A 18 AÑOS QUE CURSAN ENTRE 9 Y 11 GRADO Y PROMOVER BUENAS PRÁCTICAS PSICOSOCIALES EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS URBANAS DE LA CIUDAD DE FLORENCIA. CAQUETÁ	
Fabio Andrés Almario Castañeda	
Mercy Trujillo Charry	
José Javier Achicanoy Miranda	
Martha Janeth González	
 https://doi.org/10.22533/at.ed.42822240518	
SOBRE OS ORGANIZADORES	188
ÍNDICE REMISSIVO.....	189

CAPÍTULO 17

PLAN DE ACCIÓN EN GESTIÓN DE COMPETENCIAS GERENCIALES PARA DIRECTORES DE MEDIA GENERAL

Data de aceite: 02/05/2022

Corina Ramos

Universidad Pedagógica Experimental
Libertador-Instituto de Mejoramiento
Profesional del Magisterio, Postgrado Extensión
Académica Maracaibo. Venezuela

RESUMEN: El estudio tiene como objetivo general proponer un Plan de Acción en Gestión de Competencias Gerenciales para Directores de media general secundaria, en el Municipio San Francisco. Se sustentó teóricamente en los enfoques de Alles (2008) y Gutiérrez (2011) para la variable gestión de competencias gerenciales, y como bases legales la Constitución Nacional, Ley Orgánica de Educación (2009) y Ley del Plan de la Patria 2013-2019. La investigación es descriptiva, modalidad de proyecto factible. Su diseño corresponde a la investigación no experimental, de campo, transeccional descriptivo. La población es finita y accesible, está integrada por 128 sujetos, la población en universo fue Directores y Subdirectores, y la muestra se hizo por muestreo probabilístico para coordinadores y para docentes. La técnica de recolección de datos fue la observación mediante el cuestionario, éste constó de 39 proposiciones tipo Likert, fue validado por cinco expertos y luego se aplicó a 20 sujetos con el mismo perfil de la muestra, y su confiabilidad fue calculada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo un resultado de 0,98. Así, los resultados fueron contrastados con las

teorías utilizadas y fundamentaron la propuesta de un plan de acción en gestión de competencias gerenciales para Directores de media general.

PALABRAS CLAVE: Plan de acción, gestión, competencias gerenciales, formación.

PLAN OF ACTION IN MANAGING MANAGERIAL COMPETENCIES FOR DIRECTORS OF SECONDARY EDUCATION

ABSTRACT: The general objective of the study is to propose an Action Plan in Management of Managerial Competences for Directors of general high school, in the Municipality of San Francisco. It was theoretically based on the approaches of Alles (2008) and Gutiérrez (2011) for the variable management of managerial competencies, and as legal bases the National Constitution, Organic Law of Education (2009) and Law of the Plan of the Fatherland 2013-2019. The research is descriptive, feasible project modality. Its design corresponds to non-experimental, field, descriptive transeccional research. The population is finite and accessible, it is made up of 128 subjects, the universe population was Directors and Deputy Directors, and the sample was made by probabilistic sampling for coordinators and teachers. The data collection technique was observation through the questionnaire, which consisted of 39 Likert-type propositions, was validated by five experts and then applied to 20 subjects with the same sample profile, and its reliability was calculated using the alpha coefficient. of Cronbach, obtaining a result of 0.98. Thus, the results were contrasted with the

theories used and supported the proposal of an action plan in managing managerial skills for directors of general average.

KEYWORDS: Action plan, management, management skills, training.

INTRODUCCIÓN

Los adelantos científicos, las nuevas tecnologías y la valoración de las personas en la era del conocimiento, han replanteado la concepción de la gestión gerencial, no sólo en lo referente a las responsabilidades sino también en los roles de los gerentes. De allí, que las competencias gerenciales constituyan un elemento clave para generar nuevos conocimientos y desarrollar habilidades y capacidades en la forma de realizar su gestión. En el ámbito educativo, se destaca la incorporación de nuevos actores que participan activamente en la toma de decisiones colectivas.

En Venezuela, los directores de educación media general gestionan con base a las normas establecidas por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, lo que evidenció que gestionan centrados en los aspectos técnico-administrativos, lo que ocupa la mayor parte de su tiempo, limitando su energía para el acompañamiento y seguimiento al proceso de transformaciones de las prácticas docentes exigidas en el nuevo currículo bolivariano (2007), y dispersando sus esfuerzos en la posible formación de otros miembros de la organización y de los nuevos actores que se incorporan, referidos a los Consejos Comunales, entre otros.

Por lo que en esta investigación, se planteó como objetivo general proponer Plan de Acción de Gestión de Competencias para Directores de Media General en el Municipio San Francisco, con el propósito de atender las necesidades detectadas, mediante la acción formativa que pueda incidir favorablemente en el desempeño eficiente de estos directores.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Marcano y Finol (2007), llevaron a efecto una investigación con el título: Competencias personales y gerenciales de los Directores y Subdirectores de las Escuelas Básicas. La metodología empleada se caracterizó por ser una investigación descriptiva, de campo. La población fue de 28 directivos que laboran en 10 escuelas básicas de primera y segunda etapa. Se elaboró un cuestionario validado por 8 expertos y su confiabilidad fue de 0.88 con la aplicación de la fórmula Alpha de Cronbach. Sus resultados con respecto al rol de innovador se ubicaron en un muy bajo dominio, por lo que recomendaron la reflexión de quienes gerencian las escuelas en estudio, debido a las reformas que se están implantando en el sistema educativo venezolano.

Su contribución fue muy puntual para la investigación desarrollada, ya que las competencias gerenciales están vinculadas con roles que desempeñan los gerentes, y el actual Currículo del Subsistema de educación media general se encuentra en pleno

desarrollo y transformación. Para gestionar en competencias gerenciales se requiere capacitación, un diagnóstico previo de las competencias requeridas por la organización, nivel de dominio en los roles y grado de competitividad de la organización.

Plan de Acción

Una de las funciones básicas que realiza el gerente está relacionada con el proceso de planificación, a fin de establecer las metas que desea alcanzar la organización, así como también un curso de acción con base a un método, el cual se hace concreto en un plan, que a su vez contempla su respectivo seguimiento, control y evaluación, que le permita hacer los ajustes necesarios. En este sentido, Neira (2010:114), afirma que “los planes de acción son documentos debidamente estructurados que forman parte del planeamiento Estratégico de la Empresa.” De ahí, que los gerentes requieren diseñar planes de acción utilizando técnicas adecuadas que le permitan el logro de metas previstas en un período determinado, lo que direccionó el objetivo general de esta investigación.

Gestión de Competencias Gerenciales

Gutiérrez (2011: 96), considera que “El manejo de las competencias por parte del gerente contribuirá al cumplimiento de las funciones de la organización,... y sí son adecuadamente gestionados, facilitan la adaptación y renovación continua de la empresa para adecuarla a las demandas del mercado”. Así, los resultados deseados en la organización requieren que el gerente se capacite en forma continua para adquirir las competencias específicas que le permitan cumplir con las nuevas responsabilidades, además de la formación del personal a su cargo, de la conducción de equipos de trabajo, y la delegación de autoridad.

Desde el punto de vista de Alles (2008: 513), la gestión por competencias “es un modelo para el desarrollo de las personas, sus conocimientos y competencias. ¿Cuáles competencias? Aquellas que permitirán a la organización alcanzar sus planes estratégicos”. Por ello, en el año 2010, presenta una clasificación de las competencias, tomando como criterio la función de la estrategia de la organización, dentro de las cuales se encuentran las competencias específicas gerenciales, tales como conducción de personas, dirección de equipos de trabajo, liderazgo y liderar con el ejemplo, entre otras.

El estudio realizado se fundamentó en los aportes dados por Gutiérrez (2011) sobre la formación en competencias gerenciales y Alles (2008), con respecto a la gestión en competencias gerenciales, para elaborar la propuesta de un plan de acción en gestión de competencias gerenciales para Directores de media general del Municipio San Francisco.

Criterios de gestión. Comprenden aquellos parámetros preestablecidos para evaluar el desempeño de los empleados de una organización en cuanto al rendimiento esperado, y que permiten comparar la información que se obtenga sobre cómo se llevan a cabo determinadas tareas durante un período de tiempo predeterminado. Al respecto, Robbins y DeCenzo (2008: 336), consideran que los criterios más adecuados son “los resultados de

tareas individuales, los comportamientos y los atributos.” En esta investigación, se tomaron en cuenta los aspectos educativo, ético y social de los Directores de media general del Municipio San Francisco.

Funciones. Son los procesos organizacionales que administra el gerente para que la organización pueda alcanzar sus objetivos y metas, conjuntamente con las personas que se encuentran a su cargo. Según Stoner *et al* estos procesos son: planificación, organización, dirección y control. Por consiguiente, el gerente es el principal garante del éxito en la organización que gestiona, ya que de él depende que las cosas se hagan bien, conforme a lo planificado, y lo hace a través de las personas. En este sentido, los indicadores de gestión que se midieron fueron planificación, organización, dirección y control.

Elementos de la Formación. El trabajo de un gerente está directamente relacionado con los procesos organizacionales, para ello su comunicación tiene que hacerse de manera integrada, con quienes se relaciona de forma subordinada, como con quienes se relaciona pero que no ejerce control de tipo administrativo.

En este contexto, Gutiérrez (2011: 97), destaca que “El gerente individual necesita desarrollarse, exactamente como la empresa y la sociedad”. Por ello, asume los elementos de las competencias propuestos por Gardner, tales como las habilidades, los conocimientos y la situación, los cuales se interrelacionan y determinan el comportamiento del individuo. La dimensión elementos de la formación fue medida mediante los indicadores habilidades, conocimientos y situación.

Roles. En el desempeño de las funciones organizacionales, los gerentes utilizan diversas habilidades conceptuales, humanas y técnicas, según los roles que les corresponde cumplir. Estos roles son claves, por cuanto ponen en evidencia ciertas habilidades, en los que Stoner *et al* (1966), han agrupado en tres categorías, tomando como referencia los aportes de Mintzberg: los roles interpersonales, los roles informativos y los roles de decisión. De allí, que permiten observar y analizar el comportamiento administrativo de los gerentes.

Legislación Venezolana. Esta investigación tiene como fundamento legal la Constitución Nacional, en su artículo 103 que contempla que la educación deberá ser integral y de calidad, artículo 102 que recoge la finalidad que tendrá la educación, y el 104 que establece los requisitos de méritos académicos y éticos para el ejercicio de la docencia y su actualización, la Ley Orgánica de Educación (2009), y la Ley del Plan de la Patria 2013-2019, que por su pertinencia, permiten contextualizar el objetivo general de la investigación desarrollada.

METODOLOGÍA

La investigación fue de tipo descriptiva, en la modalidad de proyecto factible, con base a Hurtado (2010), al proponer soluciones. Su diseño fue no experimental, y de estudio

de campo, se asumió el diseño de investigación no experimental transversal descriptivo. Los datos se recolectaron durante el lapso junio a julio 2014. La población estuvo integrada por 128 sujetos, se tomó en universo a directores y subdirectores, mientras que la muestra se hizo por muestreo probabilístico estratificado para coordinadores y docentes. Se aplicó un cuestionario con 39 proposiciones con escalamiento tipo Likert, validado por cinco expertos. Su confiabilidad fue de 0,98 con base al coeficiente alfa de Cronbach. También, se aplicó una prueba piloto a 20 sujetos con el perfil de la muestra.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En lo que corresponde a la variable gestión de competencias gerenciales, se presenta, en la siguiente tabla un resumen del comportamiento de cada una de las dimensiones que la definen, como sigue:

	Alternativas									
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	DC	PD	DC	PD	DC	PD	DC	PD	DC	PD
Dimensión	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Criterios/gestión	65.6	49.3	28.0	35.7	5.6	12.6	0.6	1.2	0.0	1.3
Funciones	65.5	49.2	29.8	38.4	3.8	10.0	0.6	1.1	0.2	1.3
Elem/formación	63.5	50.9	28.4	36.0	7.3	10.3	0.9	1.6	0.0	1.2
Roles	44.9	38.9	38.0	40.5	12.8	16.7	3.6	2.8	0.6	1.2
Promedio grupo	59.9	47.1	31.1	37.6	7.4	12.4	1.4	1.7	0.3	1.2
Porcentaje	53.5%		34.3%		9.9%		1.5%		0.8%	

TABLA 1. Variable: Gestión de competencias gerenciales

Fuente: Ramos, C. (2014)

Se observa en la tabla anterior, que la población de directivos, coordinadores y docentes participantes en la investigación refirió mediante 53.5% que Siempre los Directores de Media General del Municipio San Francisco describen esas dimensiones, 34.3% seleccionó la opción Casi siempre, 9.9% asumió Algunas veces, 1.5% eligió a Casi nunca y 0.8% se decidió por Nunca. El valor porcentual más elevado, según los directivos y coordinadores correspondió a los criterios de gestión con (65.6%), muy cercano a las funciones con 65.5% y los elementos de formación con 63.5%; el menor valor (44.9%) fue para los roles. Los docentes, por su parte acumularon el mayor porcentaje en los elementos de formación (50.9%) y el menor para los roles con 38.9%.

Estos resultados, permiten inferir la importancia que tiene la gestión en competencias gerenciales propuesta por Alles (2008: 513), quien ha señalado que la gestión en

competencias gerenciales permite “el desarrollo de las personas, sus conocimientos y competencias”. Igualmente, en la misma perspectiva, los aportes que arrojaron los estudios de Marcano y Finol (2007) que han servido como antecedentes de esta investigación, sobre la necesidad de que los gerentes gestionen con competencias gerenciales, previo diagnóstico de las competencias que cada organización requiere.

Sin embargo, la posible debilidad en la función control y la deficiencia en la función dirección de los Directores de media general del Municipio San Francisco, mostraron una tendencia negativa, por cuanto difieren de los aportes de Stoner *et al* (1996), así como de Robbins y Coulter (2005), que sustentan la investigación realizada, por cuanto plantean como necesario para la función control la elaboración de los planes de acción por parte de los gerentes, que permitan su seguimiento, y oportuna rectificación.

En cuanto a la deficiencia detectada en la función dirección de los Directores de media general, discrepa de lo expresado por Robbins y Coulter (2005), también Robbins y DeCenzo (2009) quienes sostienen que la función dirección es clave en las organizaciones para lograr los objetivos que se hayan formulado en su plan. Además, está directamente relacionada con las competencias gerenciales específicas referidas por Alles (2008), ya que los gerentes gestionan personas y se relacionan con otras personas y colectivos que no dependen de ellos, donde la comunicación y la transferencia de la información son relevantes.

Con referencia a la dimensión elementos de la formación en competencias gerenciales de los Directores de media general, los resultados evidenciaron como posible debilidad de las habilidades. Estos datos obtenidos, también permiten inferir que tanto los conocimientos como la situación muestran una tendencia positiva, coincidiendo con lo señalado por Alles (2010), en cuanto los conocimientos contribuyen con el alcance de los objetivos institucionales mediante el ejercicio de la profesión.

Ahora bien, con relación a los resultados obtenidos que evidenciaron la posible debilidad en las habilidades en la dimensión formación en competencias gerenciales, los cuales permiten inferir una tendencia negativa por cuanto discrepan de los aportes dados por Gutiérrez (2011: 97), quien sostiene que el gerente “tiene que adquirir hoy las habilidades que le conferirán efectividad mañana, ... necesita una oportunidad para conocerse a sí mismo y aprender el modo de hacer valer sus cualidades”. Por ello, el gerente requiere incorporar en su formación continua, los aspectos relacionados con su personalidad, sus actitudes, motivaciones e intereses, así como su inteligencia emocional.

De lo que se infiere, que la gestión de los Directores de media general del Municipio San Francisco, se encuentra debilitada por la falta de las habilidades directivas relacionadas con las relaciones interpersonales, sociales y liderazgo, las cuales constituyen un pre-requisito en la formación de los gerentes, por cuanto su principal labor está, precisamente, relacionada con su habilidad para dirigir y coordinar personas, con el propósito de que las mismas realicen las actividades planificadas, que a su vez, van a permitir que la

organización alcance sus objetivos.

Con respecto a la dimensión roles, los resultados evidenciaron que los roles de decisión, interpersonales e informativos, se caracterizaron con un nivel mediano de los Directores de media general del Municipio San Francisco. Sin embargo, se presenta como potencial fortaleza el rol de decisión y como posible debilidad el rol informativo. La potencial fortaleza del rol de decisión evidencia una tendencia positiva por cuanto coincide con los aportes de Stoner *et al* (1966: 15), quienes afirman que los gerentes cumplen el rol de decisión “cuando toma la iniciativa, en ocasiones maneja desacuerdos, en otras asigna recursos... y también negocia con sus colaboradores”.

Cabe destacar, el hallazgo interesante encontrado en esta investigación, donde los resultados sobre los roles gerenciales de los Directores de media general del Municipio San Francisco, que discrepa con respecto a los resultados de la investigación realizada por Marcano y Finol (2007), por cuanto ellas detectaron bajo el dominio en el rol innovador en los Directores de las Escuelas Básicas, mientras que los Directores de media general evidenciaron tomar decisiones buscando cosas nuevas para la mejora de su trabajo, lo que representa una tendencia positiva hacia las transformaciones requeridas por el nuevo diseño curricular de media general.

En cuanto a la posible debilidad del rol informativo de los Directores de media general del Municipio San Francisco, muestra una tendencia negativa por cuanto discrepa de Stoner *et al* (1966). También, con Robbins y Coulter (2005), quienes sostienen que los gerentes no sólo reciben información sino que la guardan y comparten. Esta debilidad en el rol informativo de los Directores de media general permite inferir que limitan la gestión eficiente para alcanzar los objetivos educativos previstos.

Con referencia a los hallazgos encontrados en la dimensión roles, lo cuales se caracterizan con un mediano nivel los roles de decisión, interpersonales e informativos, ponen en evidencia que hay una necesidad sentida, pero que es percibida en forma diferente por los Directores, subdirectores y coordinadores, así como por los docentes, que podrían parecer como contradictorios, pero que realmente, no lo son, porque concuerdan presentando como potencial fortaleza el rol de decisión y como posible debilidad el rol informativo, pero el rol interpersonal se presenta en el nivel medio.

Todos estos resultados, vistos en conjunto, permiten inferir que la gestión de los Directores de media general del Municipio San Francisco, a pesar de que presenta algunas fortalezas, evidencian debilidades en los criterios de gestión educativo y social, así como también, las funciones gerenciales se encuentran debilitadas en los aspectos claves que se relacionan con las habilidades directivas, las cuales tienen que ver con la dirección y la conducción de personas, y el liderazgo. Igualmente, la función control, la cual está relacionada con el seguimiento del plan institucional. Mientras que los roles informativos, directamente relacionados con el trabajo con las personas, del entorno interno y externo, se presentaron debilitados, y medianamente los roles interpersonales.

CONCLUSIONES

Los resultados de la investigación sobre la gestión en competencias gerenciales, dieron respuesta al objetivo general proponer Plan de Acción en Gestión de Competencias Gerenciales para Directores de Media General del Municipio San Francisco, al demostrar las debilidades que tienen estos directores en las competencias gerenciales referidas a la gestión en los criterios educativo y social, lo que les plantea como desafío alcanzar una educación integral de calidad establecida en la legislación venezolana. Igualmente, evidenciaron deficiencia en las funciones de dirección y control, cuestión que podría estar interfiriendo en el alcance de los objetivos estratégicos contemplados en el plan de desarrollo del país.

En cuanto a los elementos de la formación en competencias gerenciales, los resultados mostraron debilidad en competencias específicas relacionadas con las habilidades directivas. De lo que se infiere, que la gestión de estos Directores debilita la dirección y conducción de personas, las relaciones interpersonales y sociales y en consecuencia su efectividad, porque su formación continua requiere atender aspectos relacionados con su personalidad, actitudes, motivaciones, intereses e inteligencia emocional.

Con referencia a los roles gerenciales, los resultados arrojaron un hallazgo en cuanto que los roles de decisión, interpersonales e informativos se mostraron con un nivel mediano mediante el análisis cuantitativo, pero que en el análisis interpretativo, se evidenció que se alcanzó consenso en la población encuestada, al identificar como debilidad el rol informativo, permaneciendo en un nivel mediano el rol interpersonal, lo que permite inferir que las debilidades encontradas en los roles están limitando la gestión eficiente para alcanzar los objetivos educativos previstos.

De estos resultados, se infiere que los Directores de media general del Municipio San Francisco, requieren formación orientada hacia el desarrollo de competencias gerenciales específicas. Esta necesidad podría ser atendida mediante acciones formativas, que pueden ser presentadas, en forma estructurada, en un plan de acción en gestión de competencias gerenciales.

PROPUESTA

PLAN DE ACCIÓN EN GESTIÓN DE COMPETENCIAS GERENCIALES PARA DIRECTORES DE MEDIA GENERAL DEL MUNICIPIO SAN FRANCISCO

Presentación

En consideración a los resultados que arrojó la investigación sobre la gestión en competencias gerenciales de los Directores de media general, se presenta la propuesta Plan de Acción en Gestión de Competencias Gerenciales para Directores de media general del Municipio San Francisco, con el propósito de atender las debilidades detectadas

mediante la acción formativa que pueda incidir favorablemente en el desempeño eficiente de estos Directores.

Justificación

En la actual sociedad del siglo XXI, fuertemente influenciada por los adelantos científicos y tecnológicos se plantea a los gerentes como desafío la gestión en competencias gerenciales, para alcanzar los objetivos de las organizaciones que dirigen. Pareciera que no son suficientes los títulos académicos ni la experiencia acumulada en el desempeño de un cargo, especialmente, del gerente educativo, para el logro exitoso de los objetivos educativos y organizacionales.

Objetivo

Fortalecer el desarrollo de las habilidades directivas de los Directores de media general, mediante el desarrollo de las competencias gerenciales referidas a las habilidades directivas para la conducción de personas, para la dirección de equipos de trabajo, de liderazgo, capacidad para la comunicación de la información, para la responsabilidad social. Así como también, la capacidad de planificación, organización y control.

Fundamentación

Con referencia a los soportes teóricos que sirven de fundamento a la presente propuesta, se asumieron los aportes sobre el plan de acción y su diseño con base a Mad Comunicación (2008), Neira (2010); sobre la gestión en competencias gerenciales con base a Alles (2008) y sobre los elementos de la formación en competencias gerenciales con base a Gutiérrez (2011), además de la legislación venezolana contenida en la Constitución Nacional y Ley Orgánica de Educación. En cuanto a la estructura de la propuesta se tomó en consideración el esquema planteado por Pelekais, *et al* (2010).

Estudio de factibilidad

Al respecto, Palella y Martins (2006), afirman que por lo general se hacen propuestas sin estar acompañadas de un estudio de factibilidad, pero éste se hace necesario por cuanto pretenden contribuir en la solución de una problemática diagnosticada y deberá garantizarse su ejecución, desde el inicio, en su desarrollo y finalización. Por ello, se presenta un estudio de factibilidad que acompaña la propuesta Plan de Acción en Gestión de Competencias Gerenciales para Directores de Media General del Municipio San Francisco, que oriente la toma de decisiones de quienes estén interesados en la misma y les corresponda su posible implementación. Este estudio se hizo con base a Neira (2010) y a Sapag y Sapag (2007).

Plan de acción

Las acciones formativas se presentan estructuradas siguiendo el diseño del formato básico de plan de acción, donde se detallan las necesidades de formación detectadas, los

objetivos generales y específicos, los contenidos a desarrollar, las estrategias didácticas a utilizar para alcanzar los objetivos previstos, el tiempo estimado en número de 8 horas semanales, y los recursos de apoyo a la metodología seleccionada, así como también el plan de evaluación de los participantes, las estrategias de seguimiento y la evaluación del plan de acción. En cuanto a la temporalidad de este plan, se tiene previsto una duración de 160 horas en 20 semanas.

Estudio de factibilidad

Los resultados del estudio de factibilidad realizados con respecto a la viabilidad operativa, comercial, técnica, legal, organizacional y financiera, permiten concluir que la propuesta Plan de Acción en Gestión de Competencias Gerenciales para Directores de media general del Municipio San Francisco, se observa como viable. La combinación de las distintas formas de obtener financiamiento podrían bajar los costos estimados que se calcularon para la fecha en que se elaboró la propuesta y que requerirán ser actualizados en su implementación, que en resumen refleja un monto total de trescientos catorce mil ciento setenta cinco bolívares (Bs 314.175,00),

REFERENCIAS

Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional*. Argentina: Granica.

Alles, M. (2010). *Diccionario de Competencias: Nuevo enfoque*. Argentina: Granica.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

Gutiérrez, E. (2011). *Competencias gerenciales: Habilidades, conocimientos, aptitudes*. Colombia: Ecoe.

Hurtado, J. (2010). *El proyecto de investigación: Comprensión holística de la metodología y la investigación*. Caracas, Bogotá: Quirón.

Ley Orgánica de Educación (2009).

Mad Comunicación. (2008). *El plan de formación de la empresa: Guía práctica para su elaboración y desarrollo*. España: Fc.

Marcano N., y Franco Finol, M. de. (2007, Septiembre). Competencias personales y gerenciales de los directores y subdirectores de las Escuelas Básicas. *Universidad del Zulia*. 12 (39), 1-21.

Neira, J. (2010). *Cómo preparar el plan de la empresa*. España: Fc.

Palella, S, y Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación*. Caracas: Fedupel.

Pelekais, C. de., Raspa, P., Finol, M., Neuman, N. y Carrasquero, E. (2010). *El abc de la investigación: Guía didáctica*. Maracaibo: Astro data.

Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Prentice hall.

Robbins, S. y DeCenzo, D. (2008). *Supervisión*. México: Prentice hall.

Robbins, S. y DeCenzo, D. (2009). *Fundamentos de administración*. México: Prentice hall.

Sapag, N. y Sapag, R. (2007). *Preparación y evaluación de proyectos*. México: McGrawHill.

Stoner, J., Freedman, R., y Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Prenticehall.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acessibilidade 74
Alimentación infantil 61, 63, 66, 67
Alunos 49, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 59
Ámbito escolar 61, 78, 181
Ámbito familiar 185
Antisemitismo 24, 25, 26, 27, 29
Antropología 38, 40, 41, 44, 45, 46, 47, 61, 71
Autismo 93

B

Blended learning 49, 50, 51, 54, 58, 59, 60
Brasil 1, 2, 3, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 26, 49, 54, 58, 188

C

Ciencias 31, 41, 46, 47, 89, 90, 111, 112, 118, 119, 138, 157, 158, 160, 178
Colaboración 92, 145

D

Datos 26, 46, 75, 82, 86, 88, 94, 123, 130, 131, 138, 140, 149, 151, 152, 153, 154, 166, 170, 171, 180, 182, 183, 184
Datos de entrada 149, 151, 153
Deficiência 73
Democracia 31, 32, 34, 35, 36, 45
Dimensión euclidiana 118, 119, 120, 123, 126, 127
Diversidade 16

E

Educação básica 49, 50, 51, 57, 58, 59
Educação inclusiva 74
Escherichia coli CJ-10 111, 112, 114, 118, 120, 123, 124

H

Habilidades cognitivas 56, 57, 91, 92, 93, 95, 96, 97, 99, 101

I

Imágenes médicas 130, 131, 135, 137, 138
Imigrantes 3, 10, 16, 22
Inclusión 74, 75, 78, 79, 139, 161, 164, 185
Interiorização 1, 10, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 20
Islamofobia 24, 25, 27, 28, 29, 30

M

Máscaras de bits 130
México 26, 58, 59, 61, 70, 71, 72, 80, 81, 89, 101, 102, 103, 104, 176
Migrantes 1, 2, 3, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22
Muricata 118, 119, 120, 122, 123, 124, 125, 127, 128, 129

O

Operação acolhida 1, 6, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 16, 19, 20, 22

P

Participación social 73, 75
Política 1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 16, 18, 27, 29, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 40, 41, 46, 47, 61, 62, 64, 71
Processo e estratégias de adoção institucional 49
Profesional sanitaria 139, 147
Professores 49, 51, 53, 54, 56, 57

R

Red 34, 35, 59, 62, 63, 64, 65, 71, 81, 88, 131, 149, 150, 151, 152, 153, 156
Red neuronal 149, 150, 151, 152, 153, 156
Refugiados 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 17, 18, 19, 21, 22, 23

S

Siglo XXI 24, 26, 47, 174
Sur Americano 24

T

TICs 89, 90

U

Unesco 104, 110

V

Vaccinium 111, 112, 114, 117

Venezuelanos 1, 3, 6, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 22

Vida activa 31

Y

Yoga 139, 140, 141, 142, 143, 145, 147, 148

Z

Zona de interés 130, 131, 134, 135

CIENCIAS HUMANAS:

POLÍTICA DE DIÁLOGO Y COLABORACIÓN

- 🌐 www.atenaeditora.com.br
- ✉ contato@atenaeditora.com.br
- 📷 @atenaeditora
- 📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

2



CIENCIAS HUMANAS:

POLÍTICA DE DIÁLOGO Y COLABORACIÓN

- 🌐 www.atenaeditora.com.br
- ✉ contato@atenaeditora.com.br
- 📷 @atenaeditora
- 📘 www.facebook.com/atenaeditora.com.br

2

