



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**FACTORES ADMINISTRATIVOS QUE DETERMINAN LA CALIDAD
GERENCIAL DEL DOCENTE DE LAS ESCUELA BOLIVARIANA
“JOSÉ ATANASIO GONZÁLEZ”**

Autora: Esp. Katiuska Bistoche
Tutor (a): Dr. Jesús Simancas

Valera, abril 2021



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**FACTORES ADMINISTRATIVOS QUE DETERMINAN LA CALIDAD
GERENCIAL DEL DOCENTE DE LAS ESCUELA BOLIVARIANA
“JOSÉ ATANASIO GONZÁLEZ”**

Tesis de grado presentada como requisito parcial para optar al
Grado de Magister en Ciencia de la Educación

Autora: Esp. Katuska Bistoche
Tutor (a): Dr. Jesús Simancas

Valera, abril 202



APROBACIÓN DEL TUTOR

Ciudadano (a)

Msc. Zaida Kassar
Decano de Investigación y Postgrado
Universidad Valle del Momboy
Presente.

En mi carácter de tutor(a) de la Tesis de Grado, presentado por el (la) ciudadano(a) Especialista Katuska del Valle Bistoche Zapata, con Cedula de Identidad N°: V-15.724.288, titulada: **Factores Administrativos que Determinan la Calidad Gerencial del Docente de la Escuela Bolivariana “José Atanasio González”, Municipio Peña, Estado Yaracuy**, para optar al grado de Magister en Ciencia de la Educación, considero que dicha tesis de grado reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometida a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que designe la Universidad Valle del Momboy.

En la ciudad de Valera, a los 06 días del mes de junio de 2021.

Atentamente

Dr. Jesús Simancas

C.I: 5.507.920

Tutor (a)



UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO

VEREDICTO

Nosotros, Profa. Zaida Kassar Mora, Prof. Jesús Simancas, Prof. Alexander Urribarri, designados como miembros del Jurado examinador del Trabajo de Grado titulado: **“COMBINANDO TELAS PARA LA ELABORACIÓN DE ZAPATERAS COMO ACCIÓN QUE FORTALEZCA EL APRENDIZAJE EN LA EDUCACIÓN PRIMARIA DE LA UNIDAD EDUCATIVA “JOSÉ NICOLÁS SILVA CASTILLO”**, que presenta el(la): Licenciada Bistoche Zapata Katuska del Valle, titular de la Cédula de Identidad N° V-15.724.288, nos hemos reunido para revisar dicho Trabajo y después de la presentación, e interrogatorio correspondiente, lo hemos calificado con VEINTE (20) puntos, de acuerdo con las normas vigentes dictadas por el Consejo Universitario de la Universidad Valle de Momboy, referente a la evaluación de los Trabajos de Grado para optar al título de Magister Scientiarum en Ciencias de la Educación.

En fe de lo cual firmamos en Carvajal estado Trujillo, a los veintiocho (28) días del mes junio de dos mil veintiuno (2021).

Profa. Zaida Kassar Mora
C.I. V- 9.175.011
JURADO

Prof. Jesús Simancas
C.I. V-5.507.920
TUTOR

Prof. Alexander Urribarri
C.I. V-11.318.943
PRESIDENTE DEL JURADO



Profa. Zaida Kassar
C.I. V- 9.175.011
DECANA

Profa. Ana Linares
C.I. V-9.013.217
VICERRECTORA



INDICE GENERAL

| | Pp. |
|--|------------|
| APROBACIÓN DEL TUTOR | iii |
| INDICE GENERAL | iv |
| LISTA DE CUADROS | v |
| LISTA DE GRÁFICOS | vi |
| RESUMEN | vii |
| INTRODUCCION | 1 |
| | |
| CAPITULOS | |
| I.- EL PROBLEMA | |
| Planteamiento del Problema | 3 |
| Objetivos de la Investigación | 11 |
| Justificación de la Investigación | 12 |
| Delimitación | 13 |
| II.- MARCO TEORICO | |
| Antecedentes | 15 |
| Bases Teóricas | 19 |
| Bases Legales | 45 |
| Definición de Términos | 50 |
| III.- MARCO METODOLÓGICO | |
| Tipo de Investigación | 54 |
| Diseño de la Investigación | 55 |
| Población y Muestra | 56 |
| Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos | 57 |
| Validez y Confiabilidad | 59 |
| Plan de Análisis de Datos | 61 |
| Procedimiento de la Investigación | 62 |
| IV.- ANALISIS DE LOS RESULTADOS | |
| Análisis e Interpretación de los Resultados | 63 |
| V.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | |
| Conclusiones | 83 |
| Recomendaciones | 85 |
| FUENTES BIBLIOGRÁFICAS | 86 |
| ANEXOS | 90 |

LISTA DE CUADROS

| Cuadro | | Pp. |
|--------|--|-----|
| 1 | Operacionalización de las Variables | 53 |
| 2 | Respuesta del personal directivo y docente, Ítem 1 y 2 | 64 |
| 3 | Respuesta del personal directivo y docente, Ítem 3 | 65 |
| 4 | Respuesta del personal directivo y docente, Ítem 4 y 5 | 67 |
| 5 | Respuesta del personal directivo y docente, Ítem 6 y 7 | 69 |
| 6 | Respuesta del personal directivo y docente, Ítem 8 y 9 | 71 |
| 7 | Respuesta del personal directivo y docente, Ítem 10, 11 y 12 | 73 |
| 8 | Respuesta del personal directivo y docente, Ítem 13 y 14 | 75 |
| 9 | Respuesta del personal directivo y docente, Ítem 15, 16 y 17 | 77 |
| 10 | Respuesta del personal directivo y docente, Ítem 18, 19 y 20 | 79 |

LISTA DE GRÁFICOS

| Gráfico | | Pp. |
|---------|---|-----|
| 1 | Indicador: Proceso educativo | 64 |
| 2 | Indicador: Diagnóstico de la necesidades | 66 |
| 3 | Indicador: Estructura organizacional | 67 |
| 4 | Indicador: Toma de decisiones | 69 |
| 5 | Indicador: Compromiso gerencial | 71 |
| 6 | Indicador: Liderazgo | 73 |
| 7 | Indicador: Resolución del problema | 75 |
| 8 | Indicador: Compromiso con la organización | 78 |
| 9 | Indicador: Pensamiento estratégico | 79 |



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**FACTORES ADMINISTRATIVOS QUE DETERMINAN LA CALIDAD
GERENCIAL DEL DOCENTE DE LA ESCUELA BOLIVARIANA
“JOSÉ ATANASIO GONZÁLEZ”**

Autora: Prof. Katuska Bistochet

Tutor (a): Dr. Jesús Simancas

Fecha: junio 2021

Resumen

La presente tesis, tuvo como propósito, determinar los factores administrativos en la calidad gerencial del docente de la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy. El trabajo estuvo enmarcado dentro de la modalidad de estudio descriptivo, cuyas variables en estudios fueron factores administrativos y calidad gerencial, la población seleccionada quedo conformada por treinta y seis (36) perteneciente a la nómina de la institución, a quienes se le aplicó un instrumento tipo cuestionario diseñado para recabar la información de las variables en estudio, el mismo quedo estructurado por veinte (20) ítems, con cuatro alternativa, validado por la técnica de juicio de experto a través de la escala tipo Lickert, la cual permitió a la investigadora analizar e interpretar los resultados referentes a los factores administrativos y la calidad gerencial utilizados por la gerencia en el nivel de educación primaria, permitiendo señalar las conclusiones y recomendaciones pertinentes. Es decir, mejorar la calidad gerencial en el proceso de planificación, organización, dirección, control y evaluación en los planes, programas y proyectos educativos que conlleven beneficios significativos en el funcionamiento del sistema educativo bolivariano en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Lara.

Descriptor: Gerencia educativa, Factores administrativos, Planificación, Organización, Dirección, Control, Calidad Gerencial, Trabajo en equipo, autoconfianza, Gestión de cambio y desarrollo.

INTRODUCCIÓN

El objetivo del trabajo de grado es contribuir a que el personal docente emplee los factores administrativos en el proceso de planificación que conlleve a elevar la calidad gerencial, en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy. Si bien el término calidad depende de muchos elementos, tales como: organización, dirección y control, entre otros, no habría duda el personal directivo no incorporan componentes esenciales en los planes y proyectos educativos.

La calidad gerencial, tiene que ver esencialmente cómo funciona el proceso administrativo en la escuela “José Atanasio González”, para poder tener una visión de la relación de causa y efecto de las variables objetos en el campo de la enseñanza – aprendizaje. La educación ha demostrado una vez más que los pilares para elevar la calidad del servicio en las instituciones educativas directores, entendiendo que es el equipo de personas, más no el directivo.

Los directores en termino general, son los que están detrás de una serie de factores administrativo que implica el funcionamiento de la organización. En efecto, para que el sistema educativo sea realmente de calidad requiere de dos cosas fundamentales: la experiencia y confianza, es decir, una buena gestión gerencial depende del diagnóstico inicial que realicen los administradores del proceso educativo. En este sentido, el personal directivo y docente deben dejar a un lado en la desigualdad de delegar funciones entre el personal que labora en la institución.

Para mejorar la calidad gerencial en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, el personal docente debe estar bien atendido por el directivo para que se sienta motivado en su rol de gerente de aula, para esto

es necesario que cada docente labore en un ambiente agradable que garantice el bienestar educativo a la población estudiantil.

Desde esta perspectiva, la investigación contribuyo a que los docentes de la escuela bolivariana “José Atanasio González”, deben cumplir con la planificación e incorporación de factores administrativos que determine la calidad gerencial en el centro educativo. Antes todo lo expuesto, el estudio quedo estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I: Planteamiento del problema, objetivo general y específicos, justificación y delimitación.

Capitulo II: Marco teórico, antecedentes, bases teóricas, mapa de variable y definición de términos.

Capitulo III: Marco metodológico, tipo de investigación, diseño de la investigación, población, temas e instrumento, validez, confiabilidad, análisis de datos, y procedimientos de la investigación.

Capitulo IV: Análisis de los resultados, representación de los resultados en cuadro y gráficos con su debido análisis.

Capítulo V: Conclusiones derivadas de los objetivos específicos, también las recomendaciones, fuentes bibliográficas, anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento de Problema

La actual industrialización económica, políticas y social que se vive a nivel mundial conllevan a la humanidad a una serie de transformaciones que permiten a la sociedad implementar factores administrativos para una mejor calidad de vida. El sector educativo es el principal factor en convertir la dinámica administrativa en el campo laboral, llámese empresa o centros educativos, respectivamente. Desde esta perspectiva, el sistema educativo en los países subdesarrollados es uno de los partes más afectados por las reformas implementadas por los diferentes gobiernos de turno.

La calidad de la educación tiene que ver esencialmente cómo funciona el sistema educativo tanto externo como interno, es decir, de los procesos didácticos o pedagógicos que se vive a diario en la institución. Obviamente, existe una relación de causa-efecto entre los procesos y los resultados. De modo, lo que se hace en el aula es determinante en los resultados, a saber, en las técnicas administrativas, que cumple el gerente educativo. Numerosos estudios hechos en otros países, han demostrado una y otra vez más que uno de los pilares para mejorar la calidad gerencial son los propios directores, entendiendo por directores no las personas que ejercen formalmente ese cargo, sino el equipo de personas, generalmente sin responsabilidades de aula, tales como sub-directores, coordinadores, entre otros.

Cuando las instituciones educativas funcionan bien, todos los directores están detrás de una serie de factores que explican ese buen funcionamiento. Hay que insistir en que esa calidad debe beneficiar siempre a todos los entes

educativos como comunitarios, independientemente de su origen social, de su situación familiar o de sus diversas personalidades, vocaciones y talentos. No es suficiente que las escuelas o los colegios garanticen que unos pocos alumnos se destaquen y tengan mucho éxito en su vida extraescolar, ya sea en sus estudios universitarios o en otras actividades en la sociedad. Lo que caracteriza una escuela de calidad es que los aprendizajes sean de buen nivel en todas las áreas, es aprendizajes beneficien a todos la colectividad en general.

En este sentido, Millán (2009) señala que, “la educación ha sido considerada como el medio más importante como eje fundamental para la transformación y construcción del sistema educativo del país, por cuanto a través de ella se forma el talento humano”, además se desarrolla el potencial creativo de las personas para el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática protagónica y participativa, lo cual se hace necesario ofrecer una educación de calidad; tema que es objeto de análisis y controversia por parte de diversos sectores de la sociedad en cuanto cada uno de ellos asume una postura diferente de lo que debe entenderse por calidad gerencial. La escuela debe atender demandas de diversa índole generadas por factores económicos, culturales, políticos y organizacionales, que afectan las dinámicas internas de las instituciones educativas, como tal, para dar respuesta a estos retos planteados.

La misión asignada en la calidad gerencial como factores administrativos que determinen la calidad gerencial debe esta enmarcados en: la globalización económica, política, educativa y sociocultural, hacen perentoria la participación y asunción de la corresponsabilidad de todos los actores sociales involucrados en la práctica administrativa que le compete tanto a los intereses de los centros educativos como a los entes comunitarios. En este sentido, le corresponde a quienes dirigen las instituciones educativas (director y subdirector) garantizar ante la sociedad el cumplimiento a cabalidad de las políticas educativas, trazados por el estado venezolano.

La calidad gerencial depende, en gran parte, del director y subdirector, quienes deben poseer un conjunto de factores administrativos para la gerencia de empresa llámese escuela que permitan dinamizar los factores administrativos en pro de la calidad gerencial. En este sentido, Silíceo (2009) afirma, “el director general de una empresa u organización, independientemente del servicio que preste, debe ser un agente de cambio, un auténtico líder, capaz de movilizar su energía, generando una actitud y un espíritu productivo”. En este mismo orden de ideas, Chiavenato (2010, p.45) determino que, el término la calidad desempeñado por gerencial se refiere a, “la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”. Del mismo modo plantea, “es la relación entre los resultados logrados y los que se proponen previamente y da cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos planificados”.

Por ello, es necesario que los procesos administrativos se manejen eficientemente. Aunado a este planteamiento, Drucker (2010) destaca:

Un líder debe tener un desempeño efectivo enmarcado en la calidad de desempeño, por ello debe ser eficiente y eficaz a la vez; pero, aunque la eficiencia es importante, la eficacia es aún más decisiva, y sigue diciendo: No basta con hacer las cosas correctamente, es decir, hacerlas con eficiencia... (p.120).

Atendiendo a esta premisa, por el autor ante citado sostiene que el desempeño del director como líder debe ser una persona emprendedora para logra el éxito de la empresa que dirige. No obstante, Drucker (ob.cit) manifiesta que, “los factores administrativos que deben cumplir un gerente en la calidad de desempeño gerencial debe estar basados en las competencias profesionales para que las funciones gerenciales se realicen efectivamente es convencionalmente necesario, la ampliación de la cobertura educativa”. De tal modo, se promueve una educación continua para estar a la par con los cambios que se producen día a día en el sistema educativo.

En la actualidad, es frecuente ver diagnósticos sobre la educación en Venezuela, que, en términos de calidad, presentan situaciones muy

preocupantes. En general, nadie duda que ha habido grandes progresos en términos de cobertura hoy estudian muchos más estudiantes que el pasado. También, es verdad que esa mejora en la cobertura ha sido una constante casi permanente de año en año desde el inicio del período democrático en 1958. El progreso en cobertura ha sido pues un logro de nuestra sociedad, gracias a la continuidad en las prioridades de casi todos los gobiernos. De modo, que el reto que enfrenta nuestro país, más particularmente, nuestro sistema educativo, es el de la verdadera inclusión.

Las instituciones educativas venezolanas, según Silva (2015), “los directivos manejan de manera empírica los procesos administrativos, tomando como base la experiencia y no los conocimientos necesarios para asumir el rol que se exige para llevar a cabo la gestión gerencial”. Estas palabras surgen de los mismos directores de las instituciones, avalado por los docentes, son quienes en muchos casos, no se sienten satisfechos ni complacidos con las políticas implementadas en la institución; como también de la gestión del gerentes.

Por lo que, deberá haber una coherencia entre el ser y el deber ser. Esto referido quizás sea por la desarticulación que existe entre leyes, lineamientos, estatutos emanados por el magisterio que conducen y propician consecuencias poco efectivas en la ejecución de las metas estipuladas en la realidad cambiante y dinámica del sistema para desempeñar el cargo, manejar adecuadamente los procesos administrativos, para darle énfasis a los procesos gerenciales, puesto que a través de ellos va a desarrollar una serie de acciones que están relacionadas con la dirección del recurso humano de la institución que dirige; para ello, debe planificar variedad de estrategias gerenciales que le permitan un óptimo desempeño.

De este modo, el estado se concede actualmente, significativo de importancia es necesarias reformas e innovadoras estrategias tanto en la práctica pedagógica que ejerce el docente en sus aulas de clase, como en la gestión gerencial que lleva a cabo el personal directivo en las instituciones

educativas, independientemente de la modalidad y nivel, pues se trata de implementar herramientas efectivas conceptuales u operativas, buscando de manera sistemática la calidad como también la excelencia educativa.

El trabajo del docente o personal directivo en las instituciones educativas ha de ser desarrollado con eficacia y eficiencia por cada uno de los miembros que la integran, al tiempo de servir de vías válidas para recuperar aspectos de la educación significativamente dañados por el descuido u omisión, así como las debilidades evidenciadas que enfrentan los centro educativos dependiendo del nivel o modalidad que atienda debido a ausencia de factores administrativos en la calidad gerenciales cónsonas con la realidad contextualizada.

Al analizar la problemática antes expuesta, Marcano (2017) en su trabajo de grado sobre los factores administrativos en la calidad gerencial del director, en el Municipio Chivacoa del estado Yaracuy, expresa lo importante de la calidad gerencial cuando está asociada a la búsqueda de mejores estrategias gerenciales que le permitan a los docentes una eficacia del desempeño, necesariamente, hay que tener en cuenta como necesidad elemental el conocimiento de todos los factores necesarios para poder lograrlo, además que se desarrollen en el marco de las innovaciones o trasformaciones para alcanzar las metas trazadas, sobre toda para conseguir la aptitud de desempeño de los docentes, debido a que con ello se garantiza el éxito del proceso de aprendizaje, por ende el buen funcionamiento de la organización.

Desde esta perspectiva, los factores que dificulta la puesta en marcha de una gestión administrativa que contribuya al mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones, es la falta de claridad frente a la eficacia que debe alcanzar el personal docente en las instituciones, esto por tratarse de un concepto que tiene diversas connotaciones de acuerdo a la postura política y social, la cual se asuma, no tienen una visión holística que integre los diferentes componentes curriculares, cada instancia trabaja por separado en procura de sus propios intereses sin tener en cuenta los objetivos

institucionales, lo que da origen a problemáticas que interfieren en la toma de decisiones, en la proyección institucional, en la formulación de planes operativos de mejoramiento, en la planeación, ejecución o control de los procesos inherentes a la gestión administrativa.

Por su parte, Pérez (2018) expresa que, el director de una institución educativa debe desempeñar distintos roles que demanda la administración educativa, los cuales se basan en planificación, organización, control, evaluación, comunicación en la calidad gerencial. El director se apoya en estas funciones para incrementar la eficiencia y efectividad del personal responsable del sistema educativo. Desde este punto de vista, el trabajo centro su análisis en los factores administrativos del supervisor escolar en las escuelas básicas del Municipio Jiménez para elevar la calidad de la educación.

En el estudio se evidencio la necesidad de que el supervisor asuma el rol de líder según las exigencias de las transformaciones que agobian el ambiente externo de las instituciones educativas del municipio. Los aportes potenciales del individuo con las cuales se debe abordar la calidad deseada para la instrucción en las labores del tercer milenio. Como conclusión el supervisor debe construir una nueva cultura de trabajo para realizar una redimensión de sus funciones en mejorar la calidad gerencial en las instituciones educativa del municipio Jiménez.

No obstante, la situación ante esgrimida por el autor ante citado no se hace diferente en el Municipio Peña, Estado Yaracuy, donde se pudo observar a través de visitas a las instituciones educativas del entorno, la cual se pudo contactar que el personal administrativo (gerentes) es personal encargados que carecen de conocimiento gerencial por no cumplir un perfil académico establecido en la normativa laboral vigente. Trayendo como consecuencias, la baja calidad educativa en las diferentes instituciones educativas al liderar un proceso administrativo sin conocimientos gerencial, a la vez realizan acciones de supervisión, no adecuada en los ambientes de clase a los docentes, no cumplen eficazmente las funciones, al carecer de desconocimiento de las

normas gerenciales efectivas que le permitan mejorar la calidad gerencial, en la parroquia.

Tal problemática, se pueden observar en reuniones del personal directivos de las instituciones que conforma el circuito escolar del municipio Peña. También, en los consejos de docentes, ante la deficiente utilización de competencias gerenciales, dedicándose a las tareas administrativas, dejando a un lado el trabajo compartido con su personal, situaciones que quizás atenten contra la calidad educativa de las instituciones, lo que podrá generar un inadecuado manejo de relaciones interpersonales entre el personal docente.

Por otra parte, algunos docentes muestran descontento, poca motivación, tal vez podrá estar generando insatisfacción, apatía, dificultando con ello, el trabajo en equipo, situación podría ser por la falta de innovación al desempeño efectivo en la calidad educativa. Además, se observó en plano personal, pudiese estar necesitando la difusión de información propicia para mantener comunicado al personal, como también la necesidad de orientar a la adaptación por parte de directivos y docentes a los cambios e innovación.

Ante esta situación, se presume que exista deficiencia por parte de los directivos en el manejo de factores administrativos, conducentes al trabajo en equipo, logro de las relaciones interpersonales, la participación. Igualmente en la efectividad de la comunicación y motivación, en vista de la empatía, e insatisfacción del personal, tal vez sea por demostración de carisma por parte de los directivos o quizás por acciones de reconocimiento en el desempeño de labores docentes.

Del mismo modo, los docentes manifestaron gran preocupación por la gestión gerencial llevada a cabo por los directivos, tal vez por falta de conocimientos profesionales o capacitación, los directivos en estas instituciones fueron recién nombrados y muchos no han culminado sus estudios de postgrado en la parte gerencial, se presume que existe desconocimiento en el manejo de las políticas educativas o lineamientos que vayan a las exigencias

del sistema educativo bolivariano, lo que dificulta un buen desarrollo de competencias gerenciales, además, destacan la toma de decisiones, la realizan sin el consenso del personal docente, tales situaciones generan, descontento, apatía, malestar, e insatisfacción en el trabajo, conllevando con ello, a situaciones conflictivas entre los miembros de la institución.

En consecuencia, los factores administrativos y la calidad gerencial deben estar acorde a las exigencias del sistema educativo bolivariano en cada una de las instituciones educativas objeto de estudio de la parroquia Peña, estado Yaracuy, al emplear las acciones innovadora para mejorar la calidad gerencial que apunten hacia una gestión más humana, cuya finalidad es orientar hacia el bien colectivo, en función del trabajo con eficiencia, eficacia, excelencia, para lograr la calidad de desempeño en las instituciones educativas, necesariamente para ello se necesita la disposición del personal directivo, en cuanto a la actualización y capacitación en la labor gerencial para prepararse para el logro de la calidad de desempeño.

Todo esto trae consigo mismo una desarticulación que desfavorece el trabajo en conjunto, lo cual se evidencia en el deficiente manejo de la información, la baja participación del personal docente, en la formulación de planes, el uso inadecuado de los recursos fruto del desconocimiento de las necesidades de la institución y la distorsión de los procesos pedagógicos con los organizativos. En función de los planteamientos anteriores, la investigación se orientó a analizar los factores administrativos que determinan la calidad gerencial que posee el personal docente de la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy.

De todo lo anteriormente planteado, surgen las siguientes interrogantes: ¿Qué factores administrativos determinan la calidad gerencial? ¿Cuáles son los elementos de la calidad gerencial? y ¿Qué relación existe entre los factores administrativos y la calidad gerencial en el docente de la escuela bolivariana “José Atanasio González”?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar los factores administrativos en la calidad gerencial del docente en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy.

Objetivos Específicos

Identificar los factores administrativos que utilizan los docentes en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy.

Describir los elementos de la calidad gerencial en el docente en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy.

Establecer la relación entre los factores administrativos y la calidad gerencial en el docente de la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy.

Justificación de la Investigación

Esta investigación se justifica, por la necesidad de contar con gerentes de alta calidad de desempeño, adecuada formación que propicie el trabajo exitoso en los distintos escenarios del sistema educativo nacional. La Venezuela de hoy amerita gerentes docentes capaces de responder a los grandes desafíos del sistema educativo y de la sociedad en general; pues, su implicación es directa en la formación académica docente, al igual que pedagógica de los niños y jóvenes, futuro del país.

De allí, la investigación se justifica desde varios puntos de vista, en cuanto a la relevancia práctica, el estudio sirve para brindar alternativas que conduzcan a obtener mejoras en los factores administrativos que favorezcan el desempeño del personal para alcanzar calidad de gestión escolar. En este sentido, es necesario reflexionar sobre la gerencia, el rol del docente, sus funciones propiamente dichas, por ello, desde el punto de vista científico, se establece la aplicabilidad de estrategias tanto de gestión como de la calidad de desempeño, las cuales son necesarias para analizar los factores necesarios para el adecuado funcionamiento de la escuela bolivariana, “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy.

Desde el carácter técnico, un líder de una institución escolar, debe saber manejar estrategias de enlace, delegación y de gestión, capaz de gerenciar de manera efectiva, creando un ambiente agradable para lograr que los docentes tengan un buen desempeño, se integren de manera amena, espontánea, significativa en relación a su labor en el entorno; por lo tanto, debe crear condiciones que estimulen e incentiven el buen desempeño laboral, por ende para el buen funcionamiento de la institución, que a la vez respondan a los propósitos de la educación que se desea lograr.

Desde el aspecto teórico, no cabe la menor duda que la calidad gerencial amerita una constante actualización acorde con las reformas de las normativas legales para las actividades administrativas para poder de esta manera cumplir

con las exigencias del Ministerio del Poder Popular para la Educación, como ente rector, asumiendo que es preciso generar nuevos aportes para el cambio desde el punto conceptual y adaptarlos a los requerimientos de la gerencia moderna.

En lo social, es de suma importancia la investigación al responder a una de las necesidades que se plantean en la sociedad del siglo XXI con respecto a la aplicación de factores administrativos para asumir los retos y demandas educativas, lo cual coadyuvará a optimizar el trabajo en equipo, las buenas relaciones interpersonales. Asimismo, permitirá superar las deficiencias que presentan los gerentes educativos en cuanto a la forma de liderar, e igualmente dirigir las acciones las cuales no deben estar desligadas una de otra, en virtud de que las funciones del gerente deben ir estrechamente ligadas con las funciones del docente.

Del mismo modo, la investigación ofrece las bases metodológicas para la aplicación de estudios que se refieren a factores administrativos, identificando las competencias de desempeño eficaz de la calidad gerencial en el docente de la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy, a través de instrumentos de medición, los cuales servirán como base para otros investigadores que se dediquen a indagar acerca de estas variables inmersas en el estudio.

Delimitación

La tesis de grado tomo como referente la institución educativa “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy, como muestra de la incidencia de la gestión administrativa en los procesos de mejoramiento de la calidad gerencial en el docente, en la búsqueda de optimizar los factores administrativos para determinar la calidad gerencia en el docente, estos inciden significativamente en los diferentes ámbitos de la conformación

escolar. La presente investigación se llevó a cabo en el período escolar 2020-2021.

La tesis queda enmarcada en la línea de investigación de las Ciencias de la Educación de la Universidad Valle del Momboy. Al conceptualizar factores administrativos y la calidad gerencial por una parte, por la otra, se citaron a autores que refuerzan el estudio en cada una de las variables: Factores administrativos, en los autores Chiavenato (2010), Silva (2015), Ruiz Luque (2004) y Drucker (2010), entre otros.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En el presente capítulo se hace referencia a los estudios más recientes sobre factores administrativos y calidad gerencial, bases teóricas y legales, operacionalización de variables, que constituyen aportes significativos para el desarrollo del estudio titulado: Factores administrativos en la calidad gerencial del docente en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy. En este contexto, se reseñan los antecedentes que guardan relación con el mismo, debido a la importancia que revisten sus conclusiones, además los puntos de referencias.

Antecedentes de la Investigación

En la parte internacional se tiene a Millán (2019), en su tesis de grado titulada: “Gestión administrativa para el mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones distritales república de panamá y manuelita Sáenz clara Inés” Universidad Distrital Francisco José de Caldas Bogotá, tuvo como objetivo “Elaborar una propuesta de gestión administrativa que fortalezca los procesos de participación tendientes al mejoramiento de la calidad educativa en las instituciones distritales” Manuelita Sáenz y República de Panamá.

Con el fin de realizar un diagnóstico de los procesos administrativos su incidencia en la calidad educativa en las instituciones distritales Manuelita Sáenz y República de Panamá. Este trabajo surge de la necesidad evidente de promover acciones que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la

educación en las Instituciones Educativas Distritales República de Panamá. Se concluyó que una gestión administrativa pertinente al contexto educativo debe responder a la integración de todas las prácticas o procesos internos y externos que confluyen en la escuela le dan identidad.

El antecedente ante señalado guarda relación con el estudio por tratarse de una propuesta sobre la gestión administrativa que determina la calidad educativa en las instituciones educativas por lo que refiere integrar la función gerencial o las prácticas productoras del sistema educativo bolivariano de nuestro país, además los procesos tanto internos como externos que realizan las organizaciones escolares.

En lo nacional se tiene a Balzan (2018), en su trabajo de grado realizado en la Universidad Rafael Urdaneta, Estado Zulia, “Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño Docente en III Etapa de Educación Básica”, cuyo objetivo general fue: Determinar la relación entre los factores administrativos el desempeño docente, utilizó un tipo de investigación descriptiva correlacional de campo no experimental. Es evidente la relación de dicho estudio con el tema trabajado en la presente investigación, la problemática planteada expone los aportes las desventajas del supervisor en relación con el desempeño docente en el Municipio escolar N° 4 de Maracaibo, Estado Zulia.

En este sentido, el sistema educativo venezolano presenta características comunes a pesar de las diferencias contextuales de cada estado, por lo tanto el marco referencial teórico ha servido de precedente para el desarrollo de la investigación; tomando en cuenta las conclusiones arrojadas en el mismo: Se concluyó que el supervisor educativo presenta marcadas dificultades para el manejo en sus funciones administrativas limitando el desempeño de los docentes bajo su responsabilidad.

La investigación ante citada da su aporte al estudio en lo que refiere a la relación entre los factores administrativos y el desempeño docente, también, respecta a la supervisión educativa del sistema escolar que ejecuta el cuerpo

directivo en función de docente para evaluar el desempeño del personal docente, administrativo y obrero,

También, la investigación de Fernández (2017) presentada en la Universidad Rafael Urdaneta para optar al título de Magíster, titulada “Influencia de la Función Directiva para la Calidad de Desempeño de la Labor Docente en la Educación Básica”. Dicho estudio se realizó con el propósito principal de determinar la influencia de la Función Directiva en la Calidad de Desempeño docente en la Educación Básica de las Escuelas del Municipio San Francisco. Se constituyó un estudio de campo, de tipo descriptivo con un enfoque 35 paradigmático cualitativo.

La información se obtuvo mediante la observancia indirecta con la aplicación de entrevistas semi-estructuradas con cuatro alternativas de respuestas tipo versionada, dirigida a los cinco directivos y trece docentes del plantel. El análisis de los resultados permitió a determinar que la función directiva es realizada de manera rutinaria con base a una experiencia de acuerdo a lo que se considera más conveniente un modelo determinado de autoritarismo en la toma de decisiones y asignación de tareas, así mismo la labor administrativa del docente no responde a las normativas legales.

Por consiguiente estos resultados derivados de este estudio son de gran utilidad para programar acciones que contribuyan al éxito en la gestión directiva tanto personal como profesionales, además, de poner en práctica sus habilidades y capacidades intelectual para lograr la calidad de desempeño laboral, dando así un motivo esencial para fortalecer los procesos administrativos a dicha acción en la práctica pedagógica.

En lo refiere en la parte regional, Lucena (2017) en su trabajo de grado titulado: “Desempeño Gerencial en la Función Académica del Docente Directivo en la Optimización del Proceso Educativo de las Escuelas Básicas en la Parroquia Santa Rosa, municipio Iribarren, Estado Lara”; para optar al título de Magister de Gerencia Educativa en la Universidad Pedagógica experimental Libertador de Barquisimeto, cuyo objetivo general fue; Analizar

la importancia que tiene el desempeño gerencial en su función académica del docente directivo en la optimización del proceso educativo en las diferentes escuelas básicas del mencionado Municipio.

Este estudio permitió analizar las variables presentes en el desempeño gerencial del docente directivo con su dimensión función del personal directivo. De acuerdo a las conclusiones que se obtuvieron se dieron las recomendaciones y se presentaron algunos lineamientos dirigidos a optimizar la eficacia la eficiencia en el desempeño gerencial de la función académica del docente directivo, el gerente educativo es pieza fundamental para iniciar la marcha en las instituciones educativas. De este modo, el autor señala en su trajo de grado la importancia que tiene el desempeño docente en la función académica dirigida por el personal directivo con la finalidad de optimizar la calidad gerencial del docente.

En atención a los estudios relacionados con la temática, también se tiene el de Ortiz (2016), quien realizó en estudio en la Universidad Rafael Urdaneta Núcleo Barquisimeto, para optar al título de Magister en Gerencia Educativa, cuyo trabajo se tituló, “Estrategias gerenciales para mejorar la calidad gerencial en el docente en las escuelas nacionales del municipio Iribarren, Estado Lara”. Corresponde a una investigación descriptiva de campo; El objetivo general fue: Analizar las estrategias gerenciales aplicadas por los directivos para mejorar la calidad gerencial de los docentes.

Como resultado se determinó que la función de supervisión y evaluación de los directores, presentan deficiencias a causa de la falta de métodos, técnicas y un procedimiento para el seguimiento, determinándose con esto, que el nivel de conocimientos sobre la función directiva en éstos no son sólidos. En cuanto al desempeño del docente, se comprobó que el mismo presenta fallas importantes en las actividades desarrolladas por falta de planificación y evaluación de estas.

Este estudio es relevante para la investigación, debido a su similitud con la variable calidad gerencial del estudio, donde puede observarse que, si la

acción directiva presenta deficiencias no se optan por nuevas estrategias que permitan mejorar la práctica gerencial, el desempeño docente también resultó debilitado, pues no garantiza el surgimiento en la efectividad supervisora, ni orientadora por parte de los directivos hacia el personal docente.

En tal sentido, hay que tomar como base las transformaciones cualitativas de la sociedad, la educación avanza al mismo ritmo que lo hace la institución, se materializa con los nuevos paradigmas presentes en la gerencia educativa con la cual se reafirma la tendencia hacia el cambio. Desde esta perspectiva, se plantea la existencia de una labor educativa centrada en los factores administrativos y la calidad gerencial en las transmisiones cualitativas en la manera de dirigir y coordinar la praxis escolar. Desde esta perspectiva, se centra las bases teóricas del estudio.

Bases Teóricas

Gerencia Educativa

La gerencia educativa es una de las funciones que cumple el director de las instituciones educativo, en las dimensión académica y administrativa, por lo que debe planificar, organizar, administrar y controlar la empresa que dirige de forma jerárquica, es así como debe ejecutar en los liceos bolivarianos del sistema educativo venezolano. Al respecto, la gerencia educativa es un proceso determinante en el logro de los objetivos establecidos en una organización, de acuerdo con los planteamientos de Chiavenato (2010:146) quien la define “la gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control, a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos, comúnmente relacionados con beneficios económicos”. En el caso educativo se orienta al uso racional de los recursos para el logro de los objetivos sin descuidar los indicadores de calidad.

La afirmación anterior, requiere que el director o gerente de una organización, oriente sus conocimientos a la aplicación de herramientas prácticas que le permitan el logro de las metas trazada en una institución educativa. Ahora bien en el ámbito educativo, Requeijo y Lugo (2008:57) precisan “la gerencia es parte de la administración y se encarga del quehacer educativo, la cual debe irse adaptando a las condiciones políticas, sociales, económicas y tecnológicas”. Se señala en esta definición los factores externos que condicionan la gerencia, que deben ser tomados en cuenta por el gerente al momento de trazar las directrices de un plan de acción.

Desde esta perspectiva, la educación es un proceso donde se invierten grandes recursos de toda índole, tanto humanos como materiales y financieros, por ello es importante la búsqueda de la efectividad la eficiencia que garanticen el logro de los objetivos; estas consideraciones dan relevancia a los niveles jerárquicos superiores puesto que son los encargados de velar porque la inversión que haga un país obtengan los objetivos y alcance las metas propuestas. A tal efecto la gerencia educativa ha sido explicada como una tarea de gestión, que atiende al desarrollo, al sistema educativo de planificación, organización, dirección y control, establecimiento metas y objetivos en los diferentes planes o proyectos educativos en cada casa de estudio.

Factores Administrativos

Para Rapalo Castellano (2003), la misión pedagógica del director de la escuela no es de una persona en exclusividad. En el caso de planteles educativos con más de una persona en funciones de dirección y coordinación pedagógica, las responsabilidades pueden ser delegadas mediante un trabajo en equipo. Los gerentes se ven con muchas frecuencias agobiados por el trabajo administrativo a la distracción que supone asistir permanentemente a todo tipo de actividades fuera de las instituciones. Esta distracción se debe

generalmente a fallas de organización de las instancias jerárquicamente superiores de administración del sistema educativo.

En este sentido, los equipos de dirección de instituciones escolares deben organizarse para que la asistencia y participación en las actividades externas a la escuela no se haga en detrimento del trabajo de organización y de apoyo pedagógico a los docentes o estudiantes. Al respecto, Di Gropello (2004) sostiene, los directores o equipos de dirección deben ser orientados para responsabilizarse por el mejoramiento del rendimiento de todos los estudiantes deben formarse en las competencias que deben dominar para el apoyo técnico y el seguimiento de las actividades de aula, entre otros aspectos administrativos.

La situación actual del funcionamiento de las instituciones educativas pone en evidencia la escasa autoridad que poseen los equipos directivos en los planteles oficiales. No obstante, tanto la normativa legal vigente como el sentido común señalar que el gerente es el supervisor nato de la institución que debe poseer competencias ligadas a la función de supervisión. El funcionamiento cotidiano de las escuelas o liceos y relación de la dirección de los planteles con las autoridades educativas y con los planteles con las autoridades educativas y con los gremios, producen una desautorización de las acciones administrativas de los directores ejerzan con autoridad suficiente su responsabilidad de supervisión de primera instancia de las escuelas o liceos que dirigen.

Desde esta perspectiva, Ontiveros Giménez (2003) manifiesta de la experiencia de la gestión de los directores de instituciones educativas eficaces se derivan factores clave que deberán encontrarse en un plan de formación. Además, se deben considerar las situaciones eventuales que afectaran la gestión del director, vinculadas a reformas del sistema educativo e innovaciones que serán ejecutadas al ponerse en marcha planes o programas educativas en el cumplimiento de los factores administrativos como son:

planificación, organización, dirección y control para fortalecer la gerencia de calidad en el sistema educativo bolivariano.

Planificación

La concepción de planificación surge, en esencia, de la idea de la posibilidad de la gestión, la cual supone que hay una posibilidad de tomar decisiones asociadas entre el estado y la gente. De esta manera Poggiese (2011) sostiene que, la concepción, la hipótesis es da de una construcción común de conocimientos; de una superación de las barreras de la sectorialidad de los dominio tecnocráticos típicos de los procesos decisiones.

Las ideas de planificación implican una concepción prospectiva. Se parte de la hipótesis de que es necesario anticipar prácticas para poder transformar la realidad o viceversa, esto es, mejorar las acciones subsistentes que en última instancia reproducen el sistema como organización. En este sentido, la planificación más estaría hablando de procesos de formulación y elaboración de políticas, planes o programas educativos que conlleven a una mejor gestión de la calidad gerencial en las instituciones públicas que imparten educación.

Al respecto, Cerezo (2008) expresa que, la planificación vincula el proceso de elaboración de las decisiones con la toma de decisiones misma, de acuerdo con las denominaciones de las teorías administrativas tradicional del análisis de políticas en términos generales. Cuando hablamos del sistema educativo estamos sosteniendo que las decisiones pueden tomarse en conjunto entre todos esos actores llámense docentes, estudiantes y directivos.

Desde ese contexto, la planificación supone el ejercicio de práctica que no existe, se disuelve en todos los campos simultáneamente; las decisiones, la elaboración, la construcción del conocimiento o la vinculación entre saberes. Desde este punto de vista se puede afirmar que el proceso de planificación es excelente, siempre y cuando un gerente aplique los factores administrativos en beneficios de la calidad gerencial. La metodología en el campo de la planificación apunta a facilitar un proceso de intercambio entre los actores

educativos y comunitarios para que genere un conocimiento superador a aquel que trae el técnico, el político o el gerente administrativo, el cual será un conocimiento que va a ser común de un colectivo.

En consecuencia, esta nueva vinculación entre los actores educativos supone que las relaciones Estado-sociedad deben pasar de cierto punto a otro diferente, tiene que partir de la construcción del pacto explícito, como factor administrativo como proceso educativo en el fortalecimiento en la toma de decisiones más viables en la formulación de escenarios multipropósito de planificación como escenarios claros en las políticas educativas en las instituciones escolares.

Proceso Educativo

El proceso educativo es un modo de interpretación de las políticas educativas como herramientas de construcción de nuevas prácticas de planificación participativa, la cual es una manera de abordar problemáticas entre diferentes disciplinas, sectores, en forma conjunta generando cambios en los actores sociales. Loyos (2009) manifiesta que, las transformaciones en el sistema educativo a nivel organizacional surgen de las prácticas de planificación como principio de gestión.

La metodología del modelo organizacional como proceso educativo para cuestionar el sistema en su conjunto produciendo, manejando recursos, acciones, conocimientos e identidades en las instituciones educativas no obstante, las organizaciones de educación, especialmente en la escuela, a pesar de los intentos en el discurso o en la práctica, por convertirla en espacios abiertos e integrados a la comunidad por barreras que determinan la relación entre estas y diversos actores educativos y comunitarios que desconocen, en la práctica gerencial en los espacios educativos.

En este mismo sentido, Poggièse (ob. cit.) sostiene que, la metodología del proceso educativo en las etapas de planificación representa el salto a acción capacitadora y pedagógica como escenarios finalizados en los factores

administrativos en beneficios de la calidad gerencial en las políticas educativas. La primera representa la etapa preparatoria son la del ensayo, en lo que representa a la relación entre gerentes y los actores educativos. Esas relaciones entre actores son prácticas metodológicas no son abstractas porque su contenido en la materia del proyecto o problema que se aborda en la colectividad como buen gerente.

El rol que cumple los coordinadores es central en todo proyecto educativo implica un cierto arreglo en torno a los recursos (técnicos, humanos, infraestructura, entre otros), la metodología de trabajo del director es, en sí mismo, otro recurso, un recurso imprescindible pues es el que garantizara los resultados de la labor emprendida en la organización como proceso educativo. El papel del director en todo proceso educativo es cuidar que se avance en torno al objeto de hacer viable el escenario de planificación, ayudar en la gestión de conocimiento entre los actores del centro educativo, además entregar al colectivo las líneas de trabajo del plan anual.

La naturaleza de esta etapa exige una secuencia lógica de retroalimentación constante y simultanea entre los actores, para abordar la etapa de hipótesis o necesidades de la colectividad. Desde esta perspectiva, el gerente debe orientar el proceso inicial de la producción y gestión de conocimientos en la fase de planificación como factor administrativa en la calidad gerencial. A fin de disponer de la mayor cantidad de información existente sobre la problemática a abordar en la calidad gerencial.

Organizacional

La organización en la terminología de los administradores del Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) está relacionada con la distribución del personal en las instituciones educativas y la normativa vigente establece que las zonas educativas recogen la información proveniente de las escuelas en cuanto a docentes disponibles, números de aulas necesarias y demandas de nuevos cargos, entre otros.

Las dimensiones y la pesadez del manejo del personal docente requieren una mejora organización en los centros educativos, el cual debe disponer de las competencias necesarias para gerencia el cargo teniendo una instancia superior para transmitir cambio en la institución. La calidad de la educación y el funcionamiento del sistema educativo, en especial, de su institución más importante, es decir, la escuela requiere de atención intermedia. No obstante, ser una instancia intermedia entre el directivo y el docente es una situación compleja que implica motivación por la parte gerencial, por tal razón se requiere de un sistema de cambio, que facilite la cercanía entre ambos actores puedan transmiten administrativamente lo necesario.

Desde esta perspectiva, las instituciones educativas será la instancia administrativa y ejecutara barra del sistema educativo. La organización y funcionamiento de las escuelas se fundamentan en el modelo de gestión autónoma, a fin de fortalecer el poder de los actores y usuarios directivos. En este sentido, Rápalo Castellano (ob. cit.) sostiene que, cada plantel gozara de un cierto grado de autonomía en los ausentes administrativos. Para ello deberá contar con el gobierno estudiantil como organismo de dirección integrado por los educativos.

La autonomía de la escuela tendrá como meta la mejora permanente de la calidad gerencial, por ello deberá utilizar para tomar decisiones que favorezca las oportunidades de aprendizaje de la población estudiantil, además rendirá cuenta directamente a los usuarios del servicio, respectivo y a los niveles superiores. Es decir, todo proceso de organización implica de los funcionarios generales en las instituciones educativas.

Diagnóstico de Necesidades

El diagnóstico es una fase de gran importancia para la devoción de cualquier tipo de plan o proyectos. Permite ubicar las principales necesidades, desempeñar sus causas de fondo y ofrece varias acciones para irlos resolviendo. Para Pérez Serrano (2000) el objeto del diagnóstico de

necesidades es el crecimiento de la realidad, además constituye una de las herramientas teóricas-metodológicas más importantes para acercarnos al conocimiento de la realidad objeto de estudio.

Es decir, el diagnóstico en el campo gerencial es el reconocimiento que realiza el director en el que tenemos mismo desde se proyecta ejecutan una acción determinada. En este sentido, Espinoza (citado por Ander Egg, 2006) manifiesta que, las necesidades hay que contemplar: Las necesidades existentes en la organización, establecer las necesidades e indicar las causas que han originado el problema en la institución educativa.

Las necesidades de toda institución requiere buscar solución, además los actores pueden colaborar con los recursos disponibles en beneficios de la calidad gerencial, tanto personal como material, con el fin de salir al encuentro de problemas de una forma realista. No obstante, se entiende por necesidad una discrepancia entre la situación existente y la situación deseada. Es decir, la distancia entre lo que es y lo que deberá ser más urgentes.

También, Kaufman (citado Rondón Casadiego, 2005, p. 99) sugieren que, “Las necesidades podrían priorizarse basándose en la relación existente entre el costo que supondría la resolución de las necesidades”. Este aspecto es muy importante tenerlo en cuenta, pues en el campo gerencial existen necesidades administrativas muy diversas y no es fácil identificarlas los que son más exigentes.

En términos general, un buen gerente al elaborar proyectos educativos tiende a formularse problemas ambición. Esto responde, sin lugar a dudas la voluntad de resolver cuanto antes las situaciones problemáticas, pero también manifiesta una falta de experiencia en la resolución de problemas. Una vez detectada una necesidad el director debe realizar preguntas a la población para así buscar solución de la misma.

El participante (directivo) tiene la oportunidad de entrenarse en la aplicación de la metodología teniendo el beneficio de explorar su propia opinión e intercambiarla con los otros actores, el diagnóstico de necesidades

o la situación problemática puede diseñar estrategias de acción para modificar el estilo de trabajo en la institución. En definitiva este autor participa plenamente en la toma de decisiones, el cual de diferentes escenarios, planificación, organización, compromisos y evaluación necesarios para la propuesta de acuerdo.

Dirección

La adopción del modelo de dirección en la parte gerencial en las instituciones educativas requiere del desarrollo implementación de procesos orientados a los cambios de conductas en nivel gerencial, sobre todo cuando sabe que la planificación como factor ha desempeñado un papel importante en el sistema educativo. Al respecto, Campos Armas (2013) expresa que, la dirección deriva la necesidad de realizar cambios importantes en cuanto a la actitud del gerente. El término de dirección es propio de la empresa. En general se puede decir que lo distingue una organización.

Lo interesante que muchos gerentes han entendido que si se toman determinadas decisiones de integración en sus organizaciones, podrían obtenerse beneficios superiores a los que se obtienen como producto de la actuación individual de cada componente de la organización. El concepto de dirección puede ser aplicado a cualquier institución, generalmente constituida por un centro de toma de decisiones que debe tomar el directivo conjuntamente con el cuerpo docente de la escuela siempre dependiendo del tipo de estructura organizativa con objetivos afines en función a la especificidad de la misma.

Por su parte, Matos (ob. cit.) revela que, las organizaciones más exitosas disponen de la cultura de dirección en la organización como fuente y coherentes. Es decir, el reconocimiento de la importancia de la dirección es la dignidad individual del desempeño laboral. En este sentido, la cultura organizacional y dirección son patrones de comportamiento general de los miembros como actores educativos.

La cultura de dirección se puede inferir por lo que se dicen y piensan las personas dentro de su ambiente. No obstante, los gerentes, sobre todo lo del nivel superior, constituyen en la creación del clima organizacional que guíen las acciones y el comportamiento de los docentes para cumplir los objetivos de la organización, el cambio de dirección puede requerir de mucho tiempo, quizás años, ya que, se necesita cambiar valores, paradigmas, modos de comportamientos, mitos y costumbres. Sin embargo, la dirección superior debe proyectar la cultura que quiere estimular la Institución Educativa en la calidad gerencial.

Estructura Organizacional

La gerencia supone a la organización como un sistema abierto lo cual implica interrelación permanente con el medio ambiente en el que esta inmenso la institución. En este sentido, la Universidad Nacional Abierta (2013) habla de habilidades y estrategias que le permite al directivo identificar información, procesar o almacenamiento de datos de manera efectiva. Esto representa la estructura organizacional del proceso de planificación, organización, dirección y control.

La estructura organizacional se concibe al entorno como el conjunto de todas las variables en estudio, factores administrativos, calidad gerencial así como cada una de sus dimensiones reactivas que sustentan la investigación, que pueden influir o tengan capacidad de influencia en la operatividad de la organización como sistema. El medio es considerado suprasistema que arropa el sistema organizacional.

Al respecto, Matos (2013) sostiene que, toda organización cuenta con una estructura organizacional constituida jerárquica y organizadamente en niveles fundamentales: Estratégico, funcional, táctico u operativo, respectivamente. Cada uno de estos niveles hace referencia a los factores administración en la Institución Educativa. Desde esta perspectiva en la parte gerencial se interioriza la idea de que los lineamientos deben fluir desde lo

estratégico a lo operativo. A medida que asciende la información se hace más selectiva en términos cuantitativos pero aumenta en términos de la calidad gerencial. Estos principios son fundamentales para establecer diferencias entre los controles que realiza el director del plantel.

En consecuencia, el gerente debe estar dispuesto a aceptar la responsabilidad que conlleva el proceso de autogestión, la cual es una condición para la autodirección de la organización. Estos elementos ayudaran a adquirir habilidades para gerencia la institución educativa, aprender a vencer obstáculos y superar frustraciones en la parte administrativa.

Control

El control según, Mocker (citado por Rodríguez Potter, 2007) define el control como un esfuerzo sistemático para fijar niveles de desempeño con objetivo de planificación, para diseñar los sistema de retroalimentación de la información para comparar el desempeño real de esos niveles predeterminados, para establecer si hay desviación y medir su importancia para tomar a garantizar los recursos de la organización tantos humanos como materiales en la utilización más eficaz y eficiente posible en la obtención de los objetivos instituciones.

Naturalmente, uno de los motivos que inciden al control es que el gerente avance y corregir las desviaciones de los errores. Además el control en el área, educativa ayuda a los directivos de la organización a hacer el seguimiento de las cumbres que se suscitan en el entorno y las representaciones de éstos en la organización. Desde esta perspectiva, Amat (2004) expresa que, el control se centra en el contexto del comportamiento individual de los miembros de la organización.

El mismo autor dice que el control presenta algunas las características, tales como: Orienta en el comportamiento individual y organizacional para lograr los objetivo de la institución, no se realiza solo por la dirección sino

también por todas y cada una de las personas que forman parte de la organización, además es un mecanismo de motivación.

El proceso de control en el área administrativa combina diferente mecanismo tanto formal como informal con el fin que los diferentes miembros de la institución actúen, tomen decisiones más adecuadas para lograr los objetivos más adecuados para lograr los objetivos institucionales. Amat (ob. cit.) señala que, los mecanismo formal, un sistema de control basado en una contabilidad de gestión. La fundación de un plan estratégico, diseña de la estructura organizativa no obstante, la cultura de la organización complementa o suplen a los elementos formales que pueden promover la supervisión directa y el autocontrol de la motivación individual, la relación interpersonal y la identificación de las personas en la organización.

Las instituciones educativas, en general se han complejizado en cuanto a sus estructura o expansión geográfica cumplan las funciones administrativas como todo proceso de gestión. El control institucional se basa fundamentalmente en el liderazgo y la supervisión directa personal directivo de la organización. Para Amat (ob. cit.) este tipo de control tiene un riesgo que puede prevalecer la fidelidad al líder en detrimento de la eficacia, la innovación de un equipo de trabajo identificado con la institución.

Al nivel estratégico el control se enfoca fundamentalmente a evaluar en la medida que la institución vaya logrando los objetivos. Este tipo de control puede alertar a la gerencia educativa con respecto a problemas antes de que la situación llegue a hacer crisis, de allí, el basamento principal del central estratégico es la información de retroalimentación oportuna y adecuada.

Toma de Decisiones

La toma de decisiones para Borde, (citado por Kindsvatter, 2014) sostiene que, la toma de decisiones constituye una actividad cotidiana para el gerente de la institución y es, sin duda alguna, el corazón del desarrollo del proceso de aprendizaje, llegando a construir una actividad cada vez más compleja, entre otras razones porque en ella influye la filosofía de la gente que

participa del proceso, el contexto en el cual la decisión se toma, la información a considerar en la participación de otros.

Sin embargo, la toma de decisiones en el resultado de decisiones producto de conductas muy personales y es realmente difícil prescribir una forma para tomar decisiones, precisamente para la serie de factores que pueden influir en ella. No obstante, hay ciertos aspectos que se pueden considerar como típicos en toda decisión. En este sentido, el factor más importante es la información. Ahora bien, en el caso de las decisiones en el aula o institución educativa, el docente constituye otro factor básico producto de la experiencia en la parte gerencial.

En este aspecto, Corredor (citado por Ruiz Luquéz, 2004) propone dos factores que contribuyen con el docente como gerente en sus dimensiones: Información posee de los actores educativos creencia acerca de la educación y naturaleza del objetivo de la institución. Además la enseñanza es básicamente un proceso de toma de decisiones que afectan el proceso de toma de decisiones que afectan el proceso de aprendizaje, siempre y cuando la decisión es acertada contribuye al éxito de la organización.

En este mismo orden de ideas, Hunder (2008) afirma que, las decisiones hechas por el docente pueden ser clasificada en: los contenidos, estilo de aprendizaje, la conducta del docente, recordando que estés tipos de conductas no deben prevalecer ante las necesidades de los estudiantes, el profesor debe entrar de decisión de realizar todas las actividades que implican en proceso de aprendizaje, apoyado en los métodos pedagógicos resultantes de investigaciones producto de la práctica.

De lo ante expuesto, se puede deducir que la toma de decisiones es un delicado proceso en el cual el docente como gerente prevé el desarrollo de la instrucción sobre la base del currículo, ejecuta un plan de acciones en función de lo previsto, entendiendo a las condiciones en que se desarrolla las actividades en fin de la calidad gerencial. A todas estas Ruiz Luquez (ob. cit.) expresa que, algunos momentos el docente toma decisiones, los cuales son,

al planificar, durante la interacción del proceso y la evaluación de los resultados. Cada uno de estos aspectos envuelve diferentes tipos de consideraciones.

En esta etapa el director tiene tiempo para discutir sobre los principios de la educación o los resultados de la investigación teorías relativas a la variable de estudio. Las preguntas lógicas en el docente como gerente, para este momento es ¿cuán efectivo ha sido en el plan para la organización? En esta fase las decisiones son difíciles porque generalmente los entes perciben el almacén del proceso de toma de decisiones en la institución educativa.

Compromiso Gerencial

Basada en la opinión de varios autores como, Drucker, David y otros citados por Rodríguez Pottella (ab. cit.) pudiese decirse que el compromiso gerencial en un modelo esencial de pensamiento y de acción organizacional que vincula continua, sistemáticamente las capacidades de la organización (fortaleza y debilidades) a las oportunidades o amenazas que ofrece el entorno, facilitando una construcción de futuro, en escenarios permanentemente cambiantes e inestables y permitiendo el cumplimiento de su misión y logro de sus objetivos.

Al respecto, Drucker (1985) afirma que, la tarea fundamental de la administración gerencial a través del compromiso gerencial consiste en pensar en la misión de la institución esto conduce a la fijación de objetivos, al desarrollo de estrategias y planes o toma de decisiones para los resultados del mañana. La esencia fundamental de la administración gerencial reside en el hecho de que toda organización debe tratar de llevar a cabo estrategias que tomen beneficios de las fortalezas internas, que aprovechen las oportunidades externas, mitiguen sus debilidades internas y aminoren el impacto de las amenazas externas. En este sentido, las instituciones deben estar capacitadas para identificar necesidades de cambio sus posibilidades de adaptación.

Desde esta perspectiva, el compromiso gerencial requiere de elementos esenciales como son: investigación, análisis, toma de decisiones, compromiso, disciplina y voluntad de cambio de parte de toda la organización. De allí, la actuación gerencial requiere esfuerzos sin precedentes y solo aprovecharan el cambio del presente, no se verán sorprendidos por él, aquellos gerentes que aprendan a prever e incluso a inventar el futuro deben tener una actitud administradora de espíritu de empresa, es decir, la escuela.

La organización como sistema abierto supone a la institución en el medio ambiente en el que esta inmerso la gerencia o este sentido, se concibe al entorno como el conjunto de todas las variables objetas de estudios que puedan influir o tengan capacidades de influencias en la oportunidad de la organización como sistema. Por tanto, como sistema abierto, toda organización puede innovar, cambiar y aprender la conducta en correspondencias con las informaciones que recibe del medio.

No obstante, todo sistema organizacional, a través de sus diferentes procesos arroja resultados y productos que responden a su propia finalidad que impactan al entorno. A la vez, desarrolla mecanismo de control, los cuales requieren una dinamicidad continua y constante para cumplir su propósito fundamental como en la transformación de la conducta del sistema para adecuarla a sus propios objetivos y las reservas situaciones que surgen en el entorno donde se encuentra inmersa la organización.

Calidad Gerencial

El sistema educativo venezolano esta convenido de que en las organizaciones exteriores del mundo actual prevalece el modelo de la gerencia de la calidad gerencial, por lo cual es el denominador común en el proceso de diseño y ejecución de los nuevos planes o programas que se vienen estableciendo en el ámbito nacional, Ruiz Lúquez (ob cit.).

Desde luego el modelo de calidad gerencial en el campo educativo debe insertarse en la estructura curricular e la educación como desempeño del docente en los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo. En este sentido, sería más fluido el proceso de transferencia y aplicación del modelo de calidad, sin embargo, ambas circunstancias serán superadas porque el paradigma de calidad gerencial está cada vez más cerca de las instituciones inteligentes y la educación es la representación máxima de este tipo de organización, es allí donde se aprende, se fija el dominio personal, además comienza a tener sentido el futuro, representando la norma del trabajo en equipo.

Al respecto, Serige (citado por Ruiz Lúquez, ob cit.), la calidad gerencial es un aspecto fundamental de toda organización. En Venezuela la calidad gerencial ha sido toma de consideración en eventos nacionales y regionales, donde se ha destacado su importancia, pero han quedado solo en sus aspectos conceptuales, sin llegar a observar la aplicación de algún modelo operacional. En este sentido, localidad más que depende de un modelo, representa un proceso de concientización de cada persona en la organización.

En consecuencias, lo más importante es la comunicación de cada quien debe asumir la necesidad actitud de mejorar cada día el desempeño profesional y personal, hasta entender que la calidad gerencial como proceso hacia lo ético, el cultivo de valores humanos de alta sensibilidad hacia la perfección de la conducta. Para el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007), toda organización educativa al decidir implementar un

paradigma de calidad, es importante que su gente reflexiones sobre su estado actual, desde el punto objetivo de la organización.

Desde esta perspectiva, cada integrante de la organización elige depositar su motivación en el proceso de perfeccionamiento, que invada lo que es, lo que se hace y lo que deberá hacer para lograr mejorar su desempeño personal y profesional. Con esto quiere decir, la calidad gerencial como proceso educativo está en maneras de la gente, de las personas que dirigen la gerencia organizacional, los docentes que conducen la acción diaria en el salón de clase, es decir, de los gerentes.

Si ambos grupos de profesionales trabajan en sintonía y armonizan un liderazgo integrador, centrados en valores, no existirán dudas del éxito de cualquier programa de calidad gerencial. Con este desarrollo de paradigma de la calidad gerencial, los docentes encontraran una forma de implementar una mejor motivación a lograr la calidad en el sistema educativo como indicador de la autoconfianza, trabajo en equipo y gestión de cambio como desarrollo en la resolución de problema.

Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo, según Poggiese (ob. cit) es una técnica de grupo para manejar la calidad de la educación utilizando al máximo los poderes complementarios de los docentes, consiste ante todo un trabajo en equipo. Dentro de este equipo, tanto profesores como estudiantes actúan juntos, se dan de hecho las situaciones o procesos que estudia y orienta la dinámica para la solución del problema en la organización.

Por esta razón, al tratarse de una experiencia docente, la etapa de ensayos incluye la preparación del gerente educativo en beneficio de la calidad gerencial. Se advertirá sin duda, la posibilidad de aplicación de este procedimiento por parte del docente, la cual implica un cambio importante a nivel de la organización escolar. Esta unidad es una combinación de un grupo de docentes que poseen talentos y especializaciones complementarias,

responsabilidades de la acción gerencial en la orientación del personal de la organización.

El objetivo principal del trabajo en equipo es mejorar la calidad gerencial a través de orientación escolar, el tiempo es un factor importante utilizado por el docente en su rol de gerente cuyo beneficio es la participación de la población educativa en general. En este sentido, el equipo es responsable de la programación académica y orientaciones generalmente durante un periodo establecido por la gerencia. Al respecto, Mendioca (2011) sostiene que, el equipo tiene como objetivo una autosuficiencia en la medida en que los miembros adquieren habilidades especiales en el trabajo en cooperativa.

Desde este punto de vista, cada equipo de trabajo de profesores cuenta con un líder o director quien coordina las tareas de todos, además cada equipo de trabajo con el equipo de tareas administrativas, entre otras. En toda organización el personal constituye una fuente de información importante para mejorar la calidad gerencial.

El trabajo en equipo en las instituciones educativas tiene cierta ventaja; permite reunir con facilidad a todo el personal, debatir, reunirse a menudo para tratar la resolución de problemas de la organización como tal. Todo ello dentro de un máximo de espontaneidad y libertad de acción, limitado solamente por el cumplimiento más o menos flexible de algunas normas generales que favorecen el proceso general de la institución.

Liderazgo

El liderazgo en la parte gerencial, que constituye una de las partes más importantes para ejercer la dirección de cualquier institución, una de las características de un buen líder, en su perspectiva de éxitos en las organizaciones son comúnmente elevadas. Pérez (2000) presenta aspecto clave hacia el logro de los objetivos propuestos, el cual tiene responsabilidades de ajustar las instituciones al cambio o lograr un equilibrio constante en el desenvolvimiento organizacional.

El mismo autor, define una serie de términos afines con las ideas de liderizar en la parte gerencial, tales como: Conducir, orientar, gobernar, seguir, además de director, gerente, entre otros. Asimismo, es difícil e inclusive algunas veces resaltara imposible establecer criterios en el mundo del conocimiento, cuando el método de investigación se fundamenta en viejos esquemas o teorías caducas como pudiera ser el caso de un líder de corta participación en la calidad gerencial del sistema educativo.

Lo anterior descrito conduce al liderazgo que es parte del trabajo de un gerente educativo, en el sentido que su tarea diaria realiza el proceso de influir sobre los demás, para que dirijan su acción de manera adecuada, al logro de los objetivos o metas de la organización. Copre (citada por MPPE, ob. cit.) define, el liderazgo de participación, de acuerdo con la tarea, el director puede desplazarse en un continuo que vaya desde situaciones en las cuales se representan decisiones sujetadas a cambios. Un líder debe responder a las exigencias del trabajo de acuerdo con la percepción de las características humanas, ambientales de la organización, lo cual implica cuando se necesita dirección de dirigir, además se requiera participación para mejorar en forma democrática una institución educativa.

Para lograr lo ante citado, el director debe conocer sobre cómo se comparan la organización en especial sobre la conducta individual del grupo dentro de ella la actuación debe estar orientada a situaciones que influyen en el liderazgo. En consecuencia, en la última década se ha evidenciado una mayor tendencia hacia el estado del liderazgo en el campo educativo, por considerarse que la educación debe estar gerenciada por líderes creativos y transformadores, dispuesto a brindar apoyo, orientaciones al personal con quien trabaja.

Autoconfianza

Los gerentes exitosos funcionan predominantemente con sus emociones positivas, son personas de buen humor y dispuestos a expresar confianza, al

colectivo de una manera asertiva. Al respecto, Rizzo (2005) manifiesta que, un gerente ofrece parte de sus tiempos para alguna gestión en beneficio de sus subalternos, está practicando una actitud emocional equilibrada que se puede interpretar como autoconfianza en la colectividad.

El manejo de la autoconfianza es importante para el gerente exitoso, el cual marca el inicio de su inteligencia para reafirmar la autoconfianza, una actitud de este tipo refleja sociedad, bondad y expresión cariñosas socialmente aceptas, un directo de esta naturaleza es un líder que es seguido y admirado por su compromiso con la organización. Además, la actitud emocional del gerente dice mucho de su calidad humana y de sus características de su responsabilidad.

Los seres humanos disponemos de una ilimitada forma de expresar y recibir afectos, más aun en la empresa donde se desenvuelve como trabajar por parte del gerente, es decir, una palabra agradable es una expresión de cariño. En general, un gerente exitoso también tiene un origen en la formación espiritual más que en lo académico. De alguna manera, el gerente exitoso proviene de familias donde se combate la mentira, además ser integro es fundamental para la vida.

Las organizaciones educativas la gente (docente) conoce cada una de los gerentes, los cuales tienen calibradas sus conductas de acuerdo con el concepto de trabajo que responden. Pero en condiciones normales una conducta cariñosa del gerente será caldo de cultivo para el resentimiento y el desafecto, sino en presencia, por temor, en ausencia seguramente peor. Alejadas de la espiritualidad de la calidad (gerencial). Para esto, la gerencia ha demostrado interés por el desarrollo organizacional en la empresa, las cuales ha establecido unidades de recursos humanos donde la gente se ha visto beneficiada por la gerencia para atender a su personal con mayor interés y dedicación en la calidad gerencial.

De esta manera, la gerencia de estos tiempos, aunque esté representada por personas con detalles de personalidad que puedan llevar una gestión

acompañada cordialidad y espiritualidad, la tendencia en lograr cada vez más los gerentes tomen conciencia de la importancia que tiene su buen trato en el mantenimiento de la motivación del personal y con ello su autoconfianza en la organización es decir, los gerentes de este estilo logran conseguir terreno fértil sin mayores esfuerzo y conjugan calidad humana, en su calidad profesional para preparar a su gente en su trato similar entre ellos, para evitar que puedan inducir negativamente en el clima laboral.

Resolución de Problema

La aparición de un problema o dificultad en alguno de los momentos de la gerencia es la condición básica para que se inicie el proceso de toma de decisiones para que el trabajo en equipo pueda percibirse lo más objetivamente posible, procesando reconocer tal cual se presenta en la organización. Rossen (2012) define la resolución de problema como en la fase que se presentan, o sea, si es antes de la planificación o durante la ejecución o al final.

En el caso que el problema se presenta durante la fase de planificación, generalmente se dispone de tiempo suficiente para que pueda el gerente define con serenidad las estrategias de resolución. En términos generales, un buen docente siempre está preparado para enfrentar cualquier tipo de problema, óseo común o excepcional. Los problemas comunes generalmente se resuelvan en base a la norma o regulaciones académicas que rigen la institución. Mientras que los excepcionales implican más análisis y profundidad, donde se requiere más de liderazgo, motivación, valores y hasta creatividad, que la aplicación de norma personales, las prácticas tradicionales y las propias necesidades del docente.

Para la resolución de problemas el gerente debe elaborar un plan o estrategias de acción para solucionar el problema, las cuales son: especificación de alternativas y medición de consecuencias. La idea es especificar las alternativas es compararlas y evaluarlas hasta moderar la

interpretación de las más convenientes posibles al momento de aplicar las estrategias de solución.

Desde esta perspectiva, la resolución de problemas consiste simplemente en la implementación de la decisión tomada, generalmente a través de un proceso de comunicación programada por el director conjuntamente con el cuerpo docente. En esta etapa el docente (directivo) tiene tiempo para discurrir sobre algunas interrogantes de investigación, principios, teorías relativas a la intención de solución del problema en la calidad gerencial en el sistema educativo.

Gestión de Cambio y Desarrollo

Una institución educativa puede cumplir cabalmente su misión, es indispensable que responda efectiva y oportuna a los requerimientos de los entornos que le son permitidos. Mocker (citado por Potella, ob. cit), expresa que, se hace importante el establecimiento de la gestión de cambio, desarrollo como objetivo corporativos. La fijación de políticas y directrices de planes, programas y proyectos educativos se requieren a la adaptación de la estructura organizativa de manera tal que facilita la enumeración entre los actores del entorno.

Todo proceso de cambio tiene implicación e implementación de estrategias de planificación, la importancia que tiene para el éxito de la gestión de cambio y desarrollo, se orienta al comportamiento individual de la organización en general hacia los objetivos institucionales. La orientación del comportamiento individual es fundamental en todas las personas que realizan los procesos para transformar los diferentes cambios educativos. La gestión, se fundamenta para garantizar que todas y cada una de las actividades de la organización se realicen en la manera deseada para que contribuyan al logro de los objetivos de desarrollo.

La Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2011), habla de la gestión de cambio como herramienta operativa en las actividades planificadas

para alcanzar la calidad gerencial en la organización. Es decir, el sistema educativo permite mejorar un modelo de sociedad, democrático solidario e inclusivo, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano en el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática con valoración ética de trabajo o participación activa de transformación social.

La escuela debe sembrar la solidaridad para alcanzar la gestión de cambio y desarrollo como organización creativa capaz de enfrentar las necesidades a través de la responsabilidad social. El sistema educativo necesita de indicadores para apreciar los avances como gestión de cambio, más aun en una institución se requieren desde lo más profundo de la conciencia gerencial que contribuyen con los factores administrativos para fortalecer la calidad gerencial a través del pensamiento estratégico que puedan implementar cada organización, como tal.

Para lograr la gestión de cambio en las instituciones educativas, los docentes deben ser excelentes profesionales, capaces de motivar y llevar a su subalterno hacia temas nuevos, que generan comunidad y produzcan, muchos aprendizajes valiosos para la organización. En este aspecto, la gerencia escolar debe estar ganada a pronunciar cambio de gestos tantos administrativos como gerenciales de la calidad gerencial en la organización.

Compromiso con la Organización

El gerente como líder necesita guías su subalterno mediante un profundo razonamiento que le permite explorar sus intereses, habilidades o expectativas, considerando su presente y experiencia en la labor gerencial. En este sentido, Gutiérrez (2011) manifiesta que la gerencia organizacional puede planificar lo que corresponda al desarrollo de la institución, con información recopilada de los actores tanto educativos como comunitarios en no de afianza el compromiso con la empresa.

Algunas personas en las organizaciones piensan que los gerentes no están calificados para asumir compromisos institucionales que puedan llevar

al éxito de los entes de empresa. Sin embargo, se argumenta que los gerentes están en posición para ser excelente en la vida como líder. Desde esta perspectiva, el reconocimiento es un atributo del compromiso, el cual constituye la recompensa o premio que recibe una persona por excelente desempeño durante un periodo determinado.

Al respecto, Hintze ((2003) expresa que, todo compromiso organizacional, constituye una política de institución cuando se formaliza un, sistema de reconocimiento para toda la organización, en todo caso es un asunto formal. Sin embargo, también puede sucederse el reconocimiento informal, cuando no obedecen a esas políticas, sino que provienen de estilos gerenciales caracterizados por la realimentación del excelente desempeño. Cuando se comporte la alegría de algunas personas que haya superado sus metas en algún proceso bajo su compromiso en la organización.

Asimismo, en el compromiso con la organización se puede incluir a la comunidad en función de lo que tiene que hacer el gerente para alcanzar la excelencia como resultado de las metas previstas, elevar la calidad gerencial. Para lograr que se cumpla el compromiso por parte del gerente en la organización puede ser tres variables fundamentales:

- Las acciones de los entes o sea su desempeño
- Medir los indicadores a través del desempeño
- La recompensa cuando los resultados del desempeño así lo indique.

De ante indicado, se deduce que las variables son tipificadas en las políticas de compromiso del gerente con la institución, las cuales se define operacional en función de una matriz de reconocimiento que debe combinar las formas de recompensas hacia la administración. Toda gerencia de calidad constituye una tecnología de trabajo que debe ser aprendida primero y luego desarrollar hasta que se establezca en la organización una cultura de compromiso organizacional.

Pensamiento Estratégico

Para Tena y Grima (2001) el pensamiento estratégico, es el producto de un acto creativo innovador, lógico y aplicable que genera un conjunto de objetivos y decisiones a hacer que la organización alcance una presión en el entorno donde se desenvuelve a mejorar la eficiencia de la gestión. De esta manera, las organizaciones están experimentando cambios fundamentales, pero su trascendencia no se ha comprometido a un bien.

En opinión del autor ante citado, apenas comienza la transición de las organizaciones, el aumento de las competencias entre las organizaciones es evidente. La competencia, más notoria se presenta en el sistema educativo. Sin embargo, la verdadera transición tiene un alcance mucho mejor, pues nueva forma de organizar la transformación social de la institución.

El resultado más evidente de estés cambios es el descenso de la calidad gerencial establecidas hace mucho tiempo. Las pérdidas de participación en concursos de ascensos de los gerentes para ocupar los cargos a nivel gerencial en las instituciones educativos. Es importante comprender que las organizaciones deben prepararse para enfrentar los gestos de cambio y desarrollo institucional.

De esta perspectiva, la organización a través de los gesto de cambio que debe posicionarse en una posición competitiva con las demás instituciones. En resumen, alguno de los aspectos más importantes que deben tener en cuenta el gerente es el proceso de formulación de estrategias tales como:

- Conocer cuál es la ventaja deseable en un entorno futuro distinto al actual.
- Identificar las repercusiones que esa posición tiene para la propia organización.
- Llevar a cabo las modificaciones internas pertinentes que permitan llegar a esa posición, crear condiciones competitivas.

La experiencia práctica ha demostrado una y otra vez que la gerencia educativa conserva la creencia que los cambios que sucedan en el entorno sin beneficio para la colectividad. En la realidad actual un cambio o indirectamente en la toma de decisiones del organismo, es decir, toda institución está obligada a estar, por lo menos consciente, de las influencias externas así como del impacto que le pudieran ocasionar a futura la gestión del cambio y desarrollo, respectivamente.

Relación entre los Factores Administrativos y la Calidad Gerencial

La gerencia en el contexto de modernidad posee un bajo perfil. Con pocas excepciones los docentes en los diferentes niveles y sectores jerárquicamente del sistema educativo, han tenido una orientación fundamental de corte administrativo. Al respecto, Ruiz Luquez (citado por Pérez, ob. cit) expresa que, no es lo mismo hablar de gerencia que de administración son dos términos que se utilizan indistintamente, del criterio técnico. En general, se puede decir que cuando la gente afirma “este o cual” es un buen gerente muy probablemente tiene en su imagen a una persona que lo está haciendo bien el cual está obteniendo buenos resultados en su gestión.

Igualmente, sucede con la innovación en la educación lo cual en la perspectiva docente es relativamente inexistente, sobre todo si se asocia este concepto al de creatividad como se sabe está ligada a la innovación, al descubrimiento, a la imaginación o lo novedoso, a lo original. Es lamentable decirlo, pero si dispone de un sistema de docencia en el aula donde el esfuerzo administrativo no ha logrado el nivel innovador que se aspira más aun es la parte gerencial, como tal.

Incluso se podrá afirmar que los profesionales que actualmente dirigen instituciones educativas con criterios gerenciales hacen esfuerzo creativos, particularmente si se acoge la idea de que la creatividad está directamente relacionada con generar ideas novedosas, exploran a profundidad las múltiples opciones que afectan y aplican a la solución de problemas; no

obstante, esto es aplicable exclusivamente para la gente que hace gerencia pero no así para los que hacen simplemente administración, en este sentido se impone la aclaratoria entre ambos conceptos.

Para, Olivar (2005) etimológicamente el termino administrar significa “ministrare” que quiere decir “semicio”. Gerencia significa “genere” que se traduce “dirigir”. Dos términos afines pero no iguales. Son próximos y guardan afinidad, por contiguos o colindantes pero difieren en su conceptualización. Por el hecho de que administran significa “servirá”, gerencia, general, se asocia más con las empresa que deben ser “dirigidas” a la obtención de ganancia, en este caso la gerencia es el aprendizaje enseñado con los estudiantes.

Ahora bien, al establecer una relación en los términos administración se orienta a las actividades organizacionales cuyo propósito básico no está dirigido al beneficio económico en sí, sino que en su finalidad predomina la consecución del bien social. No siendo así el término gerencial se ha utilizado más para las organizaciones que efectúan actividades que le permiten utilizar sus recursos con la finalidad de alcanzar los objetivos, relacionados con el beneficio económico. Estas diferencias gerenciales entre administración y gerencia luce simplista si se considera que las organizaciones, particularmente las modernas pueden y en general, tienen esa doble función, la de producir un bien económico y generan beneficios sociales.

Bases Legales

Para desarrollar la parte legal fue necesario desglosar algunos señalamientos que contienen la normativa legal vigente, los cuales hacen referencia a los factores administrativos y la calidad gerencial en el sistema educativo venezolano. Por ejemplo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley Orgánica de Educación (2009) y sus Reglamentos, Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), entre otras.

Por su parte, la Constitución de República Bolivariana de Venezuela (ob. cit) en su artículo 104; establece, la educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad de comprobada idoneidad académica, el Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada, atendiendo a esta constitución a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El proceso de promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por la ley, responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

En el contenido del artículo ante citado, se puede evidenciar claramente que las personas encargadas de las instituciones educativas como los directores y supervisores, los cuáles deben ser personas de reconocida moralidad de comprobada idoneidad, es decir, de acuerdo a las normas, pautas aceptadas por la sociedad venezolana, así como estar suficientemente preparado intelectualmente en instituciones de educación media que ocupen el cargo de supervisor o gerente sin estar postulados por organizaciones políticas.

Ley Orgánica de Educación (2009) en su artículo 6 declara, el estado a través de los órganos nacionales con competencia en materia educativa, ejercerá la rectoría en el sistema educativo. En consecuencia regula, supervisa y controla, planifica, coordina políticas y programas. Igualmente, el artículo 19, habla de la gestión escolar; el estado, a través del órgano con competencia,

en el subsistema de educación básica, ejerce la orientación, la dirección estratégica y la supervisión del proceso educativo y estimula la participación comunitaria.

En este sentido, los actores comunitarios participantes activos en la gestión escolar en las instituciones, centros y planteles educativos en lo atinente a la formación, ejecución y control educativa bajo el principio de corresponsabilidad. En el artículo ante citado queda expuesto el estado venezolano a través del órgano con competencia en el subsistema de educación básica, ejerce la supervisión de la gestión escolar involucrando este proceso a todos los miembros de la comunidad educativa.

En este mismo orden, esta ley en su capítulo V, habla sobre administración y régimen educativo, trata exclusivamente sobre la supervisión educativa. En su artículo 43, el estado formula y administra la política de supervisión educativa como un proceso único, integral, social, humanista, sistemático y metodológico, con la finalidad de orientar y acompañar el proceso educativo, en el marco de la integración escuela-familia-comunidad, acorde con los diferentes niveles y modalidades del sistema educativo.

En todas las instituciones, centros planteles y servicios educativos dependiente del Ejecutivo Nacional, Estatal o Municipal, de los entes descentralizados las instituciones educativas privadas, en los distintos niveles y modalidades para garantizar los fines de la educación consagrados en esta ley. La supervisión y dirección de las instituciones educativas serán parte integral de una gestión democrática y participativa, signada por el acompañamiento pedagógico.

Queda establecido que la gerencia, la supervisión educativa son función indeclinable del estado venezolano, para ello debe buscar la integración escuela-familia y comunidad en todos los niveles y modalidad del sistema educativo. La supervisión es parte integral de una gestión, democrática y participativa, signada por el acompañamiento pedagógico en las escuelas

bolivarianos. Por otro lado, la supervisión como un proceso integral deberá afianzar el logro de las metas educacionales.

Por tal motivo, su ejecución estará directamente ligada a una acción de asesoría técnica para los docentes. En virtud de lo antes expresado, la supervisión debe estar a cargo de profesionales calificados, dado su alto nivel de responsabilidad en el logro de las metas educacionales. De allí que, este profesional debe conocer ampliamente sus funciones administrativas y docentes a fin de contribuir eficazmente con una óptima educación de los ciudadanos, recibir una formación que los prepare para su desempeño eficaz. Por otra parte, debe velar porque los planteles de educación cumplan funciones de forma eficaz al servicios de la comunidad estudiantil.

El Reglamento de la Ley Orgánica de Educación (2009) establece que, la supervisión educativa es una función pública de carácter docente, mediante la cual el Ejecutivo Nacional, por órgano del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, garantiza el logro de los fines previsto en la constitución, en la Ley Orgánica de Educación y demás instrumentos normativos en materia educativa, así como la correcta aplicación de las políticas del estado venezolano para el sector de educación.

En lo que respecta a este artículo, es válido decir que se establece la organización de la supervisión educativa en correspondencia con los distintos niveles: el primero los planteles educativos, el segundo los distritos escolares, el tercero las zonas educativas y por último las unidades centrales del Ministerio del Poder Popular para la Educación.

En consecuencia, lo anteriormente expuesto como bases legales de esta investigación, permite afirmar que el ejercicio de la supervisión educativa, aún corresponde a una concepción fiscalizadora para dar paso a una práctica dirigida a conducir, evaluar, 40 recomendar, orientar y mejorar el ejercicio de las acciones educativas en el ámbito del subsistema de educación básica.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente con su Reforma Parcial (2000), la educación es un área estratégica en los procesos de transformación

social y cultural de la nación, por lo tanto es fundamental mejorar la calidad en la misma, para ello es necesario que los factores administrativos funcionen con la exigencia de la calidad gerencial. En su artículo 3; expresa, el reglamento se aplicara a los profesionales de la docencia que cumplan funciones de orientación, planificación, investigación, evaluación, dirección, supervisión y dirección en el campo educativo, es decir, en los diferentes niveles y modalidades del sistema, respectivamente.

De igual forma, el artículo 10; manifiesta que el personal docente gozara de autonomía académica, en sujeción a las normas de organización y funcionamiento de los planteles, a las administraciones establecidas para los diferentes niveles y modalidades del mismo. Igualmente, el artículo 12, habla de las funciones educativas se ejercerá de acuerdo con las atribuciones inherentes al ejercicio de los cargos que conforman los docentes, la organización y sus competencias respectivas al servicio.

Los cargo de gerencia o jerarquía corresponde a los cargos definidos dentro de la organización administrativa del sistema educativo, los cuales comprende las siguientes categorías: docente, coordinador, directivo y supervisor, es decir, es el grado alcanzado por el profesional de la docencia en el ejercicio de su canero dentro de la organización administrativa. Al respecto, el artículo 201, reza para garantizar el mejoramiento de la calidad educativa y la aplicación de su cobertura, Ministro del Poder Popular para la Educación podrá dictar las medidas administrativas que juzgue necesarias como tal.

De lo ante expresado, se puede deducir, los artículos antes citados en la parte de las políticas educativas o la asignación de los cargos de jerarquía a través de selección y formación de directores de planteles escolares de todos los niveles y modalidades para que los gerentes aprendan como puedan llevar a cabo los procesos administrativos de cambios que incrementen el aprendizaje de la estructura organizativa del centro aplicando los conocimientos en mejora de la calidad gerencial de la institución educativa.

En el caso de las instituciones educativas, las personas que obtienen las cosas a través de la gente que labora en la organización ordenando el trabajo de la gente, pero no la meta principal de una institución y de hecho de su administración en la de conseguir un beneficio social, la formación de recursos humanos. No distante, en el sistema educativo, administraran se ha interpretado más como funcionar el sistema en cualquiera de sus niveles, para alcanzar las apariciones de los elementos o factores que la conforman las del propio sistema.

En este particular, Olivar (ob. cit) sostiene que, administración educativa está más orientada al concepto de eficiencia en el sentido de que el fin último es que logren las aspiraciones de todos sus componentes, no siendo primordial cuanto le cueste al sistema. En la gerencia educativa, al contrario de la administración, el concepto de eficiencia, donde subyace el logro de los objetivos con la menor inversión y las mayores ganancias en el carácter social.

En consecuencia, la gerencia no es en término acuñado exclusivamente para las organizaciones con fines de lucros y por ello puede ser adoptada por otros tipos de organizaciones como las educacionales, pero la palabra gerencia se exige que su aplicación sea efectiva en cada una de las funciones que la componen, particularmente que sus resultados sean de alta productividad y excelencia calidad gerencial. De manera que, eficiencia, efectividad, productividad, excelencia y calidad son términos ligados a la gerencia. Una organización que se aleje de estas expresiones, según esta interpretación, están más ligadas a la administración.

Definición de Términos

Gerencia Educativa: Chiavenato (2010:146) define “la gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control, a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos, comúnmente relacionados con beneficios económicos”.

Factores Administrativo: Rapalo Castellano (2003) la misión pedagógica del director de la escuela no es de una persona en exclusividad. En el caso de planteles educativos con más de una persona en funciones de dirección y coordinación pedagógica, las responsabilidades pueden ser delegadas mediante un trabajo en equipo.

Planificación: Cerezo (2008) expresa, la planificación vincula el proceso de elaboración de las decisiones con la toma de decisiones misma, de acuerdo con las denominaciones de las teorías administrativas tradicional del análisis de políticas en términos generales.

Organización: La organización en la terminología de los administradores del Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) está relacionada con la distribución del personal en las instituciones educativas y la normativa vigente establece que las zonas educativas recogen la información proveniente de las escuelas y liceos en cuanto a docentes disponibles, números de aulas necesarias y demandas de nuevos cargos.

Dirección: Armas (2013) expresa, la dirección deriva la necesidad de realizar cambios importantes en cuanto a la actitud del gerente. El término de dirección es propio de la empresa. En general, se puede decir, que lo distingue una organización.

Control: Rodríguez Potter (2007) define, el control como un esfuerzo sistemático para fijar niveles de desempeño con objetivo de planificación, para diseñar los sistemas de retroalimentación de la información para comparar el desempeño real de esos niveles predeterminados.

Calidad Gerencial: Para Ruiz Lúquez (2004) la calidad gerencial es un aspecto fundamental de toda organización. En Venezuela la calidad gerencial ha sido toma de consideración en eventos nacionales y regionales, donde se ha destacado su importancia, pero han quedado solo en sus aspectos conceptuales, sin llegar a observar la aplicación de algún modelo operacional.

Trabajo en Equipo: El trabajo en equipo, según Poggiese (ob. cit) es una técnica de grupo para manejar la calidad de la educación utilizando al máximo los poderes complementarios de los decentes, consiste ante todo un trabajo en equipo. Dentro de este equipo, tanto profesores como estudiantes actúan juntos, se dan de hecho las situaciones o procesos que estudia y orienta la dinámica para la solución del problema en la organización.

Autoconfianza: Al respecto, Rizzo (2005), manifiesta que un gerente ofrece parte de sus tiempos para alguna gestión en beneficio de sus subalternos, está practicando una actitud emocional equilibrada que se puede interpretar como autoconfianza en la colectividad.

Gestión de Cambio y Desarrollo: Potella (ob. cit), expresa que se hace importante el establecimiento de la gestión de cambio, desarrollo como objetivo corporativos. La fijación de políticas y directrices de planes, programas y proyectos educativos se requieren a la adaptación de la estructura organizativa de manera tal que facilita la enumeración entre los actores del entorno.

Cuadro 1: Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Determinar los factores administrativos en la calidad gerencial del docente en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy.

| Objetivos Específicos | Variables | Dimensiones | Indicadores | Ítems |
|---|--------------------------|---------------------------------|--------------------------------|----------|
| Identificar los factores administrativos que utilizan los docentes. | Factores administrativos | Planificación | Proceso Educativo | 1,2 |
| | | Organización | Diagnóstico de necesidades | 3 |
| | | Dirección | Estructura Organizacional | 4,5 |
| | | Control | Toma de decisiones | 6,7 |
| | | | Compromiso gerencial | 8,9 |
| Describir los elementos de la calidad gerencial en el docente | Calidad gerencial | Trabajo en equipo | Liderazgo | 10,11,12 |
| | | Autoconfianza | Resolución de problemas | 13,14 |
| | | Gestión del Cambio y Desarrollo | Compromiso con la organización | 15,16,17 |
| | | | Pensamiento estratégico | 18,19,20 |
| Establecer los factores administrativos en la calidad gerencial del docente en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy. | | | | |

Fuente. Bistocho Zapata (2021).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico contiene aspectos de carácter técnico, compuesto por elementos como: tipo de investigación, diseño, población, muestra de estudio, técnicas de recolección de datos, validez, confiabilidad, así como el tipo de análisis estadístico en el procedimiento de datos que se requirieron para obtener los resultados del estudio titulado: Factores administrativos en la calidad gerencial del docente en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy.

Tipo de Investigación

La investigación objeto de estudio es de carácter de campo descriptivo, según, Hernández, Fernández y Baptista (2008, p.103) son aquellos estudios que, “buscan especificar propiedades características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población”. Es decir, todo lo que se orienta a precisa como ocurren los hechos, es este sentido, el investigador recolecta la información relacionada con el estado real del fenómeno, tal y como se presentaron en su ambiente.

Los estudios descriptivos, tienen como propósito la delimitación de los hechos que conforman el problema, es decir, los hechos son estudiados en el sitio donde se desarrolla la investigación. Para la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2011) los estudios de campo descriptivo pueden realizar en cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación propios de las disciplinas donde se ubique la temática, siempre y cuando el

investigador, logre justificar, de manera satisfactoria, la metodología seleccionada.

La investigación se centró en un estudio de campo descriptivo, el cual es entendido por el análisis sistemático, cuyo propósito es describir, interpretar, entender la naturaleza o factores que constituyen las causas – efectos en este caso sobre los factores administrativos en la calidad gerencial del docente en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy.

En este mismo orden de idea, Arias (2008, p.94) sostiene que “la caracterización de un hecho, fenómeno individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. En virtud de lo planteado por el autor ante citado, la investigadora en conjunto con los docentes de la escuela “José Atanasio González”, organizaron el diseño de la investigación para un mejor análisis e interpretación del estudio.

Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación se ubicó en un estudio de campo no experimental. Tamayo y Tamayo (2009, p.146) sostiene que, “los diseños de campos son los que surgen de la aplicación de un trabajo de campo”. En este sentido, los datos se recolectaron en el mismo sitio de la investigación donde estuvo el problema, los datos del estudio fueron recogidos directamente de la realidad a través de la praxis, tal como lo refieren; “el análisis sistemático de problemas con el propósito de dirección, entender su naturaleza constituyente o predecir su ocurrencia”.

Aunado a lo planteado por el autor ante citado, deduce que el diseño de campo responde a la formulación del problema de la escuela “José Atanasio González”, titulado: Factores administrativos en la calidad gerencial del docente en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy, desarrollado en el capítulo I, puesto que los datos se

obtuvieron directamente de la praxis, al igual, se describen las relaciones entre las variables en estudio. Por otro lado, Hernández y otros (ob. cit) señala que, los estudios de campos permiten al investigador indagar las necesidades y los efectos de la interacción entre los diferentes tipos de variables que están en juego como: sociológicas, psicológicas, educacionales, antropológicas, entre otras.

En relación a lo planteado por los autores ante citado en diseño de la investigación se consideró de campo no experimental. Para luego analizar la población objeto de estudio.

Población y Muestra

Población

Toda investigación se utiliza fuentes primarias y secundarias para recabar la información a través de la población objeto de estudio. Para muchos autores la identifican como el universo, “es el conjunto finito o infinito de unidades de análisis, individuos, objetos o elementos que se someten a estudio, con base fundamental para obtener los datos”, Pérez (2018, p.65).

También, la población es identificada como un conjunto de unidades que se estudian y observan individualmente por un estudio por el investigador, a cual está determinada por la totalidad de los informantes que toman parte del estudio para lo cual son validas las conclusiones, es decir, la integridad de los elementos que la forman.

En este sentido, es pertinente señalar que es finita de fácil acceso no se requiere cálculo de la muestra. En este caso quedo representada por treinta y seis (36) personal docente que realizan funciones de directivos en la escuela bolivariana, “José Atanasio González”.

Muestra

La muestra, “es una proporción, un subconjunto de población que selecciona el investigador de las unidades en estudio, con la finalidad de obtener información confiable y representativa”, Pérez (ob. cit). En general, la cantidad de información obtenida en la muestra depende del número de elementos de la población, también la cantidad de variación de los datos. Este último factor puede ser controlado por el método de selección de muestra, llamado diseño de encuesta.

En la investigación “Factores administrativos en la calidad gerencial del docente”, en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy, la muestra al igual al igual que la población es finita, la cual quedo representada por treinta y seis (36) profesionales de la docencia discriminadas distribuidas entre directivos y docentes que hacen vida activa en la institución educativa ante descrita a cuales se le aplico técnica de recolección de datos como fuentes primaria del estudio.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos, según Chávez (2010) son documentos utilizados para recolectar información que sea de interés para el investigador en la búsqueda de plantear una solución algún problema. Partiendo de esta premisa, todos los elementos o materiales que se sirva el investigador para la recolección de datos son de suma utilidad. En este sentido, los instrumentos son procedimientos sistemáticos y estandarizados que permiten observar la conducta del individuo, a fin de hacer inferencias sobre determinados constructos, rasgos, dimensiones o atributos, entre otros.

En este sentido, las técnicas e instrumentos para la recolección de datos en la investigación, “Factores administrativos en la calidad gerencial del docente”, en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, la investigadora utilizó fuente primaria como la observación, entrevista, encuesta y

cuestionarios. También, secundarias mediante documentos, estudios ya realizados sobre la temática que conllevaron a la recolección de información importante sobre el objeto de estudio.

Encuesta

Consiste en obtener información, opiniones, sugerencias y recomendaciones mediante técnicas. Al respecto, Hurtado (2008) define la encuesta como, una técnica de recolección de datos que permite obtener la información necesaria acerca del tema estudiado, propiciando la autoadministración a través de instrumento denominado cuestionario, el cual debe considerarse como recursos materiales, o bien como herramientas que se emplean para conocer, medir o determinar el comportamiento o atributos de las variables que se estudian, con la finalidad de obtener informaciones que se requieren para desarrollar la investigación.

Cuestionario

El cuestionario, según Chávez (201, p.104) sostiene que, “es un instrumento, herramienta o medio que recoge información directa, cuya ventaja está dada en que posee detalles del problema”. En tal sentido, el cuestionario se utiliza con la finalidad de recabar datos al estudio. Para su aplicación se requieren personas que juegan el rol de entrevistada y el entrevistado. Es decir, el individuo responde por escrito las interrogantes referentes al tema abordado el cual no requiere la presencia del investigador.

En el caso de la investigación titulada, “Factores administrativos en la calidad gerencial del docente”, en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, se utilizó un instrumento de tipo cuestionario, estructurado en veinte (20) de preguntas cerradas, con cuatro (4) alternativas de respuesta representadas con las siguientes siglas: Siempre (S), Casi Siempre (CS), Algunas veces (AV) y Nunca (N).

Partiendo de las anteriores consideraciones, el instrumento (Cuestionario) fue diseñado con veinte (20) ítems, con cuatro (4) alternativas de selección descripta anteriormente, se formuló una, dos y tres preguntas por cada reactivos inmersos en la dimensiones de los variables objetos de estudio. En cuanto a la medición del mismo se tiene que el proceso se llevó a cabo en atención a los indicadores que fueron sustentados por el marco teórico. Posteriormente se sometió a un proceso de validación a través de la técnica de experto por expertos en el campo educativo para su validez y confiabilidad del mismo.

Validez y Confiabilidad

Validez

La validez de una escala que hace referencia a la medida de los indicadores midiendo lo que deberían medir. Es decir, instrumento que indica el grado en que una medición se relaciona consistentemente con otra que corresponda a los conceptos que fueron medidos, Hernández y Col (2008). En este sentido, el cuestionario fue validado por los expertos quienes relacionaron la teoría, objetivos propuestos en el estudio con los contenidos.

La validez del instrumento fue sometido a través de la técnica de experto, en caso de la investigación “Factores administrativos en la calidad gerencial del docente”, en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, para determinar la medición de las variables; fue sometida a tres (03) expertos en la materia, es decir, dos (2) magister en gerencia educativa y uno ciencia de la educación como línea de investigación de la Universidad Valle del Momboy.

Entonces, la validez tiene con la finalidad establecer la pertinencia de los aspectos teóricos – metodológicos, la construcción de ítems, que lleven relación con los objetivos, dimensiones e indicadores de las variables en estudio. Una vez revisado y validado el instrumento por los expertos dispuestos, se procedió a realizar las modificaciones realizadas por los

mismos, generando de esta manera un instrumento de versión final, para su aplicación a la población seleccionada por la investigadora.

Confiabilidad

La confiabilidad es un instrumento, conocido como una prueba piloto representado con una porción representativa de la población, que se aplica para verificar la validez de datos a la totalidad. Para el coeficiente, se aplicó a un grupo de quince (15) sujetos con características similares a la población de estudio. Según Hernández y Col, (ob. cit), es el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados.

El cálculo de la confiabilidad se hace mediante el método de coeficiente Alfa de Cronbach, se requiere una sola administración del instrumento de medición, el cual produce valores que oscilan entre 0 y 1, de acuerdo con Hernández y Col (ob. cit.133). Para su cálculo se aplicó el Alfa de Cronbach al estudio, “Factores administrativos en la calidad gerencial del docente”, en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, se aplicó la fórmula:

Formula General

$$r_{tt} = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Dónde:

K = Número de ítems utilizados

$\sum Si^2$ = Sumatoria de la Varianza de los ítems.

St^2 = Varianza Total del Instrumento.

$$rtt = \frac{20}{20 - 1} \left(1 - \frac{6.64/81.92}{1.92} \right)$$

$$rtt = \frac{20}{19} \left[1 - 0.081 \right]$$

$$rtt = 1.052 \times 0.91$$

$$rtt = 0.96$$

Plan de Análisis de los Datos

En relación con el tratamiento de los datos recolectados, Chávez (2010), indica la tabulación a través la técnica de análisis de datos para procesar la información recolectada, la cual permito la organización de los mismo, al igual las variables, dimensiones e indicadores, también los ítems. Por lo tanto, requieren la relación de un proceso sistemático y cuidadoso en relación con el traslado de respuestas emitida por cada uno de los sujetos de la población. El tratamiento estadístico se realizó a través de la determinación de las frecuencias relativas y porcentajes.

Esta metodología permito estudiar los datos con ordenamiento lógico e interpretativo. Para el análisis se diseñó una tabla de tabulación de datos estadísticos con doble entrada con su respectiva tabla, donde se asentaron los datos suministrados por los sujetos en atención a la sistematización de las variables. Luego la investigadora procedió a calcular los datos a través de la estadística descriptiva, realizando el análisis cuantitativo respectivo al igual que las inferencias de la autora, corroborando su concordancia o discrepancia a que hubiere lugar con las teorías formuladas por los autores citados.

Procedimiento de la Investigación

Para el desarrollo de la presente investigación se lleva a cabo los siguientes pasos: Se procede a realizar capítulos por capítulo para luego sistematizar los eventos a realizar por la investigadora durante el desarrollo del estudio: “Factores administrativos en la calidad gerencial del docente”, en la escuela bolivariana “José Atanasio González”.

Primera capítulo, Identificación y planteamiento del problema de investigación, la formulación de los objetivos, la justificación y delimitación de la investigación. El segunda capítulo, se correspondió al arqueo bibliográfico, relacionado con la temática a investigar, sobre las variable, dimensiones e indicadores respectivos, así como también, se constató la verificación de antecedentes de la investigación, conformando con ello el marco teórico que sustenta la investigación. En esta misma etapa se planteó el sistema de variable y la operacionalización de las variables con sus dimensiones e indicadores.

El tercera capítulo, fue la elaboración del marco metodológico, destacando tipo, diseño, y población de la investigación, con el diseño de una entrevista tipo cuestionario versionado, es decir, la misma sirve para entrevistar al docente, con escala tipo Likert, dicho instrumento fue validado por tres expertos en el área y sometido a una prueba piloto de quince (15) sujetos fuera del campo investigativo para obtener su confiabilidad.

Una vez terminado el proceso anterior se procede a la elaboración del cuarto capítulo, que corresponde a la recolección, tabulación y codificación de ambos instrumentos para el tratamiento estadístico. Luego se realiza el análisis e interpretación de los resultados arrojados por el instrumento. Finalmente, el capítulo quinto acompañado de conclusiones, recomendaciones, fuentes bibliográficas y anexos. Atendiendo a todas los capítulos expuestos anteriormente la investigadora procede a culminar la tesis de grado para obtener el título de Magister en Ciencias de la Educación.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Análisis e Interpretación de los Resultados

El presente capítulo plantea el análisis e interpretación de los resultados que recogidos a través del instrumento tipo cuestionario, aplicado al personal de la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy, cuyo objetivo general fue: Determinar los factores administrativos en la calidad gerencial del docente en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy. La fase del diagnóstico permitió a la investigadora diseñar el cuestionario para la recolección de la información requerida al medir la frecuencia porcentual de los reactivos derivados de las variables en estudio.

En este sentido, la variable independiente; factores administrativos; compuestos por los reactivos: proceso educativo, diagnóstico de necesidades, estructura organizacional, toma de decisiones y compromiso gerencial. La dependiente: liderazgo, resolución de problemas, compromiso con la organización, pensamiento estratégico, cada uno de ellos permitió diseñar y estructurar el cuestionario para ser aplicado a la población objeto de estudio, el cual quedo con veinte (20) ítems para medir las variables ante descritas.

Una vez obtenidos los resultados la investigadora procedió a organizar la información en cuadros de frecuencias y porcentaje acompañado de gráfico de barra para luego hacer el análisis de los datos recabados en cada uno de los reactivos derivados de las variables factores administrativos y calidad gerencial de acuerdo a las bases teóricas que sustenta la investigación. De esta manera, se plasmó los detalla de cada variable, dimensión e indicador en juego.

Variable: Factores Administrativos

Dimensión: Planificación.

Indicador: Proceso educativo

Cuadro 2. Respuesta del personal directivo y docente, ítems 1 y 2

| N | Ítems | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | | Total | |
|---|--|---------|----|--------------|----|---------|----|-------|----|-------|-----|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | La planificación es necesaria para el proceso educativo. | 32 | 89 | 1 | 3 | 3 | 8 | 0 | 0 | 36 | 100 |
| 2 | Planificar es hacer frente a la situación en la medida que surgen los problemas. | 18 | 50 | 7 | 19 | 6 | 17 | 5 | 14 | 36 | 100 |

Nota. Datos obtenidos del instrumento aplicado a población. Bistochet (2021)

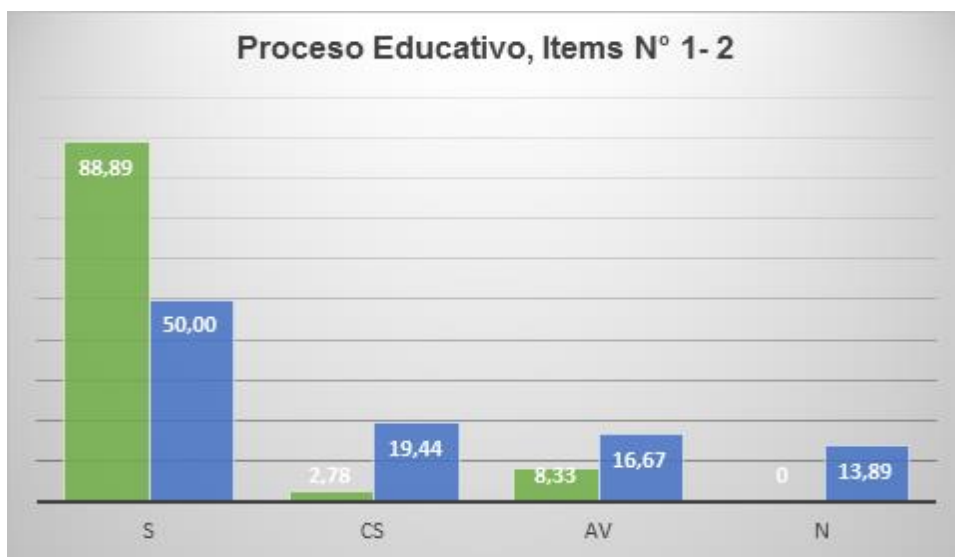


Gráfico 1. Indicador: Proceso educativo

Fuente: Bistochet (2021)

Análisis e Interpretación de los Resultado

De los resultados derivados del cuestionario aplicado a los docentes de los de la escuela bolivariana “José Atanasio González”, Estado Yaracuy.

Reflejado en el cuadro 2, grafica 1, correspondiente al indicador; Proceso educativo, en el ítem 1. La planificación es necesario para el proceso educativo; se observa que el 89% respondió siempre, 3% casi siempre, 8% algunas veces y nunca no respondieron para un total del 100%, con una frecuencia de 32, 1, 3 y 0 respectiva. En cuanto al ítem 2, Planificar es hacer frente a la situación en la medida que surgen los problemas, los resultados fue del 50% respondió siempre, 19% casi siempre, 17% algunas veces y el 5% nunca para un total del 100%, con frecuencia de 18, 7, 6 y 5 respectiva.

Los resultados anteriores corresponden con el planteamiento realizado por Cerezo (2008) expresa que, la planificación vincula el proceso de elaboración de las decisiones con la toma de decisiones misma. La denominación está basada en la teoría administrativa tradicional de las políticas educativas. Desde el punto de vista, gerencial se puede afirmar que la planificación es proceso educativo de excelencia siempre y cuando la administración ponga en prácticas los factores que oriente la calidad gerencial.

Dimensión: Organización, indicador: Diagnóstico de necesidades

Cuadro 3. Respuesta del personal directivo y docente, ítem 3.

| N | Ítem | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | | Total | |
|---|---|---------|----|--------------|----|---------|----|-------|----|-------|-----|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 3 | La planificación permite realizar el diagnóstico de las necesidades de la institución | 18 | 50 | 5 | 14 | 6 | 17 | 7 | 19 | 36 | 100 |

Nota. Datos obtenidos del instrumento aplicado a población. Bistochet (2021)

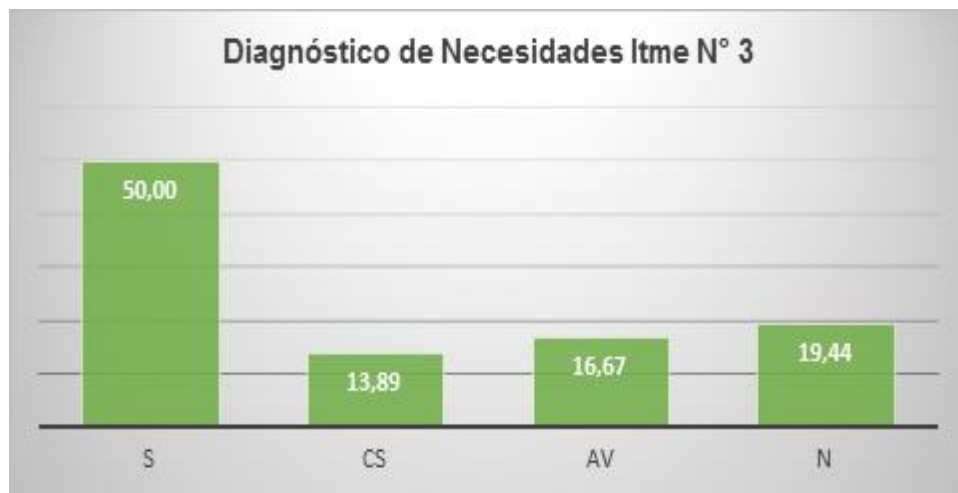


Gráfico 2. Indicador: Diagnóstico de necesidades
Fuente: Bistoche (2021)

Análisis e Interpretación del Resultado

En la cuadro 3, grafico 2, correspondiente al indicador diagnóstico de necesidades, se observa que el 50% respondió siempre, el 14% casi siempre, 17 algunas veces y 19% nunca para un total del 100%. Cuya frecuencia fue de 18, 5, 6 y 7, respecto al ítem 3, La planificación permite realizar el diagnostico de las necesidades de la institución. De esta forma, la planificación realizada por el personal directivo y docente implica motivación por la parte gerencial, por tal razón se requiere de un sistema de cambio, que facilite la cercanía entre ambos actores puedan transmiten administrativamente lo necesario.

Los resultados anteriores coinciden con el planteamiento realizado por Pérez Serrano (2000) el diagnóstico de necesidades, es el crecimiento de la realidad, además constituye una de las herramientas teóricas-metodológicas más importantes para acercarse al conocimiento de la realidad. En general, un buen gerente al elaborar proyectos educativos tiene a formularse problemas ambición que respondan, sin lugar a dudas sobre la voluntad del personal docente en resolver la problemáticas. Para esto debe tener experiencia en la resolución de conflicto. Detectada una necesidad el directivo de forma

inmediata debe realizar preguntas a la población educativa que hace vida activa en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, para la busque de su solución.

Dimensión: Dirección, indicador: Estructura organizacional

Cuadro 4. Respuesta del personal directivo y docente, ítems 4 y 5.

| N | Ítems | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | | Total | |
|---|---|---------|-------|--------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 4 | La organización de la estructura obedece a un proceso de planificación | 10 | 27.78 | 12 | 33.33 | 8 | 80 | 6 | 16.67 | 36 | 100 |
| 5 | La organización implica el diseño de la estructura formal para el desarrollo de la administración educativa | 17 | 47.22 | 10 | 27.78 | 7 | 19.44 | 2 | 5.56 | 36 | 100 |

Nota. Datos obtenidos del instrumento aplicado a población. Bistoche (2021)



Gráfico 3. Indicador: Estructura organizacional

Fuente: Bistoche (2021)

Análisis e Interpretación de los Resultado

La información recabada por los encuestados en torno al indicador: Estructura organizacional, se refleja en el cuadro 4, grafico 3, referente al ítem 4, La organización de la estructura obedece a un proceso de planificación, se observa que el 27.78% respondió siempre, 33.33 casi siempre, 80% algunas veces y 16.67% nunca para un total del 100%, con frecuencias de 10,12, 8 y 6, respectivamente. Por lo tanto, la mayoría de la población encuestada señalo que, algunas veces, la organización de la estructura obedece a un proceso de planificación y casi siempre es cumplido el proceso como tal.

Ítem 5, La organización implica el diseño de la estructura formal para el desarrollo de la administración educativa, la población encuestada respondió el 47.22 siempre, 27.78 casi siempre, 19.44 algunas veces y 5.56 nunca, con frecuencias de 17, 10, 7 y 2, en este caso la población supone a la organización como un sistema abierto lo cual implica interrelación permanente con el medio ambiente en el que esta inmenso la institución.

Los resultados obtenidos coinciden por lo expresado por, Matos (2013) al decir que, toda organización cuenta con una estructura organizacional constituida jerárquica y organizadamente en niveles fundamentales: Estratégico, funcional, táctico u operativo, respectivamente. Cada uno de estos niveles hace referencia a los factores administración en la Institución Educativo. Desde esta perspectiva, gerencial se interioriza la idea de que los lineamientos deben fluir desde lo estratégico a lo operativo.

Dimensión: Control, indicador: Toma de decisiones

Cuadro 5. Respuesta del personal directivo y docente, ítems 6 y 7

| N | Ítems | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | | Total | |
|---|---|---------|-------|--------------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-----|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 6 | La toma de decisiones permite realizar a los directivos la jerarquía de las problemáticas institucional | 15 | 41.67 | 12 | 33.33 | 7 | 19.44 | 2 | 5.56 | 36 | 100 |
| 7 | La información es considerada como una herramienta al momento de toma de decisiones por parte de los gerentes | 20 | 55.56 | 6 | 16.6 | 8 | 2.22 | 2 | 5.56 | 36 | 100 |

Nota. Datos obtenidos del instrumento aplicado a población. Bistochet (2021)

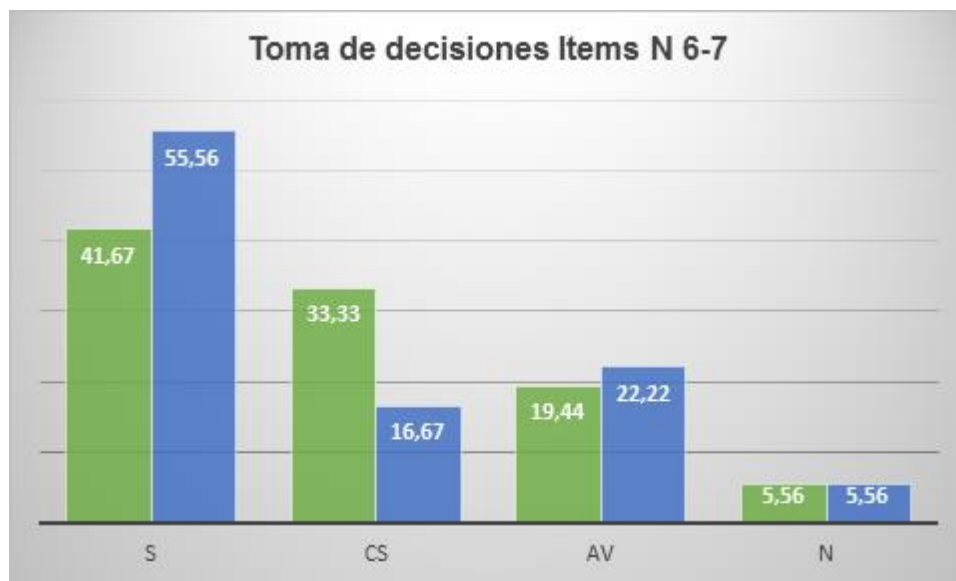


Gráfico 4. Indicador: Toma de decisiones

Fuente: Bistochet (2021).

Análisis e Interpretación de los Resultado

De los resultados derivados del cuestionario aplicado a los docentes reflejados en el cuadro 5, grafico 4, ítem 6; La toma de decisiones permite realizar a los directivos la jerarquía de las problemáticas institucional, se observa que el 41.67% respondió siempre, 33.33% casi siempre, 19.44% algunas veces y 5.56% nunca, con frecuencias de 15, 12, 7 y 8, respectivamente, la toma de decisiones en el resultado de decisiones es producto de conductas muy personales, es realmente difícil prescribir una forma para tomar decisiones, precisamente para la serie de factores que pueden influir en ella.

Ítem 7, La información es considerada como una herramienta al momento de toma de decisiones por parte de los gerentes, la población encuestada respondió, 55.56% siempre, 16.6% casi siempre, 2.22% algunas veces y 5.56% nunca para una frecuencia de 20, 6, 8 y 2. Las decisiones hechas por el docente pueden ser clasificada en: los contenidos, estilo de aprendizaje, la conducta del docente, recordando que estés tipos de conductas no deben prevalecer ante las necesidades de los estudiantes, el profesor debe entrar de decisión de realizar todas las actividades que implican en proceso de aprendizaje, apoyado en los métodos pedagógicos resultantes de investigaciones producto de la práctica.

Ruiz Luquez (ob. cit.) expresa que, algunos momentos el docente toma decisiones, al planificar la interacción del proceso de evaluación de los resultados. Cada aspecto envuelve diferentes tipos de evaluación. En esta etapa el directivo y docente tiene tiempo para discutir sobre el principio de la educación, al igual los factores administrativos de la gerencia o los resultados de las variables en estudio.

Dimensión: Control, indicador: Compromiso Gerencial

Cuadro 6. Respuesta del personal directivo y docente, ítems 8 y 9.

| N | Ítems | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | | Total | |
|---|--|---------|-------|--------------|-------|---------|-------|-------|------|-------|-----|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 8 | El compromiso gerencial permite a los directores debatir las directrices institucionales | 16 | 44.44 | 11 | 30.56 | 6 | 16.67 | 3 | 8.33 | 36 | 100 |
| 9 | El control gerencial permite a los directores vigilar la labor desarrollada en la organización | 17 | 47.22 | 9 | 25 | 5 | 13.89 | 5 | 13.8 | 36 | 100 |

Nota. Datos obtenidos del instrumento aplicado a población. Bistoche (2021)

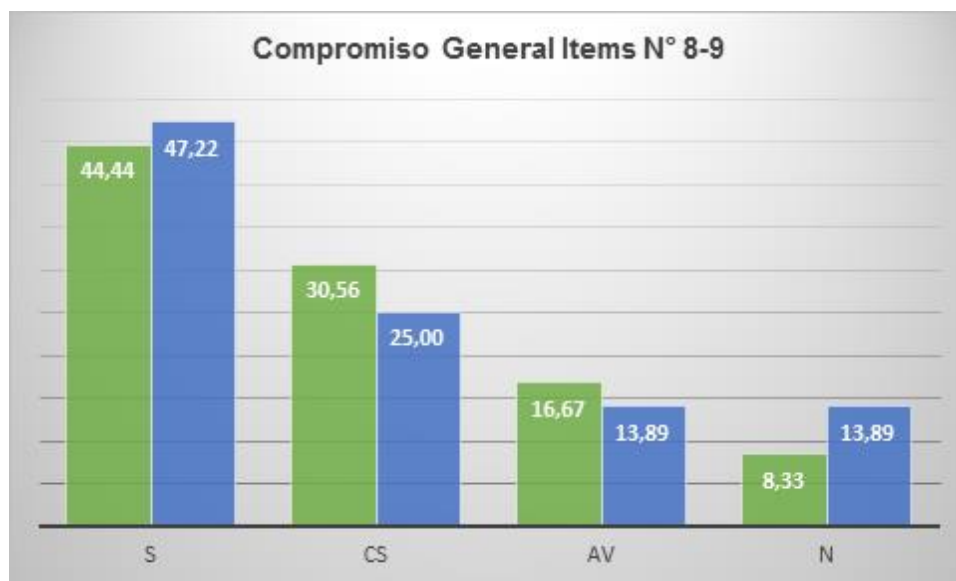


Gráfico 5. Indicador: Compromiso Gerencial

Fuente: Bistoche (2021)

Análisis e Interpretación de los Resultado

Al observar el cuadro 6, gráfico 5, correspondiente al indicador compromiso gerencial, la población encuestada respondió 44.44% siempre, 30.56% casi siempre, 16.67% algunas veces y 8.33 nunca con frecuencias de 16, 11, 6 y 3 respectivamente, los docente afirma que el compromiso gerencial en un modelo esencial de pensamiento y de acción organizacional que vincula continua, sistemáticamente las capacidades de la organización (fortaleza y debilidades) a las oportunidades o amenazas que ofrece el entorno.

Ítem 9, El control gerencial permite a los directores vigilar la labor desarrollada en la organización, los docentes respondieron las alternativas de la siguiente manera; el 47.22% siempre, 25% casi siempre, el 13.8% algunas veces a igual que nunca, cuya frecuencia fue de 17, 9, 5 y 5 para un total de 36, la tarea fundamental de la administración gerencial es a través del compromiso gerencial cuya misión de la institución esto conduce a la fijación de objetivos, al desarrollo de estrategias y planes o toma de decisiones para los resultados del mañana.

Para Drucker (1985) la organización es un sistema abierto que supone a la institución en el medio ambiente en el que esta inmenso la gerencia, el cual se concibe al entorno como el conjunto de todas las variables objetas de estudios que puedan influir o tengan capacidades de influencias en la oportunidad de la organización como sistema.

Variable: Calidad Gerencial

Dimensión: Trabajo en Equipo, indicador: Liderazgo

Cuadro 7. Respuesta del personal directivo y docente, ítems 10, 11 y 12.

| N° | Ítems | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | | Total | |
|----|--|---------|-------|--------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 10 | El liderazgo permite al directivo llevar a cabo las actividades con el correspondiente control | 13 | 36.11 | 7 | 19.44 | 11 | 30.56 | 5 | 13.89 | 36 | 100 |
| 11 | El gerente como líder ejerce mayor autoridad sobre el grupo de trabajo | 6 | 16.67 | 12 | 33.33 | 12 | 33.33 | 6 | 16.67 | 36 | 100 |
| 12 | Los gerentes adoptan política de participación en la institución educativa | 9 | 25 | 9 | 25 | 11 | 30.56 | 7 | 19.44 | 36 | 100 |

Nota. Datos obtenidos del instrumento aplicado a población. Bistoche (2021)



Gráfico 6. Indicador: Liderazgo

Fuente: Bistoche (2021)

Análisis e Interpretación de los Resultado

De los resultados derivados del cuestionario aplicado a los docentes de la escuela bolivarianos “José Atanasio Gutiérrez” objetos de estudios, se pueden observar en el cuadro 7, gráfico 6, que el 36.11% respondió siempre, el 19.44% casi siempre, 30.56% algunas veces y 13.89% nunca con unas frecuencias de 13, 7, 11 y 13 referente al ítem 10, El liderazgo permite al directivo llevar a cabo las actividades con el correspondiente control.

Ítem 11, el gerente como líder ejerce mayor autoridad sobre el grupo de trabajo, la población respondió a las siguientes alternativas de la siguiente manera; el 16.67% siempre, 33.33% las alternativa casi siempre y algunas veces, ahora el 16.67% nunca, con frecuencias de 6, 12, 12 y 6 respectivamente. Al observar los resultados de los ítems 10 y 11, Poggiese (ob. cit) refuerza la tesis que la técnica de grupo para manejar la calidad de la educación utilizando al máximo los poderes complementarios de los docentes, consiste ante todo un trabajo en equipo.

Referente al ítem 12, Los gerentes adoptan política de participación en la institución educativa, la respuesta de los docente fue de 25% las alternativas siempre y casi siempre, el 30.56% algunas veces y 19.44% nunca para una las siguiente frecuencias 9, 9, 11 y 7 respectivamente. Todo liderazgo conduce al trabajo del gerente educativo administrar la educación.

Los resultado son contradictorios por lo expresado por MPPE (ob. cit) donde dice que el líder debe responder a las exigencias del trabajo de acuerdo con la percepción de las características humanas, ambientales de la organización, lo cual implica cuando se necesita dirección de dirigir, además se requiera participación para mejorar en forma democrática una institución educativa.

Dimensión: Autoconfianza, indicador: Resolución de Problema

Cuadro 8. Respuesta del personal directivo y docente, ítems 13 y 14.

| N | Ítems | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | | Total | |
|----|--|---------|--|--------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| | | 13 | El liderazgo permite al directivo llevar a cabo las actividades con el correspondiente control | 6 | 16.67 | 13 | 36.11 | 11 | 30.56 | 6 | 16.67 |
| 14 | El gerente como líder ejerce mayor autoridad sobre el grupo de trabajo | 5 | 13.89 | 10 | 27.78 | 17 | 47.22 | 4 | 11.11 | 36 | 100 |

Nota. Datos obtenidos del instrumento aplicado a población. Bistoche (2021)

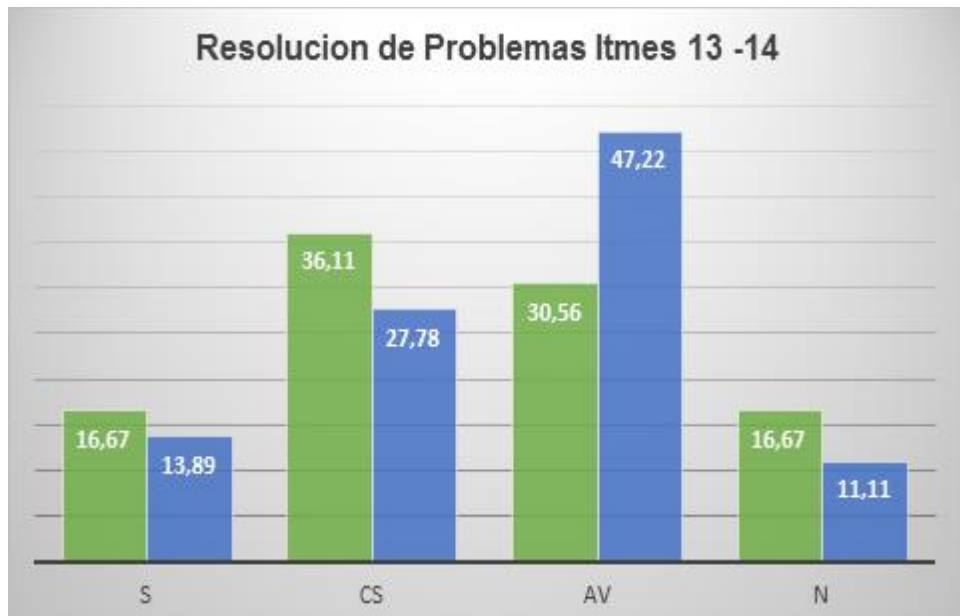


Gráfico 7. Indicador: Resolución de Problema

Fuente: Bistoche (2021)

Análisis e Interpretación de los Resultado

El cuadro 8, gráfico 7, correspondiente al indicador; Resolución de problema, se observó en el ítem 13, el 16.67% siempre, 36.11% casi siempre, 30.56 algunas veces y 16.67% nunca, con una frecuencia de 6, 13, 11 y 6 respectivamente, el cual significa que la población en estudio manifestó que casi siempre. El liderazgo permite al directivo llevar a cabo las actividades con el correspondiente control, en la escuela bolivariana “José Atanasio Gutiérrez”.

Ítem 14, El gerente como líder ejerce mayor autoridad sobre el grupo de trabajo, la respuesta emitida por los docentes entrevistados fue la siguiente; 13.89% siempre, 27.78 casi siempre, 47.22 algunas veces y 11.11% nunca, reflejada una frecuencia de 5, 10, 17 y 4. Al observar los resultados el 47.22% de la población manifestó algunas veces el gerente ejerce la autoridad sobre el grupo de trabajo en la institución a la cual dirige.

Los resultados reflejados en los ítems 13 y 14 no coinciden por lo expresado por Ruiz Luquez (citado por Pérez, ob. cit.) define una serie de términos afines con las ideas de liderar en la parte gerencial, tales como: Conducir, orientar, gobernar, seguir, además de director, gerente, entre otros. Asimismo, es difícil e inclusive algunas veces resaltara imposible establecer criterios en el mundo del conocimiento, cuando el método de investigación se fundamenta en viejos esquemas o teorías caducas como pudiera ser el caso de un líder de corta participación en la calidad gerencial del sistema educativo.

Dimensión: Gestión de cambio y desarrollo, indicador: Compromiso con la organización

Cuadro 9. Respuesta del personal directivo y docente, ítems 15, 16 y 17.

| N | Ítems | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | | Total | |
|----|---|---------|-------|--------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 15 | Los gerentes educativos estimulan la participación de los actores educativos en la labor administrativa | 5 | 13.89 | 6 | 16.67 | 14 | 38.89 | 11 | 30.56 | 36 | 100 |
| 16 | Los docentes deben planificar en función de las conductas o criterios para alcanzar los logros establecidos en la institución educativa | 10 | 27.78 | 9 | 25 | 15 | 41.67 | 2 | 5.56 | 36 | 100 |
| 17 | Posee los gerentes actuales un espíritu investigativo en beneficio de la organización | 2 | 5.56 | 8 | 22.22 | 15 | 41.67 | 11 | 30.56 | 36 | 100 |

Nota. Datos obtenidos del instrumento aplicado a población. Bistoche (2021)



Gráfico 8. Indicador: Compromiso con la Organización

Fuente: Bistoche (2021)

Análisis e Interpretación de los Resultado

Cuadro 9, grafico 8, representa los ítems 15, 16 y 17, donde los docentes expresaron su opinión referente al indicador: Compromiso con la organización, representado el ítem 15 lo siguiente; el 13.89% siempre, 16.67% casi siempre, 38.89% algunas veces y 30.56 nunca, frecuencia 5, 6, 14 y 11. La población encuestada ubico su alternativa en algunas veces, Los gerentes educativos estimulan la participación de los actores educativos en la labor administrativa, trayendo como consecuencia la desmotivación del personal docente a participar en las labores administrativas.

En referente al ítem 16, Los docentes deben planificar en función de las conductas o criterios para alcanzar los logros establecidos en la institución educativa, la mayoría de los docente emitieron su respuesta obtenido el siguiente resultado; 27.78%, 25% casi siempre, 41.67% algunas veces y 5.56 nunca, la frecuencia de las alternativa fueron 10, 9,15 y 2. Esto demuestra que los docentes algunas veces planifican en beneficio de la institución, es decir, para alcanzar los logros de la misma. En el ítem 17, el resultado estuvo

reflejado en 5.56% siempre, 22.22% casi siempre, 41.67% algunas veces y 30.56 nunca, el cual indica que los docente objeto de estudios manifestaron que algunas veces, Posee los gerentes actuales un espíritu investigativo en beneficio de la organización.

Al observar los resultados de los ítems 15, 16 y 17 lo expresado no coinciden con lo indicado por Hintze ((2003) expresa que, todo compromiso organizacional, constituye una política de institución cuando se formaliza un sistema de reconocimiento para toda la organización, en todo caso es un asunto formal. Sin embargo, también puede sucederse el reconocimiento informal, cuando no obedecen a esas políticas, sino que provienen de estilos gerenciales caracterizados por la realimentación del excelente desempeño. Cuando se comporte la alegría de algunas personas que haya superado sus metas en algún proceso bajo su compromiso en la organización.

Dimensión: Gestión de cambio y desarrollo, indicador: Pensamiento Estratégico

Cuadro 10. Respuesta del personal directivo y docente, ítems 18, 19 y 20.

| N | Ítems | Siempre | | Casi Siempre | | A veces | | Nunca | | Total | |
|----|---|---------|------|--------------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 18 | Utilizan los gerentes el pensamiento estratégico para conjugar los actores educativos | 6 | 16.6 | 6 | 16.67 | 18 | 50 | 6 | 16.67 | 36 | 100 |
| 19 | Los directivos utilizan canales de comunicación como un plan estratégico en la organización educativa | 3 | 8.33 | 9 | 25 | 13 | 36.11 | 11 | 30.56 | 36 | 100 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|------|----|-------|----|-------|---|-------|----|-----|
| 20 | Tiene claro el gerente sus funciones como pensamientos estratégicos a cumplir dentro de la institución | 3 | 8.33 | 10 | 27.78 | 16 | 44.44 | 7 | 19.44 | 36 | 100 |
|----|--|---|------|----|-------|----|-------|---|-------|----|-----|

Nota. Datos obtenidos del instrumento aplicado a población. Biatochet (2021)

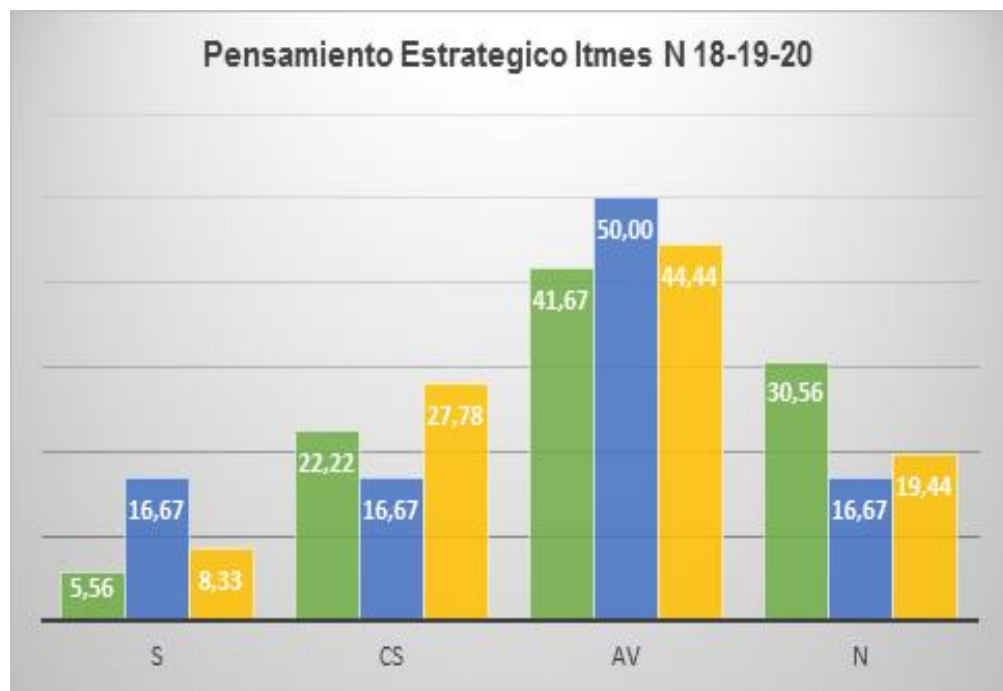


Gráfico 9. Indicador: Pensamiento Estratégico
Fuente: Bistochet (2021).

Análisis e Interpretación de los Resultado

El cuadro 10, gráfico 9, representado por los ítems 18, 19 y 20 respectivamente en el indicador; Pensamiento estratégico, se observa en el ítem 18, 16.67% en las alternativas siempre y casi siempre, el 50% algunas veces y 16.67% nunca, con frecuencias de 6, 6, 18 y 6. El cual demuestra que

la población encuestada manifestó que si, Utilizan los gerentes el pensamiento estratégico para conjugar los actores educativos. Ahora en el ítem 19, Los directivos utilizan canales de comunicación como un plan estratégico en la organización educativa, la respuesta fue ubicada en las alternativas, 8.33% siempre, 25% casi siempre, 36.11% algunas veces y 50.56% nunca, con su respectiva frecuencias de 3, 9, 13 y 11. Se demuestra la poca comunicación del personal directivo hacia los docentes.

Ítem 20, Tiene claro el gerente sus funciones como pensamientos estratégicos a cumplir dentro de la institución, la respuesta fue, el 8.33% siempre, 27.78% casi siempre, 44.44% algunas veces y 19.44% nunca, con frecuencias de 3, 10, 16 y 7 respectivamente. Al observar los resultados emitidos por los docentes de la escuela bolivarianos “José Atanasio Gutiérrez”, en este sentido, el gerente no tiene claro cuáles son sus funciones, tampoco los beneficio del pensamiento estratégico que fortalezca la administración de la institución educativa.

Los resultados de los ítems 18, 19 y 20 son contradictorio a lo expresado por Tena y Grima (2001) ambos autores sostienen que, el pensamiento estratégico en el producto de un acto creativo innovador, lógico y aplicable que genera un conjunto de objetivos que generan un conjunto de objetivos y decisiones a hacer que la organización alcance una presión en el entorno donde se desenvuelve a mejorar la eficiencia de la gestión. De esta manera, las organizaciones están experimentando cambios fundamentales, pero su trascendencia no se ha comprometido a un bien.

Los resultados del análisis e interpretación de los datos, se pudo observar que los factores administrativos que determinan la calidad gerencial en los docentes de la escuela bolivariano, “José Atanasio Gutiérrez”, el directivo esta consiente de la importancia que implica el manejo de los mismos.

Las variables, dimensiones e indicadores objeto de estudio juegan un papel importante en el desarrollo de la tesis, es decir, los factores administrativos como; Planificación, organización, dirección y control, por otro

lado, el trabajo en equipo, autoconfianza y gestión de cambio. De la misma forma, cada indicador dio la validez del estudio para poder demostrar la confiabilidad de los resultados en los cuadros de frecuencias y porcentaje, al igual en los gráficos de barra que ayudaron a expresar las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Sobre la base de los resultados arrojados en la fase del diagnóstico inicial de la investigación y sus variables de estudio factores administrativos y calidad gerencial, producto del análisis de los datos obtenidos del instrumento que se aplicó a la población que hace vida activa en la escuela bolivarianos “José Atanasio González”, ubicada en la parroquia “Peña”, se puede apreciar a lo que se concluyó.

La planificación es empleada por el personal directivo y docente en el proceso de la administración educativa. No obstante, el personal quiere orientación en el manejo de los factores que hagan efectivo la calidad de la enseñanza – aprendizaje de los objetivos, contenidos, tareas, recursos, entre otros. En cuanto, al diagnóstico de las necesidades; le permite al docente detectar cualquiera problemática institución, para esto el directivo y los docente deben ser ingenioso en la elaboración y diseños de los planes a trabajar.

En referente a la estructura organizacional los resultados demuestran que el personal directivo y docente, trabajan en la contribución para fortalecer los factores administración en la institución que administra los proyectos educativos sin ningún tropiezo. En cuanto a la toma de decisión, los resultados indican deben aplicar, organizar, dirección, control y evaluación en los objetivos que se proponen en la administrativa de la planificación.

El compromiso gerencial, como factor administrativo contribuye la herramienta de toda organización en su funcionamiento, es decir, la población tiene claro que el control es una de las prioridades para cualquier proceso de enseñanza. Toda institución educativa requiere de factores administrativos para la buena marcha de la práctica gerencial, al intercambiar experiencia con el grupo de docente que hace vida activa en la organización.

La variable calidad gerencial, el personal directivo y docente debe trabajar de manera conectada con la los factores administrativos, para que puedan elevar la calidad gerencial del proceso enseñanza – aprendizaje de la planificación como estructura funcional. Para esto, el trabajo en equipo contribuye a afianzar el liderazgo gerencial en la organización, dirección, control, que debe poseer el verdadero líder en el desempeño organizacional.

La autoconfianza es el factor determinante para determinar la calidad gerencial, los docentes en la escuela bolivariana “José Atanasio González”, a través de la gestión de cambio y desarrollo como compromiso organizacional. Los resultados demuestran que los docente deben estar apresto a dedicar el tiempo necesario en requiera el compromiso organizacional en la institución educativa.

En referencia al pensamiento estratégico, los docentes encuestados manifestaron no manejar bien el término gestión educativa para el cambio en la organización como factores administrativo en la calidad gerencial empleado por los profesionales que desee gerencia la escuela bolivariana “José Atanasio González”. En toda organización el gerente en función de docente debe manejar habilidades y destrezas que lo ayuden aprender a lograr entender que el directivo hasta el más remoto empleado de la estructura debe ser sujeto de entrenamiento que permita hacer cada día mejor las cosas.

Recomendaciones

Luego de haber realizado las conclusiones sobre los factores administrativos y la calidad gerencial del personal directivo y docente, de acuerdo a los objetos planteados en la investigación educativa, fueron realizadas las recomendaciones para fortalecer la gestión gerencial de los docentes en el proceso administrativo de la escuela bolivarianos “José Atanasio González”, ubicada en el municipio Peña, Estado Yaracuy.

Al personal directivo como agente responsable del proceso educativo debe estar actualizado sobre los factores administrativos, que conlleve a reformular el proceso de planificación, organización, dirección, control, que contribuya en la organización educativa.

En cuanto al personal docente actualizarse para poder incentivarse en el empleo de los factores administrativos destinados al trabajo conjunto con los demás docentes para así poder orientar la participación en la resolución de problemas en la escuela bolivarianos objetos de estudios.

A los docentes planificar que fortalezcan el empleo de factores administrativos que conlleve a mejor calidad gerencial. También a las autoridades educativas tanto municipales como regionales, para la implementación de jornadas de capacitación en el manejo de factores administrativos para que sean incluidos en la planificación.

Como reflexión final, dirigido al personal directivo y docente de la escuela bolivariana “José Atanasio González”, objeto de estudio deben estar preparados para afrontar cualquier propuesta emanada de rector de la educación, es decir, el Ministerio del Poder Popular para la Educación, que conlleve a mejorar la calidad educativa a través de los factores administrativos.

FUENTES BIBLIOGRÁFICA

- Álvarez, M. (2007). El equipo directivo. Recursos técnicos. Caracas Venezuela. Editorial Laboratorio Educativo.
- Amat, J. (2004). El Central de Gestión. Una Perspectiva de Dirección. Barcelona. España.
- Andar Egg. (2006). Planificación Administrativa en el Proceso Educativo. España.
- Antúnez, S. (2000). Claves para la Organización de Centros Escolares. Barcelona: Edit. Horson.
- Arias (2008). El proyecto de investigación. Editorial Episteme 3ra. Edición Caracas. Venezuela.
- Balzan, Y. (2018). Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño Docente en III Etapa de Educación Básica. Trabajo de Grado no Publicado. Universidad Rafael Urdaneta.
- Campos Armas, D. (2013). Estructura Organizativa, Medios y Recursos. Carmelitas. Caracas-Venezuela.
- Cerda, (2008). Metodología de la Investigación. Bogotá Colombia.
- Cerezo, J. (2008). “Escenarios de Planificación – Gestión Participativa y Contrato Social”. Vida Rosario – España.
- Chávez, (2010). Introducción a la Investigación Educativa. Editorial Artes Gráficas. Tercera edición. Venezuela.
- Chiavenato, I. (2010). Administración de Recursos Humanos., México: McGraw Hill (Quinta Edición).
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 5.453. Caracas.
- Currículo Nacional Bolivariano, Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano (2007). Edición fundación centro nacional para el mejoramiento de la ciencia. Caracas Venezuela.
- Di Gropello, E (2004). La Descentralización de la Educación y las Relaciones de Rendimiento de Cuentas en los Países Latinoamericanos”. PREAL N° 30.
- Drucker P. (1985) La Gerencia, Tareas, Responsabilidades Practicas. Buenos Aires. Argentina.
- Drucker, P. (2010). Los desafíos de la Gerencia para el siglo XXI. Grupo Editorial Norma. Colombia.

- Fe y Alegría (2003). XXXIV Congreso Internacional. Bogotá. La Calidad de la Educación Popular.
- Fernández, M. (2017). "Influencia de la Función Directiva para la Calidad de Desempeño de la Labor Docente en la Educación Básica". Universidad Rafael Urdaneta.
- González, A. (2005). Propuesta para Mejorar la Capacidad Gerencial del Personal Docentes que Desempeña Caragos Directivos IP: de Maturín. Investigación y Postgrado.
- Graffe, G. (2005). La Gestión Educativa para la Transformación de la Escuela. Caracas. UCV.
- Gutiérrez, E, (2011). Hacia Proyectos de Mejorar Ciudadanía. Intensidad Productiva y Fortalecimiento de los Valores Sociales. Buenos Aires. Argentina.
- Hernández et al (2008) "Estrategias docentes para un aprendizaje significativo". Interamericana. Editores, S.A de C.V PRIMERA Edición México
- Hernández, Fernández y Baptista (2009). Metodología de la Investigación. España
- Herrera, M. (2012). Dirección Escolar y Descentralización de la Educación en Venezuela. Universidad Central de Venezuela. Caracas-Venezuela.
- Hintzc, S. (2003). Estado y Política Publicas; Acerca de la Especificidad de la Gestión de Políticas Social y Solidaria. Argentina.
- Hunder J.C (2008). Descripciones de Decisiones como Principio General en el Sistema Educativo. Caracas-Venezuela.
- Kaufman, (1972). Guía de Planificación Educativo. Madrid.
- Kindesvatter, R. (2004) Administración de Empresa como Estrategias en la parte Publica. España.
- Koontz, H. y Weihrich, H (2002). Administración una Nueva Perspectiva. mexico.
- Ley Orgánica de Educación (2009) Gaceta Oficial Extraordinario Numero 5.928, Asamblea Nacional. Caracas Venezuela.
- Loyos, C. (2009). Estudios Políticos Inclusivas: Centro de Transformación Educativos. México.
- Lucena, T. (2017). Desempeño Gerencial en la Función Académica del Docente Directivo de las Escuelas Básicas Santa Rosa. Municipio Iribarren. Estado Lara.
- Marcano, Noraida Finol de Franco, Mineira (2017). Competencias personales y gerenciales de los Directores y Subdirectores de las Escuelas Básicas

- Universidad del Zulia Maracaibo estado Zulia.
- Matos, M. (2013). Asesoría en Diseño Institucionales. Revisión, Actualización y Adaptación de las Unidades Académicas en Planificación. Caracas-Venezuela.
- Méndez (2000). El Proceso de la Investigación Científica. Editorial Limusa. México.
- Mendioca, G. (2011). La Comunidad y sus Actores. Espacio Editorial. Buenos Aires.
- Millán I, Reyes, Y. Córdoba, L. Ávila, A. (2019). Gestión Administrativa para el Mejoramiento de la Calidad Educativa en las Instituciones Distritales República de Panamá y Manuelita Sáenz. Universidad Distrital Francisco José de Caldas Facultad de Ciencias y Educación Bogotá.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007). Manual de Evaluación del Rendimiento Escolar. Caracas- Venezuela.
- Olivar, R. (2005). La Gerencia y la Canesa Docente. Rensta N° 7. Federación Venezolana de Maestros. Caracas-Venezuela.
- Ontivero Giménez, M. (2003). La Descentralización de la Educación Básica, sus Efectos sobre la Oferta y la Calidad Educativa. Volumen XVIII, N° 037. Universidad Autónoma Metropolitana. México.
- Ortiz, T. (2016). “Estrategias Gerenciales para Mejorar la Calidad Gerencial en el Docente en las Escuelas Nacionales del Distrito 3, del Municipio Iribarren, Estado Lara.
- Pérez Serrano, G. (2000). Elaboración de Proyectos Sociales. Casos Prácticos. Narcea Ediciones. Los Llanos 28970 Humanes. Madrid.
- Pérez, H. (2018). El Liderazgo como Apoyo del Proceso de Supervisión Escolar Básicas del Municipio Jiménez, Municipio Jiménez, Estado Lara. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico de Barquisimeto. Estado Lara.
- Poggiase, H (2011). Planificación Participativa y Gestión Asociada. Espacio Editorial. Buenas Aires- Argentina.
- Rapalo C, R. (2003). Los Procesos de Descentralización Educativa en América Latina y Propuesta de Descentralización en Honduras” PNVD. Cuaderno de Desarrollo Humano Sostenible, Tegucigalpa.
- Reglamento de la Ley Orgánica de Educación. (2008). Venezuela
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente con su Reforma Parcial (2000). Gaceta Oficial N° 5.496; Extraordinaria. Caracas, martes 31 de octubre del 2000.
- Requeijo, D y Lugo, A. (2008). Administración Escolar, Caracas. Editorial

- Biosfera S.R.L.
- Rizzo, M (2005). Gestión Municipal hacia la Gerencia Educativa. Buenos Aires.
- Rodríguez Pottella, M. (2007). Manual de Planificación Estratégico para Instituciones Universitarias. Caracas-Venezuela.
- Rondón C, G. (2005). Planificación de la Enseñanza. UPEL-IPB. Estado Lara.
- Rossen, G. (2012). Educación para Transformar el País. CEPRE. Caracas-Venezuela.
- Ruiz Luquez J. (1992). Gerencia en el Aula. INSTFVOC. Estado Yaracuy-Venezuela.
- Ruiz Luquez, J. (2004). Gerencia para la Calidad en el Aula. Cuemorca. Barquisimeto. Estado Lara- Venezuela.
- Scharifker, A. (2012). Conviene Descentralizar la Administración Docente. Buenos Aires. Argentina.
- Silíceo, (1997) Gestión y Conocimiento en Organizaciones que Aprenden. Editorial Thompson Australia.
- Silva, J. (2015). Proyectos Educativos y Servicio Comunitario. Ediciones CO-BO .Caracas Venezuela.
- Stoner, J y Freeman, E. (2006). Tendencias en la Administración. Cambios y Perspectivas. Revistas Ciencias de la Educación.
- Stoner, L. (2006). Administración 6° Edición México Prentice Hall.
- Tamayo y Tamayo (2009). Investigación de Campo. Caracas Venezuela.
- Tena, J y Grima, R. (2001) Análisis y Formulación de Estrategias. Editorial Hispano Europea.
- Ugualde, L. (2012). Principios y Orientaciones para la Educación Impresos. Minipres. C. A. Caracas-Venezuela.
- Universidad Nacional Abierta (2013). Curso Introductorio. Cuarta Reimpresión. Apartado Postal N°- 2096. Caracas Venezuela.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2011). Estrategias de Organización como Problema Global de Gestión. Caracas-Venezuela.
- Universidad Valle del Momboy (2007). Orientaciones para la Educación de Trabajo de Ascenso, Trabajos Especiales de Grado, Trabajo de Grado y Tesis Doctorales. Valera Estado-Trujillo.

ANEXOS



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD VALLE DEL MOMBOY
VICERRECTORADO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**FACTORES ADMINISTRATIVOS QUE DETERMINAN LA CALIDAD
GERENCIAL DEL DOCENTE DE LAS ESCUELA BOLIVARIANA
“JOSÉ ATANASIO GONZÁLEZ”**

Autora: Esp. Katiuska Bistoche
Tutor (a): Dr. Jesús Simancas

Valera, junio 2021

Instrumento de Validación

Estimado(a) Informantes:

Me dirijo a usted en la oportunidad de solicitarle su valiosa colaboración en responder una serie de preguntas relacionadas con los factores administrativos y la calidad gerencial del sistema educativo venezolano, específicamente en la escuela bolivariana, “José Atanasio González”, municipio Peña, Estado Yaracuy, la información suministrada por Ud., servirá de apoyo para un trabajo de investigación a nivel de Maestría Gerencial.

Para responder las siguientes interrogantes se agradece marcar con una equis (x) en el espacio en blanco que se encuentre al lado del enunciado que usted seleccione, entre las alternativas siguientes:

| | |
|-------------------|-------|
| Siempre (S) | _____ |
| Casi Siempre (CS) | _____ |
| Alguna Vez (AV) | _____ |
| Nunca (N) | _____ |

Por favor, indique solo una respuesta. Este cuestionario es de carácter confidencial, por lo tanto, puede omitir su nombre.

Gracias por su aporte.

Atentamente

Prof. Katuska Bistoche

Instrumento

| Factores Administrativos en la Parte Gerencial | | | | | |
|---|---|---|----|----|---|
| Nº | Ítems | S | CS | AV | N |
| 1 | ¿La planificación es necesaria para el proceso educativo? | | | | |
| 2 | ¿Planificar es hacer frente a la situación en la medida que surgen los problemas? | | | | |
| 3 | ¿La planificación permite realizar el diagnóstico de las necesidades de la institución? | | | | |
| 4 | ¿La organización de la estructura obedece a un proceso de planificación? | | | | |
| 5 | ¿La organización implica el diseño de la estructura formal para el desarrollo de la administración educativa? | | | | |
| 6 | ¿La toma de decisiones permite realizar a los directivos la jerarquía de las problemáticas institucionales? | | | | |
| 7 | ¿La información es considerada como una herramienta al momento de toma de decisiones por parte de los gerentes? | | | | |
| 8 | ¿El compromiso gerencial permite a los directores debatir las directrices institucionales? | | | | |
| 9 | ¿El control gerencial permite a los directores vigilar la labor desarrollada en la organización? | | | | |
| Calidad Gerencial | | | | | |
| 10 | ¿El liderazgo permite al directivo llevar a cabo las actividades con el correspondiente control? | | | | |
| 11 | ¿El gerente como líder ejerce mayor autoridad sobre el grupo de trabajo? | | | | |
| 12 | ¿Los gerentes adoptan política de participación en la institución educativa? | | | | |
| 13 | ¿Los directivos delegan responsabilidad al cuerpo de docente al momento de resolver problemas institucionales? | | | | |
| 14 | ¿Los docentes como directivo cumple la tarea asignada en la resolución de problemas? | | | | |
| 15 | ¿Los gerentes educativos estimulan la participación de los actores educativos en la labor administrativa? | | | | |
| 16 | ¿Los docentes deben planificar en función de las conductas o criterios para alcanzar los logros establecidos en la institución educativa? | | | | |
| 17 | ¿Posee los gerentes actuales un espíritu investigativo en beneficio de la organización? | | | | |
| 18 | ¿Utilizan los gerentes el pensamiento estratégico para conjugar los actores educativos? | | | | |
| 19 | ¿Los directivos utilizan canales de comunicación como un plan estratégico en la organización educativa? | | | | |
| 20 | ¿Tiene claro el gerente sus funciones como pensamientos estratégicos a cumplir dentro de la institución? | | | | |

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

(JUICIO DE EXPERTOS)

Nombres y Apellidos: _____

C.I.: _____

Cargo que Desempeña: _____

Profesión: _____

En atención a su calificada formación profesional en el área de la investigación de la temática sobre los factores administrativos que determinan la calidad gerencial en el docente de la escuela bolivariana, “José Atanasio González”, permito someter a su consideración la estructura y contenido del presente instrumento formulado con el propósito de recoger información válida para este estudio. De antemano, se agradecerá de manera respetuosa aquellas observaciones y debidas sugerencias que puedan formular.

A continuación se presentan una serie de ítems relativos al instrumento diseñado donde Ud. podrá contestar de acuerdo a las alternativas propuestas que Ud. estime a corregir. Marque con una equis (x) la referencia que a continuación se menciona y si cree conveniente adicione sus observaciones.

Referencia:

- | | |
|--------------|-----------------|
| a) Dejar | e) Congruencia |
| b) Modificar | f) Claridad |
| c) Eliminar | g) Homogeneidad |
| d) Incluir | |

MATRIZ JUICIO DE EXPERTOS

| Ítems | Dejar | Modificar | Eliminar | Congruencia | | Claridad | | Homogeneidad | | Observaciones |
|-------|-------|-----------|----------|-------------|----|----------|----|--------------|----|---------------|
| | | | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 01 | | | | | | | | | | |
| 02 | | | | | | | | | | |
| 03 | | | | | | | | | | |
| 04 | | | | | | | | | | |
| 05 | | | | | | | | | | |
| 06 | | | | | | | | | | |
| 07 | | | | | | | | | | |
| 08 | | | | | | | | | | |
| 09 | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | |
| 13 | | | | | | | | | | |
| 14 | | | | | | | | | | |
| 15 | | | | | | | | | | |
| 16 | | | | | | | | | | |
| 17 | | | | | | | | | | |
| 18 | | | | | | | | | | |
| 19 | | | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | | | |

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo, _____, portador de la Cédula de Identidad No. V. _____, título que posee; _____, en Educación, en calidad de metodólogo en el área académica correspondiente, certifico que a través de la presente, revisé, aprobé y validé el instrumento presentado para realizar el trabajo de grado titulado: **FACTORES ADMINISTRATIVOS QUE DETERMINAN LA CALIDAD GERENCIAL EN EL DOCENTE DE LA ESCUELA BOLIVARIANA “JOSÉ ATANASIO GONZÁLEZ” MUNICIPIO PEÑA, ESTADO YARACUY**, cuyo autora es la Prof. Katuska Bistoche, Cédula de Identidad No. V: 15.724.288, el cual optará al título de Magister en Ciencias de la Educación.

Constancia que se expide a solicitud de la parte interesada los 21 días del mes de enero del 2021.

Atentamente

Firma: _____

C.I. _____

Matriz de Datos para el Cálculo de Confiabilidad de la Prueba Piloto

| Ítems | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | total |
|----------------|------|------|------|------|-----|------|------|------|-----|------|------|------|------|------|------|------|-----|------|------|------|-------|
| 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 67 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 72 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 72 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 69 |
| 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 71 |
| 6 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 75 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 75 |
| 8 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 75 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 74 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 77 |
| Σ | 28 | 29 | 28 | 28 | 30 | 21 | 27 | 28 | 30 | 29 | 28 | 28 | 28 | 28 | 27 | 28 | 30 | 29 | 28 | 29 | 727 |
| X | 2.8 | 2.9 | 2.8 | 2.8 | 3.0 | 2.1 | 2.7 | 2.8 | 3.0 | 2.9 | 2.8 | 2.8 | 2.8 | 2.8 | 2.7 | 2.8 | 3.0 | 2.9 | 2.8 | 2.9 | 7.27 |
| S | 0.4 | 0.3 | 0.4 | 0.4 | 0.0 | 0.3 | 0.4 | 0.4 | 0.0 | 0.3 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.4 | 0.0 | 0.3 | 0.4 | 0.3 | 2.27 |
| S ² | 0.16 | 0.09 | 0.16 | 0.16 | 0.0 | 0.09 | 0.16 | 0.16 | 0.0 | 0.09 | 0.16 | 0.16 | 0.16 | 0.16 | 0.16 | 0.16 | 0.0 | 0.09 | 0.16 | 0.09 | 2.98 |

Formula General

$$R_{tt} = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \left(\frac{\sum Si^2}{St^2} \right) \right]$$

Donde:

K = Número de ítems utilizados

ΣSi² = Sumatoria de la Varianza de los ítems.

St² = Varianza Total del Instrumento.

$$r_{tt} = \frac{20}{20 - 1} \left[1 - \left(\frac{6.64/81.92}{1.92} \right) \right]$$

$$r_{tt} = \frac{20}{19} \left[1 - \left[0.081 \right] \right]$$

$$r_{tt} = 1.052 \times 0.91$$

$$r_{tt} = 0.96$$