



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA
PROGRAMA DE POSTGRADO EN GERENCIA EDUCACIONAL**



**FUNCIONES GERENCIALES COMO ESTRATEGIA
PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PRAXIS PEDAGOGICA
EN LA EDUCACION MEDIA GENERAL**

Barquisimeto, Abril de 2018



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
Dr. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA
PROGRAMA DE POSTGRADO EN GERENCIA EDUCACIONAL

**FUNCIONES GERENCIALES COMO ESTRATEGIA
PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PRAXIS PEDAGOGICA
EN LA EDUCACION MEDIA GENERAL**

Proyecto de trabajo de grado presentado como requisito para optar al Grado
de Magíster en Gerencia Educacional.

Autor: María Montes
Tutor: Yorcelys Gutiérrez

Barquisimeto, Abril de 2018

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	pp
LISTA DE CUADRO.....	iv
RESUMEN.....	v
INTRODUCCIÓN.....	1
SECCIÓN	
I EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos del proyecto.....	6
Justificación del proyecto.....	6
Alcances.....	7
Limitaciones.....	8
II MARCO TEÓRICO.....	9
Antecedentes.....	9
Bases Teóricas.....	12
Bases Legales.....	27
III MARCO METODOLÓGICO.....	32
Naturaleza de la Investigación.....	32
Tipo de investigación.....	33
Población y Muestra	36
Validez.....	36
Confiabilidad.....	37
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	38
REFERENCIAS.....	40

LISTA DE CUADROS

	pp.
CUADRO 1. Operacionalizacion de la Variable.....	35

**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO “LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”**

Maestría en Educación

Mención Gerencia Educacional

Línea de Investigación: Desarrollo Humano y Gerencia del cambio en
Organizaciones Educativas

**FUNCIONES GERENCIALES COMO ESTRATEGIA
PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA PRAXIS PEDAGOGICA
EN LA EDUCACION MEDIA GENERAL**

Proyecto de trabajo de Grado

Autor: María Montes

Tutor: Yorcelys Gutiérrez

Fecha: Abril de 2017

RESUMEN

El presente proyecto tendrá como propósito, analizar las funciones gerenciales como estrategia para el fortalecimiento de la praxis pedagógica en la Educación Media General en el Liceo Turno Integral “Madre Emilia” del Municipio Torres en el Estado Lara. Esta investigación estará basada en un enfoque cuantitativo, enmarcada bajo la modalidad de un proyecto descriptivo, apoyada en una investigación de campo, la misma permitirá investigar la realidad, del problema que se presenta, además de promover sobre el tipo de estrategias gerenciales aplicadas que permitan fortalecer la práctica educativa. Para la cual se tomará como población total 46 docentes que serán los sujetos de estudio, no se aplicará técnica de muestreo, debido a su población limitada, se trabajará con los sujetos de estudio ya mencionados, se aplicarán técnicas que permitieran la participación activa de los actores involucrados, así como el análisis del problema a intervenir; estas técnicas son la encuesta y observación directa.

Descriptor: Funciones Gerenciales - Praxis Pedagógica.

INTRODUCCIÓN

Las estrategias gerenciales en las organizaciones y empresas, consiste en establecer políticas dirigidas hacia el logro de un ambiente adecuado donde los individuos puedan llevar a cabo funciones que permitan alcanzar los objetivos de la misma, así como su realización personal. Actualmente, las organizaciones se enfrentan continuamente a cambios políticos, técnicos y sociales a los cuales tienen que hacerle frente para satisfacer las exigencias del mercado.

En este sentido, la gerencia se convierte en una técnica que permite responder eficientemente a esos cambios como también contribuir a que las personas en funciones gerenciales aumenten su rapidez de respuestas al personal a su cargo para así, lograr motivar al empleado en su trabajo, reflejando un mejoramiento continuo en la calidad de los procesos administrativos.

Por consiguiente, una de las actividades administrativas de mayor relevancia la constituyen las estrategias de gerencia, entendidas estas como las habilidades, destrezas, conocimientos, experiencias que permiten al administrador, actuar directa y recíprocamente con los empleados, ordenándoles directrices y evaluando su desempeño, por lo cual, es necesario que exista una gerencia capaz de dirigir el recurso humano para así, lograr motivar al empleado en su trabajo y con ello fortalecer la praxis pedagógica.

La educación es un fenómeno social transformador donde la praxis de los docentes formadores debe evidenciar posturas antropológicas en cuanto al qué y para qué del proceso de aprendizaje de los educandos, con una visión humanista y transformadora del hecho educativo, que permita accionar un proceso de aprendizaje orientado a la pertinencia social del mismo.

El presente estudio pretende analizar las estrategias gerenciales de los docentes y fortalecer la praxis pedagógica, en el Liceo Turno Integral “Madre

Emilia” del Municipio Torres en el Estado Lara, buscando el propósito del funcionamiento del docente en aula, que conlleve el logro de los objetivos para garantizar la eficiencia y calidad en la práctica educativa permitiendo orientar los procesos de formación.

Para lograr dicho fin, se procedió a estructurar el trabajo de la siguiente manera: capítulo I, el cual se conforma del planteamiento del problema, su formulación, objetivo, tanto general como específico, justificación de la investigación, alcances y limitaciones correspondiente. Le sigue, capítulo II destinado a desarrollar el marco teórico a partir de los antecedentes, bases teóricas, bases legales y sistema de variables. Continúa el capítulo III, estructurado por el tipo y diseño de la investigación, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos, descripción del instrumento, validez y confiabilidad del mismo, técnicas de análisis de la información y procedimientos del estudio. Finalmente se exponen las referencias.

CAPÍTULO I

EI PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En los actuales momentos en el mundo las organizaciones educativas deben asumir nuevos paradigmas, ocasionado por la complejidad de las acciones pedagógicas y gerenciales, como garantizar un verdadero desarrollo nacional y humano en la educación, teniendo la misión de asegurar y facilitar esos procesos de transformación como la praxis, aplicando reformas e innovaciones en los diferentes niveles del sistema escolar, en particular, aquellos que conceptualizan a la escuela como el centro del cambio y a los actores escolares como los principales comprometidos con que éste ocurra. Así mismo, en el ámbito Latinoamericano las instituciones se han preocupado por mejorar la calidad de desempeño gerencial y el funcionamiento de las mismas, haciendo énfasis en su desarrollo para lograr esos cambios con éxito. Es por ello que, Alcon (2014), señala:

El perfil de competencias que debe poseer el gerente educativo para llevar a cabo los procesos de cambio en la institución educativa, se debe basar en el desarrollo integral y eficaz del ser humano, ya que él es quien representa a la institución ante la comunidad educativa y organismos del sistema escolar y otros entes externos, siendo parte del desempeño de su cargo, incentivar, estimular y producir la colaboración y ser corresponsable con las labores docentes, administrativas y proyectos a desarrollar (p.3).

En tal sentido se comprende, que las funciones gerenciales como estrategia tienen su importancia para el éxito de una organización son fundamental, por la aplicación de las mismas por parte del gerente, ayudan a fomentar una buena comunicación, el liderazgo, la asertividad, el manejo del tiempo y del estrés, para contribuir con el desarrollo de una gerencia exitosa. Las funciones gerenciales revelan suma importancia para un directivo, como el liderazgo, el cual se basa en la influencia interpersonal orientada hacia el

logro de objetivos mediante la comunicación; esta atribución supera las actividades cotidianas las cuales se dan mediante órdenes.

Cabe resaltar, que los gerentes deben tener capacidad de líderes, si empieza conociéndose a él mismo luego podrá entender a las personas que lo rodean, puesto que en cualquier organización los valores son primordiales y así puede medir dentro de su propia ética lo que es bueno y lo que es malo de las personas que se encuentran inmersas en la institución, además de esto, la forma de inspirar confianza entre las mismas, que componen un equipo, y la influencia que se pueda lograr sobre ellas para cumplir las metas establecidas.

Al respecto, Albers (1997) citado en Ferrer y Clemenza (2006) señalan “que las cualidades de los gerentes exitosos no pueden considerarse como universales o absolutas, puesto que muchas pueden aplicarse, o no, de acuerdo a determinadas circunstancias específicas” (p. 10). Es decir, es importante plasmar que las actitudes y aptitudes son necesarias para ejercer las funciones de la gerencia de la mejor manera posible en cualquier organización. También Galicia (2000) expone “que la aptitud de los gerentes para desempeñar una eficiente gestión en base a resultados esperados; es su capacidad laboral, lo que significa la puesta en evidencia de los conocimientos, capacidades y comportamientos requeridos para el desempeño de una actividad.” (p.11).

Los directivos deben estar abiertos a evoluciones y sugerencias recibidas con las estrategias gerenciales más efectivas, así mismo explica Borjas y Vera (2008) que:

Es evidente que en Venezuela, se está viviendo en los actuales momentos una profunda crisis social en donde la calidad de su educación ha disminuido notablemente. En el campo educativo se ha partido de un profundo análisis de todos los elementos que lo conforman arrojando como resultado un deterioro asociado a diversos factores, entre los cuales se destacan el cumplimiento de la función gerencial por parte del director, sin tomar en cuenta sus roles específicos en su cargo. (p.74).

Las funciones gerenciales del director en las organizaciones, constituyen un factor determinante en el logro de los objetivos establecidos, de acuerdo con los planteamientos, la gerencia eficaz parte de tener estrategias gerenciales, para ser utilizadas y alcanzar objetivos, comúnmente relacionados con beneficios en la praxis pedagógica, con el propósito de alcanzar niveles de eficiencia y calidad en capacidades, conocimientos para desenvolverse en cualquier institución.

Dentro del Municipio Torres del Estado Lara , específicamente en el Liceo Turno Integral “Madre Emilia” se evidencia que los docentes no aplican las diferentes estrategias gerenciales, donde existe un desinterés a su capacidad de manejar la misma, las cuales marcan las condiciones que desarrollan sus competencias distintivas, para asumir con renovado carisma el éxito organizacional, con el propósito de brindar unos contenidos gerencial, estrategias y objetivos que respondan a las necesidades de los mismos.

Para solventar dicha problemática, se propone mejorar la calidad del gerente formando junto al docente estrategias que favorezcan la función de gerencia y el buen desempeño de las mismas, ideal para fortalecer y optimizar los procesos gerenciales, administrativos en las instituciones escolares. Frente a esta realidad planteada y viendo las inquietudes que surgen una serie de interrogantes a los cuales se pretende dar respuestas a medida que se va desarrollando el trabajo dichas interrogantes son las siguientes:

- ¿Los docentes aplican las funciones gerenciales como estrategia para el alcance de la calidad educativa dentro de la institución?
- ¿Cuáles son las funciones gerenciales que utilizan los docentes en su praxis pedagógica en el Liceo Turno Integral “Madre Emilia”?
- ¿Qué conocimiento tienen los docentes sobre la importancia de aplicar las funciones gerenciales como estrategia en el Liceo Turno Integral “Madre Emilia”?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

- Desarrollar una reflexión teórica de las funciones gerenciales como estrategia para el fortalecimiento de la praxis pedagógica en la educación media general del Liceo Turno Integral “Madre Emilia”

Objetivos Específicos

- Analizar las funciones gerenciales que tienen los docentes del Liceo Turno Integral “Madre Emilia” del Municipio Torres en el Estado Lara.
- Comprender cuáles son las funciones gerenciales de los docentes del Liceo Turno Integral “Madre Emilia” del Municipio Torres en el Estado Lara.
- Reflexionar la importancia de las funciones gerenciales como estrategia en los docentes para el fortalecimiento de la praxis pedagógica del Liceo Turno Integral “Madre Emilia” del Municipio Torres en el Estado Lara.

Justificación

La Educación Venezolana no puede subsistir al margen de las grandes transformaciones y expectativas que en todo momento se presentan en el campo de la gerencia. Por ello se requiere cambiar y mejorar por medio de una revisión permanente su funcionamiento, donde exigen que los cargos gerenciales sean ocupados por personas formadas y experimentadas para una educación cada vez más dinámica y de mejor calidad. Todo gerente para ser eficiente en su cargo, debe desarrollar las técnicas, las sociales o humanas, y las conceptuales, conocidas también como estratégicas o intelectuales.

Así mismo, en el ámbito social el desarrollo de las estrategias gerenciales son la clave para enfrentar los constantes retos a los que se enfrenta el docente como: conducir un equipo de trabajo, generar productividad, compromiso, influencia, solución de problemas, iniciativa, adaptabilidad, motivación y que impulse a las personas a ser más eficaces y a trascender su entorno laboral, para así explotar mejor su potencial y competencias en la toma de decisiones.

En cuanto al ámbito institucional, en el Liceo Turno Integral “Madre Emilia”, a pesar de estar formulados los lineamientos para optar a los cargos de dirección es posible que no aplican la estrategia gerencial, pues se presume que algunos docentes con función directiva no poseen el perfil profesional adecuado, al momento de ser designados como directores y subdirectores dentro de la institución.

Desde el punto de vista teórico, se debe tener los conocimientos de las funciones gerenciales, ya que se trabaja en situación de buscar el mayor aprovechamiento del equipo directivo; teniendo en cuenta que por medio de éstas se integran sus funciones, que generan mejoría y cambio positivo cuando se lleva a cabo de la mejor manera. Esta es el conjunto de capacidad, actitudes que se obtienen y a la vez adquieren las personas con el transcurso del tiempo, es decir con la experiencia y la responsabilidad para capacitarse y aplicarlo a las distintas áreas, para así lograr el mayor objetivo.

Por otra parte, en un enfoque práctico es necesario la superación personal y formación permanente, en el que cada docente, se desarrolla en las organizaciones desde diferentes ópticas particulares, con un reto muy importante, permitir profundizar en aspectos de su formación, permitiendo así avanzar con el desarrollo de estudios específicos y prácticos en este campo de conocimiento, que desarrollan los equipos directivos en las instituciones en cuanto a seguir lineamientos de calidad inmersa en la actual calidad de educación para fortalecer la praxis pedagógica

Así mismo, este proyecto tiene una metodología que enmarca el estudio dentro de la investigación descriptiva, su proceso se debe incrementar en los procesos administrativo, integrado por actividades de planificación, organización, dirección y control, como funciones propias del quehacer gerencial, donde se espera que los gerentes, en mayor o menor grado, cumplan con éstas para afirmar que los mismos actúan adecuadamente, que facilite la ejecución de sus funciones para una mejora en la institución, un buen manejo, lográndose metas definidas para alcanzar de manera exitosa y llevando consigo de la mano todos los procesos necesarios en su mejora continua

El estudio se realizara en la institución Liceo Turno Integral “Madre Emilia” de la ciudad de Carora, Estado Lara, donde solo se trabajara al personal docente, incluido el personal directivo, un total de 46 docentes para lograr fortalecer la gestión directiva y buscar aquellas potencialidades que lo destinen a adquirir las funciones gerencial como estrategia que se necesita para conseguir el éxito. Con respecto, a su línea de investigación es desarrollo humano y gerencia del cambio en organizaciones educativas, done se aspira orientar y aplicar los conocimientos para lograr un cambio en las organizaciones educativas centrado en los valores, actitudes, tomando como punto de partida a las personas y orientando dicho cambio hacia las metas, estructura o técnicas de organización.

Alcances

El siguiente proyecto puede obtener personas altamente eficaces y competentes, entrenadas y calificadas en estrategias gerenciales. Donde los docentes necesitan desarrollar y poner en práctica las destrezas para proyectar seguridad y confianza a sus estudiantes, que conlleve el desempeño de los trabajadores a los que se les delegó autoridad, gracias a las estrategias gerenciales conoceremos el punto diferenciador entre los

gerentes que simplemente exigen, y aquellos que ejecutan los procesos administrativos para el éxito de la praxis educativa, son aquellas que tienen como gerentes a personas altamente eficaces y competentes, entrenadas y calificadas en habilidades gerenciales gracias a sus actitudes, acciones y motivaciones positivas hacia el trabajo, contribuyen al bienestar de sus estudiantes e institución. El proyecto busca proporcionar un apoyo al personal directivo y docente, donde se alcancen los objetivos y metas propuestas, estableciendo los correctivos necesarios para mejorar o reforzar la misma.

Limitaciones

Indistintamente del sector, es el poco tiempo, los recursos mínimos y la pobre calidad que dedican a la formación de sus empleados; de hecho, para muchos gerentes, la aplicación en este término no es demostración prioritaria. Igualmente, hay que cubrir las necesidades del desarrollo profesional de sus trabajadores, fortalecer así, los aspectos que se encuentren débiles en cuanto al nivel de capacitación docente, con el fin de obtener personal competente, capaz, gerentes comprometidos con el mejoramiento del Liceo Turno Integral “Madre Emilia” con la mejora de las estrategias gerenciales, permitirá a los gerentes, conocer las potencialidades, reconocer su labor, las cuales son influyentes en la calidad gerencial, es aconsejable que las reconozcan y las manejen inteligentemente.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

Los antecedentes o estudios investigativos previos que se mencionan tienen relación con el trabajo que se realiza. De igual forma, los fundamentos teóricos que sustentan la investigación, consideradas como sistema de categorías iniciales del presente de indagación. Su finalidad es ofrecer una orientación teórica al estudio, quedando abierta la posibilidad de ser fortalecida y ser consolidada.

Antecedentes

Los antecedentes reflejan los avances y el Estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones, según Arias (2004), se refieren a todos los trabajos de investigación que anteceden a este, es decir, “aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares; además sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad” (p.44).

Primeramente, Hernández (2015) realizó una tesis titulada "La importancia de la Gerencia en las Instituciones Educativas del sector público de la ciudad de Bogotá", llegó a la conclusión que: el gerente educativo debe incorporar habilidades de tipo comunicativo, innovación, creatividad, liderazgo, toma de decisiones, adaptación al cambio, asertividad, trabajo en equipo, relaciones interpersonales. Es importante que el director desarrolle y lleve a cabo el proceso administrativo mediante la planeación, la organización, dirección y el control, se realizó con 30 sujetos del personal, la investigación es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de likert, los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación influye en el desempeño laboral de los colaboradores.

Permite que los docentes de cada institución utilicen sus conocimientos, experiencias y sean capaces de organizar, dirigir y motivar al personal, encaminándolos así al logro de las metas establecidas y el mejoramiento de la productividad. De acuerdo a la investigación el desarrollo organizacional se beneficia porque los gerentes poseen las habilidades necesarias, lo que permite que el desarrollo estratégico sea eficiente y eficaz, donde las funciones que debe llevar a cabo el gerente de las instituciones educativas, establece cada relación de cada una de las etapas del proceso administrativo: planeación, organización, dirección y el control para que estas cumplan con su misión y se proyecten en la organización.

Por otro lado, Abata (2015) presentó el “plan estratégico 2011-2016 para la dirección provincial de educación hispana de la provincia de napo” en Ecuador el presente proyecto de tesis se realizó en la dirección de la misma, la cual busca un plan estratégico para la ejecución de las políticas educativas del ministerio de educación, se realizó un análisis interno y externo que permite conocer la organización, formulación de la misión y visión, ubicado en el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, sustentado en el trabajo de campo con diseño no experimental transeccional descriptivo, con el propósito de analizar la estrategia gerencial de los directivos vinculada al fortalecimiento de la misma, los sujetos de estudio quedaron representados por noventa (90) docentes quienes laboran en las instituciones.

La estrategia gerencial para lograr el fortalecimiento de la organización; promueven la integración grupal y captan asertivamente las emociones manifestadas por los educadores, el respeto y el tipo de liderazgo que se ejerce en la organización son claves para que las institución impulse el trabajo en equipo, por ello se sugiere crea espacios propicios para la reflexión y tener la finalidad del Plan Estratégico y así definir los objetivos y cuáles son las mejores acciones que deben llevarse a cabo para alcanzar dichos objetivo.

Por su parte, Hernández (2014) realizó Tesis de Grado titulado “Estrategias Gerenciales para la Calidad de Desempeño de los Directores de la parroquia Tamare del municipio Mara” estado Zulia, El estudio se enmarcó en una investigación descriptiva, de campo, con un diseño no experimental, transaccional. La población estuvo conformada por 13 directivos y 86 docentes. Para la recolección de los datos se aplicó como técnica la entrevista y observación directa y como instrumento se diseñó una encuesta tipo (cuestionario) versionado con 5 alternativas de respuesta Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca, en escala tipo Lickert, conformado por 34 ítems.

El trabajo ayuda a determinar que las estrategias gerenciales de gestión, presentando cambios satisfactorios, competencias innovadoras para la calidad de desempeño con la competencia comunicativa, lo cual representa uno de los aspectos fundamentales para lograr la calidad de desempeño y por ende la buena marcha de las instituciones, que los cambios y transformaciones sean diseñados y ejecutados por los actores de la escuela, encabezados por los directivos y para esto se puede recurrir como referencia la gestión de los directores eficaces.

Por otro lado, González R, a (2014) en su trabajo especial de grado “Estrategias Gerenciales para Fortalecer el Comportamiento Organizacional de la Unidad Educativa “3 de Junio” Municipio Brión del Estado Bolivariano de Miranda. Está enmarcada en una investigación de tipo proyecto factible, apoyado en un trabajo de campo, la población constituida por 1 Directivos, 3 Coordinadores y 26 Docentes, los mismos serán tomados como muestra, El instrumento utilizado para recabar los datos fue un cuestionario de 15 preguntas con cuatro alternativas de respuestas, la validez del instrumento se hizo a través del juicio de expertos y la confiabilidad mediante el Alfa de Crombach aplicando una prueba piloto a 5 miembros de otra institución, arrojando un 0,79 para un rango alto.

El comportamiento organizacional en la institución se encuentra influenciado por el comportamiento de cada individuo y como recomendación implementar la autoevaluación continua de los procesos académicos y administrativos, para mejorar el comportamiento organizacional. Esta investigación guarda relación con el presente estudio, debido a que ambas se refieren las estrategias gerenciales haciendo notar posible solución o un problema práctico, donde se desarrolle una alternativa para mejorar gestión directiva. Los directores por muy bien seleccionados que estén y por muy buena que haya sido su formación, necesitan instancias de apoyo que los respalden, los orienten, les apoyen técnicamente, disponer de las competencias necesarias para ejercer sus funciones.

De este modo, Cedeño (2014) realizó estudio “Formación del docente en procesos gerenciales inherentes al nuevo Enfoque Curricular de las Escuelas Bolivarianas del Municipio Palavecino del Estado Lara” El propósito del estudio fue analizar la formación del docente en procesos gerenciales inherentes al nuevo enfoque curricular, mediante un estudio de campo de tipo descriptivo con diseño no experimental transaccional, enmarcado en el paradigma cuantitativo. La muestra, de tipo probabilística, estuvo conformada por cincuenta y un (51) docentes que laboraron en diferentes Escuelas Bolivarianas de dicho Municipio, durante el año escolar 2008-2009.

Es decir; que hay la necesidad de una constante transformación y actualización de los conocimientos a ser aplicados por el hombre en sus diferentes ámbitos, plantea la educación como un continuo humano que atiende los procesos de enseñanza y aprendizaje, como un todo complejo de naturaleza humana completa e integral, donde los niveles y modalidades del sistema educativo a través de un proceso de planificación, organización, dirección, supervisión y control, con la finalidad de desarrollar al personal las facultades para la construcción y potenciar sus capacidades.

De igual manera, Furguerle-Rangel (2016) realizó tesis “Estrategias Gerenciales en la Educación Básica y Participación de Madres y Padres” el Ministerio de Educación del Estado Lara, fue reconocida en el proceso educativo, a la participación activa de las madres y padres con el objetivo de determinar el empleo de estrategias gerenciales por el director, docente en el proceso formativo, su estudio fue descriptivo, de campo cuyo instrumento fue un cuestionario de 26 preguntas cerradas, con un resultado organizado y satisfactorio confiabilidad mediante el Alfa de Crombach.

Es importante que en las instituciones de educación media general, los docentes y los padres participen fundamentalmente en la gestión de la educación, se recomienda la profundización de la formación gerencial de la fuerza directiva docente, a través del adiestramiento continuo, facilitando el impulso a la mejoras como líderes y a la participación familiar en el proceso enseñanza-aprendizaje, y así conlleve a una lista de cualidades y habilidades que deben poseer los gerentes que quieren ser exitosos y lograr los mejores resultados a través de la eficiencia y calidad de su trabajo.

Bases Teóricas

El analizar las funciones gerenciales como estrategia para el fortalecimiento de la praxis pedagógica en la educación media general del Liceo Turno Integral “Madre Emilia” del Municipio Torres en el Estado Lara, debe tener las funciones de planificación, organización, ejecución y evaluación, una gestión caracterizada por un conjunto de factores de orden social que permiten mejorar las condiciones educativas del contexto, permitiendo convertir a la escuela en una unidad más operativa para la generación de servicios y producción de bienes educativos cada vez más adecuados a la comunidad.

Teoría de las Relaciones Humanas.

El origen se puede ubicar en la necesidad de humanizar y democratizar la administración, cuando en ésta surge la idea de desarrollar las llamadas ciencias humanas dentro de la filosofía pragmática de John Dewey, la psicología de Kurt Lewin y la experiencia y conclusiones de Hawthorne, son capitales para el humanismo en la administración. La teoría de las relaciones humanas, también se conoce como escuela humanística de la administración, fue desarrollada por George Elton Mayo (1880-1949), científico australiano.

Esta teoría surge en los Estados Unidos y constituye un movimiento de reacción y oposición a la teoría clásica de la administración. Se crea la necesidad de corregir la fuerte tendencia de la des-humanización del trabajo, aparecida con la aplicación de métodos rigurosos, científicos y precisos, a los cuales los trabajadores debían someterse forzosamente. De ésta manera poco a poco se libera de esos conceptos rígidos y mecánicos de la antigua teoría (clásica), y se adecua a nuevos patrones de vida, las relaciones humanas se convierten en un movimiento típica mente norteamericano, todo ello enfocado a una democratización de conceptos administrativos más fuertes.

Teoría del Comportamiento Organizacional

La Motivación

Se puede decir que radica en su concepción particular de las personas. El contenido de una teoría de la motivación nos permite entender el mundo del Desempeño Dinámico en el cual operan las organizaciones. Como las teorías de la motivación tratan del desarrollo de las personas, el contenido de una teoría de la motivación también sirve a los gerentes y empleados para manejar la dinámica de la vida en las organizaciones. Motivación según Dessler (1979) dice "puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades

específicas es una cuestión muy individual, es obvio que vamos a encontrar métodos universales para motivar a la gente“(p.1).

Como aspecto distintivo, comparándola con la teoría de Maslow (2005), expresa que “se sustenta la motivación en el ambiente externo y en el trabajo del hombre y no en las necesidades humanas” (p.4). Para los directivos, deben plantear que la cuestión radica en eliminar o reducir las influencias negativas y reforzar los factores de motivación, éstos últimos no tienen límites y es necesario potenciarlos sistemáticamente.

Las teorías de la motivación de Maslow (1943) empleadas, “se trata de teorías centradas en la persona, para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico” (p.5). Necesidades de autorrealización, necesidades primarias, secundarias, fisiológicas, de estima, sociales o de pertinencia, de seguridad. Asimismo, cada una de estas necesidades funciona como agente motivacional, pues producen un desequilibrio psicológico que empuja a la persona a realizar acciones que ayuden a corregir esa situación de déficit.

Sólo se puede experimentar una necesidad cuando el individuo tiene cubiertas todas las de orden inferior. Ahora bien, el impulso experimentado por la privación de esas necesidades inferiores lleva a la persona a realizar conductas mucho más inmediatas que el impulso ocasionado por las superiores. Esta teoría no es capaz de explicar de forma completa y exacta la complejidad de los antecedentes de la conducta laboral. Existe poca investigación que realmente apoye sus conclusiones e incluso algunas de sus proposiciones han sido totalmente rechazadas. Orientaciones motivacional intrínseca y extrínseca las recompensas por las que los trabajadores realizan sus tareas son de muy distinta naturaleza, aunque suelen agruparse en orientación motivacional extrínseca e intrínseca.

Según Díaz, A (2013) citando a Maslow (1943) explica “la motivación intrínseca es entendida como el conjunto de afectos y necesidades personales que empujan a la acción, cuya naturaleza es completamente

psicológica, no fisiológica”. Este tipo de motivación se basa en las necesidades innatas de competencia y de autodeterminación. La primera de ellas lleva a las personas a buscar y conseguir desafíos que son adecuados a sus capacidades y así la competencia se adquiere como resultado de la interacción con estímulos que suponen retos para el individuo. La motivación laboral extrínseca, por otra parte, explica el comportamiento en función de las consecuencias ambientales derivadas del mismo.

Estrategia

Explica Chiavenato (2006) estrategia es “conjunto de acciones planificadas sistemáticamente en el tiempo, para lograr un determinado fin, es la compleja red de pensamientos, ideas, experiencias, objetivos, experticia, memorias, percepciones y expectativas que proveen una guía general para tomar acciones buscando fines particulares” (p.1) Considerando lo señalado, una estrategia es un proceso regulable, conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento, que contribuye al logro de metas organizacionales.

Gerencia

Al hablar de gerencia, es considerada como, la ciencia que enseña la más eficiente forma de conducir empresas hacia metas previamente fijadas, La gerencia es un proceso social, integral, intuitivo, que se adapta siempre en pro de la calidad, de la buena administración de recursos y acuerdos. La Gerencia “es el arte o la ciencia de trabajar con/ y a través de, un equipo de personas hacia el logro de los objetivos de una organización” (Hitt, 1995) esta definición de gerencia tiene ciertas implicaciones:

En primer lugar se afirma que la gerencia es a la vez un arte y una ciencia. La característica de ciencia de la gerencia a través del tiempo se ha venido construyendo un cuerpo de conocimiento organizado sobre esta

actividad humana. Por consiguiente toda persona involucrada en este tipo de actividad debe, si desea tener un grado de éxito, familiarizarse con este conocimiento y aplicarlo de una manera sistemática en el desempeño de las funciones que son inherentes a la responsabilidad que le ha sido asignada.

Pero la gerencia también es un arte, lo que implica un cierto grado de sensibilidad y creatividad en su ejercicio, que posibilite al gerente la adecuación de soluciones prescritas a los diferentes problemas que se le presentan día a día como innovar en su actuación cuando se le presenta una situación nueva en su experiencia.

Estrategias Gerenciales

Se parte del concepto de estrategias que “son programas generales de acción que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada”. Koontz, H. (1991). Por consiguiente, el término se ha venido incorporando progresivamente al mundo de los negocios, donde se utiliza generalmente para darle forma a alguna acción y para adjetivar términos como dirección, planificación y organización. Garrido, S. (2006), la define como una acción encaminada a conseguir algo ansiado por varios competidores, en un momento y bajo condiciones determinadas, define perfectamente el quehacer empresarial y es algo muy próximo a lo que significa estrategia en la política.

Las estrategias vienen definidas por los lineamientos que orientan tanto la misión como la visión expresada en la plataforma filosófica de la organización. Según Fernández, (1994) “a través de las estrategias gerenciales se identifican las fortalezas y debilidades, establecen las prioridades, diseñan los planes, se orientan y se utilizan los recursos de manera eficiente; se coordinan, ejecutan y controlan las actividades” (p. 98) Indicando que las estrategias son los medios para alcanzar los objetivos a

largo plazo y algunas de ellas están orientadas a la adquisición, el desarrollo de los productos, la expansión geográfica y la penetración en el mercado, entre otros

Ahora bien, el papel distintivo de las estrategias en la gerencia de una organización, en la actualidad, ha dado origen a una amplia definición de ésta, en tal sentido, las estrategias son disposiciones generalizadas de las acciones a tomar para cumplir los objetivos generales, si no hay objetivos claros y bien definidos seguramente no existirá una estrategia apropiada para alcanzarlos, además, las estrategias que se planteen deben contemplar la utilización de unos recursos necesarios para desarrollar las actividades que desembocarán en los resultados y deben tener en cuenta cómo se conseguirán dichos recursos y cómo serán aplicados para aumentar las probabilidades de éxito.

Gestión Transformadora del Gerente Estratégico

La gestión transformadora se refiere a aquella que involucra el cambio, el cual conlleva a la realización de actividades que promueva la innovación. En este sentido, Robbins (2006) señala que la gestión transformadora la ejecutan aquellos “gerentes que proporcionan estrategias individualizada y estimulación intelectual, además de poseer carisma” (p.18).

El gerente estratega trata de mezclar en los seguidores la capacidad de emocionar, despertar e inspirar a los miembros de la organización, la necesidad de poner un esfuerzo para el logro de las metas individuales, grupales y organizacionales, produciendo niveles de esfuerzo, desempeño laboral que promuevan la capacidad de cuestionar no sólo los puntos de vista ya establecidos, sino aquellos planteados por el gerente, redundando en acciones extraordinarias, donde existe la competencia productiva y generando altos niveles de rendimiento.

De igual forma, Grynbal (1999) señala “lo básico en la gerencia es producir resultados, potenciados por un buen sistema administrativo, creativo,

innovador, con tendencia a la integración, la compenetración, la disposición a enfrentar riesgos y planear algo diferente” (p.34). Por todo esto el gerente tiene que aprovechar al máximo las oportunidades que se le presentan, y escoger los objetivos adecuados para seleccionar las acciones correctas y realizarlas, alcanzando las metas propuestas para colaborar con el éxito de su organización. En otro contexto de ideas, entre las diversas estrategias gerenciales con las cuales debe contar el gerente, se destacan:

Motivación: Esta estrategia está conformada por los estímulos y recompensas requeridos por las personas para satisfacer sus necesidades de supervivencia y de autorrealización. Para lograr la motivación entre las personas de una organización existen los siguientes factores: a) trabajo interesante y que representen un desafío para la persona; b) remuneración adecuada al trabajo; c) oportunidades de progreso en la organización; d) proyección y prestigio social como consecuencia del trabajo hecho; e) reconocimiento de sus superiores y de los compañeros de trabajo.

Comunicación: Se traduce en el intercambio de pensamientos, mensajes, o señales o información por medio del habla, escritura, señales o comportamiento. Para el gerente o líder, una comunicación efectiva es indispensable para transmitir una visión correcta de la organización, y obtener la respuesta deseada de sus receptores. Para que la comunicación sea efectiva se deben cumplir los principios de: claridad, sinceridad y oportunidad.

Formación de equipo: En un grupo de personas, es la generación de actividades y conductas que posibiliten la integración y la cooperación. Cuando un equipo es conducido efectivamente se convierte en un equipo de alto desempeño, que se caracteriza por: sentido común de propósito, comunicación abierta, confianza y respeto mutuo, modelos mentales flexibles, construcción sobre diferencias, liderazgo compartido, aprendizaje conjunto y continuo, procesos efectivos de trabajo.

Gerencia del Conocimiento: Implica aprovechar y reutilizar los recursos, que existen en la organización donde personas puedan seleccionar y aplicar las mejores prácticas. Las organizaciones que aprenden deben desarrollar habilidades y procesos específicos para mejorar e incrementar el nivel de conocimientos de su personal y utilizar eficientemente este potencial en el logro de los objetivos de la organización.

El liderazgo que nace de cada participante del equipo de trabajo. Se trata de reconocer que la diversidad y la heterogeneidad permiten construir la capacidad de comprender que toda contribución es valiosa en la búsqueda a los resultados planteados. El desarrollo del liderazgo debe partir entonces de la identificación de las características de comportamiento en cada persona, reconocer sus capacidades y entender que el liderazgo no es necesariamente aquel asociado a comportamientos avasalladores y dominantes, todo depende del contexto y en ese sentido es importante entender cuál es la predisposición de cada persona.

La transformación como condición. Finalmente, el reconocimiento de que toda la organización está en permanente evolución y que la dinámica de los procesos no se detiene, es lo que permite valorar la necesidad y la urgencia de asumir la diferencia como parte de la gestión. La transformación permite evolucionar y dimensionar la gestión, pretender quedarse en el pasado es renunciar a la realidad que nos plantea el mercado. Es decir, que tomando en cuenta los aspectos antes mencionados sobre algunas estrategias gerenciales van a permitir al directivo ejercer sus funciones, conduciendo la coordinación de las actividades de la institución, siendo consideradas como aspectos centrales orientadores del proceso administrativo desarrollado dentro de ella, por cuanto son procedimientos que incluyen técnicas, operaciones, las cuales persiguen un propósito determinado.

Funciones Gerenciales

Con algunas diferencias por la naturaleza de las organizaciones y por el nivel de desarrollo, Robbins, (2005) señala que las funciones de la gerencia son:

1. La planificación constituye el factor principal para prever las acciones futuras; en efecto todo acto que ejecuta el director debe ser el producto de un proceso sistemático que determine la manera, como se deben desarrollar las actividades en la escuela, el cual debe estar orientado a utilizar nuevos y apropiados medios de acuerdo a las necesidades de los docentes, alumnos, representantes, entre otros.

2. La organización, según la cual los gerentes son responsables de diseñar la estructura de la organización. Esto comprende la determinación de tareas, los correspondientes procedimientos y dónde se tomarán las decisiones. La organización es una función de la administración y de la gerencia que constituye el arreglo de las funciones necesarias para lograr el objetivo, a través de ella se asigna autoridad y responsabilidad a las personas que tienen a su cargo.

3. La ejecución de las funciones respectivas, en este sentido, la organización es importante por cuanto crea mecanismos para poner los planes en acción.

4. La dirección, por cuanto los gerentes son los responsables de motivar a los subordinados, de dirigir las actividades de las demás personas, establecer los canales de comunicación propicios e impulsar el liderazgo. La dirección es una función de la administración y de la gerencia de una institución, la cual debe estar bien orquestada para alcanzar logros y metas comunes.

5. El control, pues para asegurar que todas las acciones se desenvuelvan como corresponde, el gerente debe monitorear el rendimiento de la organización. Es importante el cumplimiento de las metas propuestas, mediante los procedimientos más beneficiosos para todos.

Habilidades Gerenciales

En la actualidad las habilidades gerenciales representan para las empresas y organizaciones un factor clave para las organizaciones en el logro de las metas establecidas, estas habilidades constituyen una serie de capacidades que deben desarrollar los gerentes para de esta manera lograr establecer y delegar funciones que conlleven al éxito personal y de la organización y así poder mantenerse un nivel que les permita estar en este presente tan competitivo.

Las habilidades gerenciales según Whetten y Cameron (2011) definen las habilidades gerenciales como “aquellas destrezas necesarias para manejar la propia vida, así como las relaciones con otros” (p.4) Los nuevos tiempos se caracterizan por los constantes y repentinos cambios, sin embargo hay algo que no cambiará en mucho tiempo, las habilidades básicas que están en el núcleo de las relaciones personales positivas y agradables. Las relaciones siempre han estado guiadas por valores como el amor y la confianza y éstas son unas de las metas de los seres humanos.

Asimismo, para *Robbins (2005)* “son los medios con los cuales los gerentes traducen su propio estilo, herramientas, estrategias o técnicas favoritas a la práctica” (p.77). *Para poder ejercer las funciones y roles propios de la gerencia*, un gerente debe poseer ciertas habilidades. Existen tres grandes grupos de habilidades gerenciales, que debe dominar un gerente para ser exitoso.

Habilidades humanas: De acuerdo a Fernández (ob.cit), establece que” se manifiestan en la forma en que un gerente se relaciona con los trabajadores a su cargo, e incluye la capacidad para trabajar, guiar motivar, delegar, persuadir y/o motivar a otras personas – sin distinción de rango, género, edad o condición– en favor de la consecución de los objetivos empresariales”(p.11).

Algunas habilidades sociales como el temperamento, el talento, el autoconocimiento y la auto regulación son inherentes al ser humano; sin embargo otras, como la capacidad para administrar el tiempo y el estrés, la destreza para solucionar problemas con métodos eficaces, la habilidad para generar comunicaciones efectivas, el desarrollo del poder e influencia, así como las capacidades para conducir reuniones, entrevistas y presentaciones, entre otras, pueden aprenderse y/o mejorarse con el tiempo. se refiere a la habilidad de interactuar efectivamente con la gente. Es decir, es la sensibilidad o capacidad del gerente para trabajar de manera efectiva como miembro de un grupo y lograr la cooperación dentro del equipo que dirige.

Habilidades conceptuales: De acuerdo a Fernández (ob.cit) las habilidades conceptuales, cuyo desarrollo depende en buena medida de la información y de la capacitación incluyen la capacidad de analizar sucesos complejos, percibir tendencias, reconocer cambios y definir problemas (p.11). Consiste en la capacidad para percibir a la organización como un todo, reconocer sus elementos, las interrelaciones entre los mismos, y como los cambios en alguna parte de la organización afectan o pueden afectar a los demás elementos.

Estas suponen el desarrollo de una forma efectiva de pensamiento y de una manera de visualizar las empresas como un todo, como un engranaje que debe funcionar a la perfección. En los conceptos más modernos sobre la administración, las habilidades de este tipo están relacionadas con el enfoque estratégico, pues posibilitan la percepción del entorno y el diseño de nuevos modelos administrativos y organizacionales, así como de estrategias para el mejoramiento integral.

Habilidades técnicas: Que se adquieren en la academia, durante el transcurso de la vida profesional (experiencia) o por la conjugación de ambos escenarios, se refieren a las capacidades de poner en práctica procedimientos en un campo específico; es decir, poseer, comprender y aplicar los conocimientos técnicos propios de su área y la de la industria para

la que trabaja en pro de su cargo. Es importante aclarar que involucra el conocimiento y experticia en determinados procesos, técnicas o herramientas propias del cargo o área específica que ocupa.

Es de acotar, las habilidades técnicas no son las mismas para todos los gerentes, éstas deben ser adquiridas e ir acordes con el área de desempeño laboral de cada directivo; un gerente administrativo debe poseer conocimientos técnicos asociados al manejo de personal, a estilos de dirección, a técnicas de negociación y a métodos eficientes de gerencia, por mencionar sólo algunos.

Una manera de considerar lo realizado por los gerentes, es mirar las habilidades o competencias necesarias para lograr con éxitos las metas, permitiéndoles desarrollar todas las capacidades y conocimientos necesarios que les permita crecer personal como profesionalmente. Todo gerente necesita de ciertas habilidades básicas para lograr un eficaz desempeño dentro del campo que ocupa.

Clasificación de las Habilidades Gerenciales

La relación de un gerente con sus colaboradores es muy significativa, ya que implica el tratarlos con respeto y dignidad, esto se consigue a través de una formación directiva concreta y una actitud positiva. A criterio de los autores Whetten y Cameron (2011), las habilidades gerenciales esenciales son diez, agrupadas en tres categorías, personales, contemplan a la persona en sí, interpersonales, relación con las demás personas, grupales, liderazgo y trabajo en equipo.

Es importante recalcar, que los gerentes necesitan desarrollar y poner en práctica los tres tipos de destrezas Los gerentes debe proyectar seguridad y confianza a sus trabajadores; sin embargo, las requieren en distintas proporciones de acuerdo al nivel gerencial o posición que ostentan dentro de la organización.

Algunas consideraciones sobre las habilidades gerenciales

Varias características definitivas demarcan las habilidades gerenciales y las diferencian de otro tipo de características y prácticas Gerenciales:

- Son conductuales. Consisten en acciones que los individuos llevan a cabo y que conducen a ciertos resultados.
- Son controlables: el desempeño de estas conductas se encuentra bajo el control del individuo, son conductas que la gente puede controlar por sí mismas.
- Se pueden desarrollar: los individuos pueden mejorar su desempeño a través de la práctica y retroalimentación.

Praxis Pedagógica

Cuando se hace referencia a la educación, esta es una práctica, de una praxis; pero ¿qué se entiende por praxis y, específicamente, por praxis o práctica educativa? Este primer interrogante nos remite a la diferenciación clásica dada por Aristóteles. Praxis, significa acción, actuar, y es equivalente a la expresión “práctica”.

Partiendo de la premisa que toda praxis es un hacer, pero que no todo hacer es necesariamente una praxis. Los griegos denominaban praxis, en un sentido amplio, a la acción de llevar a cabo algo que tiene por finalidad al agente mismo o que se encamina a una meta que trasciende al agente mismo. Vale destacar acá a Aristóteles (1985), quien retoma el concepto de praxis, lo saca de su uso cotidiano y lo eleva a un concepto especializado: para Aristóteles, la acción práctica lleva el sentido y valor en sí misma.

Praxis describe en un sentido amplio un hacer, una actividad que solo se puede realizar por “seres humanos libres”. Aristóteles subraya precisamente que la vida es praxis, es acción humana. La praxis (la vida humana) no es entonces un fenómeno biológico, sino antropológico. La praxis es un hacer humano a partir del cual se ve transformado lo humano mismo. Solo los

seres humanos son seres de la praxis ya que en ella y con ella se puede y tiene que decidir o tomar decisiones. La decisión necesaria o por tomar remite o surge entonces de la reflexión la praxis es un hacer libre, con finalidad en sí mismo y reflexionado. Solo cuando el ser humano es libre y reflexiona hay praxis según Aristóteles. La praxis se refiere a la acción orientada

De igual manera, Hargreaves citado por Márquez (2000) sostiene que “las reglas del juego están cambiando y es hora de que las pautas, prácticas, estrategias y reglas de la enseñanza y del trabajo de los docentes, varíen con los cambios” (p. 100). Este acontecer invita a pensar y repensar cuál es el papel protagónico de los docentes, por ser actores fundamentales en estos procesos de transformación educativa; actores creadores de nuevos retos y posibilidades de acción pedagógica, propósito fundamental de la vida del docente.

No obstante, para Cullen, (2008) “Educar debe ser una acción social justa, porque equitativa y solidariamente busca socializar mediante el conocimiento legitimado públicamente” (p.157). Como práctica social, la educación consiste en la formación del hombre dentro y fuera del ámbito escolar. Educar es un hecho; y como tal implica responsabilidad y compromiso con lo que se hace.

La educación es una praxis porque compromete día a día, momento a momento a los diferentes actores que conforman el escenario educativo; lucha diaria donde se deben resolver los conflictos que en ella se suscitan, ya sea a favor o en contra de la imposición de la ideología hegemónica del momento histórico al cual atraviesa o la posición frente a nuevos planteamientos sobre su objetividad, subjetividad, pasividad, actividad, historicidad, sino que todo esto en juego de diferentes perspectivas para un mundo en constante avance donde la práctica de nuevas experiencias van haciendo historia y educación paralelamente, sin someter a la educación al

proceso natural del aprendizaje como habitualmente es reconocido o determinarlo como el simple hecho de socializar al sujeto.

Según Freire, (1999) , comenta “la complejidad de la práctica educativa es tal que plantea la necesidad de considerar todos los elementos que pueden conducir a un proceso educativo” (p.44), es decir, que las prácticas deben suponer innovación constante, creatividad, expansión de la imaginación, desarrollo del pensamiento, intercambio de ideas, perfeccionamiento docente académico, guía de estrategias, de talleres, de momentos de reflexión, de consenso de proyectos, de puntos de vistas, de acercamiento a la realidad, de propuestas visionarias con salida laboral para aquel que no quiere o no puede seguir dentro del sistema, es decir, entregar herramientas para todos sea cual sea su propósito personal o social a seguir, proponer prácticas educativas auténticas.

La praxis pedagógica debe ir impregnada más que de intereses personales ajenos al contexto educativo, de conocimiento, de formación, de personalización, de desarrollo autónomo, de un proyecto de vida que le garantice al futuro ciudadano el buen desenvolvimiento dentro de la familia y la sociedad a la cual pertenece. De allí que, es preciso que los maestros ejecuten una práctica pedagógica dirigida hacia el logro del aprendizaje; entendido éste como un proceso que ocurre a lo largo de la vida del ser humano, y que se produce cuando se adquieren o modifican las conductas existentes por otras nuevas.

Las Dimensiones de la Educación como Ejes del Sistema

La praxis pedagógica de Paulo Freire (1999) explica “se funda en cinco pilares o dimensiones educativas que, en una relación dialéctica y de forma coherente, sostienen lo que podríamos denominar el edificio teórico de su sistema”. Estas dimensiones de la educación, que Freire (1999) elabora, son las siguientes:

- La Axiológica: la dimensión axiológica es clave. En toda propuesta educativa hay una imagen de hombre y de sociedad en la que se funda sus principales objetivos. La dimensión axiológica es la dimensión de los valores y los fines de la educación.
- La Dialógica: La dimensión dialógica de la educación, a su vez, está enraizada en la posición humanista y ético-democrática radical de Freire. Esta es la especificidad del diálogo, en tanta instancia racional y afectiva de comunicación horizontal, y en la que se juega la dimensión humana de hombres y mujeres.
- La Política: exige asumir un compromiso social y político. Por eso habla de una opción política de educadores y educadoras. Pero esta opción política, y aquí aparece la dimensión dialógica de la educación, no puede ser partidaria ni doctrinal, sino auténticamente ética y política, es decir, realizada en aras de la igualdad de oportunidades, la defensa del carácter público y popular de la educación, la defensa y promoción de los que menos tienen, la lucha contra todo tipo de discriminación y por la vigencia plena de los derechos humanos.
- La Gnoseológica: la formación de sujetos críticos, participativos y realmente autónomos, depende de que sepamos asumir política y científicamente a la educación como un acto de conocimiento, a la vez que intentamos ser coherentes con dicha comprensión.
- La Metodológica: la dimensión metodológica sólo puede comprenderse en el marco significativo de las otras dimensiones, principalmente en la dimensión gnoseológica, ya que en la búsqueda de ser coherentes con la comprensión de la educación como un acto de conocimiento es que aprendemos a hacer y rehacer los métodos, las estrategias de enseñanza-aprendizaje y las didácticas con las que trabajamos en nuestras prácticas pedagógicas. (p.87)

Bases Legales

En el análisis de influencia de las estrategias gerenciales para fortalecer la praxis pedagógica educación media general, se sustenta legalmente de la presente investigación está enmarcado dentro de los postulados contenidos en los siguientes instrumentos legales: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), y Ley Orgánica de Educación (2009).

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), señala que. "Toda persona tiene derecho a una educación integral, de calidad,

permanente, en igualdad de condiciones y oportunidad, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones..." (Art. 103). Para ello se requiere de un perfil del docente el cual viene definido en la Constitución Bolivariana de la forma siguiente:

"La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el Artículo 104 se expresa que: La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y 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 y a la ley, en un régimen de trabajo y nivel de vida acorde con su elevada misión. El ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, serán establecidos por ley y responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Más adelante al referirse al trabajo docente, lo describe como: "elevada misión" y obliga al estado a establecer leyes que regulen el ingreso, promoción, permanencia en el sistema educativo y evaluación de méritos sin inherencia partidista o de otra naturaleza no académica.

Ley Orgánica de Educación establece en el artículo 3 como principios de la educación, la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole, la formación para la independencia, la libertad y la emancipación, la valoración y defensa de la soberanía, la formación en una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad del desarrollo, el derecho a la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional, la lealtad a la patria e integración latinoamericana y caribeña.

En la misma Ley, LOE (2009) en el Capítulo De La Ejecución De La Profesión Docente en el Artículo 78:

El ejercicio de la profesión docente estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de idoneidad docente comprobada, provista del título profesional respectivo. El Ejecutivo Nacional establecerá un régimen de concursos obligatorios para la provisión de cargos. El Ministerio de Educación, cuando no fuese posible obtener los servicios de personal docente titulado, podrá designar interinamente para los cargos a personas sin título, previo el cumplimiento del régimen de selección establecido. Cuando el nombramiento no corresponda al Ministerio de Educación, éste deberá autorizar la designación en las mismas condiciones previstas en este artículo.

La ejecución de la labor docente deberá ser ejercida por personas con muy buena conducta y calidad humana que sea considerada adecuada; así como también presentar los requisitos y estrategias necesarias para poder ejecutar dicha labor, la cual se exige como requisito ser portador del título que lo acredita como docente en cualquier área; esta condición puede variar si el ministerio de educación no obtiene los servicios del personal requerido podrá contratar interinos sin título según los parámetros establecidos para ello.

Artículo 79: Para ejercer la docencia en las asignaturas vinculadas a la nacionalidad, en educación preescolar, básica y media diversificada y profesional, se requiere ser venezolano. Para la ejecución de la enseñanza en los primeros niveles de formación los cuales son la base fundamental para el desarrollo del niño y adolescente deberá ser realizadas por personas de Venezuela, es decir si no es venezolano no podrá ejercer cátedras como historia, geografía, entre otras.

SECCIÓN III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico incluye, la naturaleza de la investigación, diseño de la investigación, población y muestra, sistema de variable, técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad, instrumento, técnica de análisis de datos recolectados y el procedimiento de la investigación. Este estudio tiene como objetivo analizar las estrategias gerenciales para el fortalecimiento de la praxis pedagógica en la educación media general Liceo Turno Integral “Madre Emilia”, en esta parte se abordará la naturaleza del estudio y tipo de investigación a realizar

Todo estudio requiere de la definición de la metodología a ser empleada para su desarrollo, debido a que se considera que es la base de todo proyecto de investigación y exponer los métodos, técnicas y procedimientos empleados, de forma tal, que se pueda mostrar una visión más amplia de la investigación. En esta parte de la investigación, se esboza como se desarrolla metodológicamente el estudio, su naturaleza, técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados y el procedimiento, registro y análisis.

Según Hurtado (2008), se entiende por metodología de estudio “la manera o modo de llevar a cabo algo, es decir, el estudio de los métodos. En el campo de la investigación, la metodología es el área de conocimiento que estudia los métodos generales de las disciplinas científicas” (p. 97).

Naturaleza del Estudio

El presente proyecto tiene enfoque Cuantitativo, dentro del paradigma positivista, está enmarcada dentro de un diseño descriptivo, de campo, por lo que la información será obtenida en un lugar donde ocurren los hechos, donde los actores del proceso educativo en la institución donde se limitara el

proyecto, aportaran la información necesaria para consolidarlo, se procede a recopilar la información a través del conocimiento en primer plano. Según Arias (2004) "...la investigación descriptiva, consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento" (p. 48)

También se trata, de una investigación de campo, según Sabino (2007) define como "método a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, son llamados primarios ya que son de primera mano, originales producto de la investigación en curso sin intermediación de ninguna naturaleza" (p.323)

En ambos conceptos, se visualiza que en este tipo de investigación se propone un modelo descriptivo para dar determinar los rasgos específicos que la caracterizan para así explorar, describir, analizar y reflexionar si es posible desarrollarlas y evaluarlas.

Sistema de Variables

Variables de Estudio

Las variables comprenden los factores o dimensiones discernibles de un sujeto u objeto de estudio, con la facultad de poder tomar distintos valores. Definir las variables que están siendo incluidas en una investigación es indispensable, según Hernández, Fernández y Baptista (2003), por varios motivos, para que el investigador, los usuarios del estudio, y en general, cualquier persona que lea la investigación compartan el mismo significado respecto a los términos y variables incluidas.

Asegurarse que las variables puedan ser evaluadas en la realidad, a través de los sentidos, es decir, posibilidad de prueba empírica, poder evaluar los resultados de la investigación porque las variables han sido contextualizadas. En toda investigación es importante plantear variables, ya que éstas permiten relacionar algunos conceptos y hacen referencia a las características que el investigador va a estudiar.

Variable: Estrategias gerenciales para fortalecer la praxis pedagógica en educación media general. Según Balestrini (2006) la variable en estudio, “hace referencia a los objetivos de la investigación y se encuentra estrechamente relacionada con el cuerpo teórico en el cual está contenida la hipótesis en cuestión o la variable de estudio” (p.21).

Definición Conceptual: estrategias gerenciales se pueden definir como los medios con los cuales los gerentes traducen su propio estilo, herramientas, técnicas favoritas a la práctica. Colocar una definición como Bruce, H. (2008) señala “es la búsqueda deliberada por un plan de acción que desarrolle la ventaja competitiva de un negocio, y la multiplique.” (p.86).

Definición Operacional: Hernández y otros. (2003) se refiere “al conjunto de procedimientos que describirá cómo será “medida la variable en estudio”. Es decir, implica seleccionar los indicadores contenidos, de acuerdo al significado que se le ha otorgado a través de sus dimensiones a la variable de estudio. Se trata de encontrar los indicadores para cada una de las dimensiones establecidas.

Cuadro 1

Operacionalización de la Variable

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems
Funciones Gerenciales como Estrategia Para El Fortalecimiento De La Praxis Pedagogica En La Educacion Media General	Funciones Gerenciales	Motivación	1,2, 3
		Planificación	4,5,6,
		Organización	7,8,9,10,
		Ejecutar	11,12,13,14,
		Dirección	15,16,17,18
	Praxis Pedagógica	Control	19,20,21
		Practica	22
		Compromiso	23
		Innovación	24
		Dinámica	25
		Transformación	26
		Desarrollo del Pensamiento	27
		Constructor de Competencias	28
		Organizado	29
Responsable	30		

Fuente: Montes (2017)

Población y Muestra

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Sabino (2007), "... por población se entiende un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes" (p.325). En este sentido, la población en el presente estudio, está conformada por 46 docentes, del Liceo Turno Integral "Madre Emilia" de Carora estado Lara. En relación a la muestra, según Sabino, (ob.cit) dice que: "La muestra es, un subgrupo de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características a los que llamamos población". (p.65).

Así mismo, Arias (2000), expresa que la muestra "es el conjunto de sujetos que tienen elementos similares, como lo son el sexo, la edad, ocupación, ingreso económico, entre otros. Es el subconjunto representativo del universo, y está constituida por una parte de elementos que conforman la población." (p.56). Considerando que la población es limitada, e inferior a cien (100), no se aplicará técnica de muestreo, se trabajará con los sujetos de estudio ya mencionados.

Validez y Confiabilidad

Validez del Instrumento

El instrumento utilizado para recabar la información será sometido a validación a través de juicio de expertos, es decir, se solicitará la colaboración y opinión de profesionales especialistas, que por sus experiencias en el área de gerencia educativa, emitirán una opinión en cuanto al contenido, es decir coherencia, pertinencia, claridad y congruencia con los objetivos planteados en esta investigación.

Esta validez permitirá modificaciones de ítems, los cuales llevarán posteriormente la formulación definitiva del instrumento. Según Ruiz (1998), esta validez trata de determinar hasta donde los ítem de un instrumento son

representativos de dominio del universo de la propiedad que se desea medir” (p.58)

Para tal fin, se seleccionaran tres profesionales tomando en consideración los siguientes requisitos: Especialistas en el Área de Gerencia Educativa, con Postgrado de Especialización o Maestría con conocimiento en el área de estudio y un experto en metodología que emitirán su opinión respecto al contenido de los ítems, de acuerdo a la correspondencia con los objetivos, pertinencia y claridad. Sus aportes fueron el margen de confianza que se obtuvieron al momento de generalizar los resultados obtenidos después de haber estudiado a la muestra, con respecto a la población.

Confiabilidad del Instrumento

Ya obtenida la validez del instrumento de medición, se lleva a cabo la confiabilidad, que según Silva (2001) se refiere “al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados, como una medida de consistencia de la escala que evalúa la capacidad del instrumento entre un valor y otro” (p.56).

Bajo este principio se aplica una prueba piloto que para Hernández, Fernández y Baptista (2004) precisan que esta se “Aplica a personas con características semejantes a las de las muestra o población objeto de la investigación” (p. 366). En este caso, se aplica el instrumento una prueba piloto a tres (3) docentes con características similares a los sujetos de estudios pero que no pertenecen a la comunidad de estudio. Ahora bien, con el propósito de obtener datos precisos, se llevará a cabo el procedimiento interno, utilizándose la técnica de Kuder Richardson, mediante la siguiente ecuación:

$$K = \frac{n \times v_t - \sum p \cdot q}{n - 1v_t}$$

En donde:

K= coeficiente de confiabilidad.

Vt = varianza total de la prueba.

$\sum p \times q$ = sumatoria de la varianza individual de los ítems.
p = proporción de sujetos que respondieron afirmativamente a los ítems.
q = 1-p
n = números de ítems del instrumento

Técnicas de Recolección de Datos

La técnica utilizada para este estudio es la encuesta, por lo tanto, Arias (2004) plantea que, “la encuesta pretende obtener información que suministra un grupo de sujetos acerca de sí mismos, en relación con un tema en particular.”. Desde esta perspectiva, la encuesta se elabora de forma escrita a través de un cuestionario dirigido a los docentes objeto de estudio. La aplicación de una técnica conduce a la obtención de información, la cual debe ser guardada en un medio material de manera que los datos puedan ser recuperados, procesados, analizados e interpretados. A dicho soporte se le denomina instrumento.

Por tanto, la encuesta es definido por Arias (2004), como “un formato, que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. Desde esta perspectiva, los instrumentos de recolección para la información utilizados para medir las variables en estudio, presenta un conjunto de preguntas, preparadas sobre los hechos y aspectos que interesan en la investigación, para ser contestados por la población a la que se extiende el estudio emprendido. Para la recolección de datos, se diseñará un cuestionario dirigido al personal docente.

Técnicas de análisis y Representación de los Datos

En lo que respecta al análisis, se precisó el procedimiento metódico utilizado para interpretar y mostrar los datos recolectados. Al respecto Tamayo y Tamayo (1996), señala que “el propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionan respuestas a las interrogantes de la investigación” (p.149).

En tal sentido, los datos se tabularan y analizaran en función de las respuestas dadas por los sujetos, así mismo se establecerán los valores reales y su relación porcentual por ítem, el cual permitirá representar los resultados en cuadros y gráficos de pastel, permitiendo poseer una visión clara de los valores porcentuales y su comportamientos en relación a la variable y objetivos de la investigación. Para este procedimiento se utilizará la estadística descriptiva según Arias (2004) es el conjunto de técnicas y medidas que permitan caracterizar y condensar los datos obtenidos. P (133).

Todo este marco metodológico va a permitir, una vez recolectado, analizados los datos, detectada la necesidad y determinada la factibilidad técnica, se analizara las estrategias gerenciales para el fortalecimiento de la praxis pedagógica en la educación media general Liceo Turno Integral "Madre Emilia".

REFERENCIAS

- Abata, P. (2015). *Plan estratégico 2011-2016 para la dirección provincial de educación hispana de la provincia de napo* [Documento En línea]. Universidad de las Fuerzas armadas Disponible: <file:///C:/Users/a1/Documents/T-ESPE-047578%20planificacion.pdf> [Consulta: 2018, Marzo 8]
- Alcon, N. (2014). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector Caño Nuevo del municipio Tinaquillo, Estado Cojedes* [Documento en línea]. Universidad de Carabobo. Facultad de ciencias de la educación. Disponible: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/941/nalcon.pdf?sequence=1> [Consulta: 2017, Marzo 4]
- Arias, F. (2000). *El Proceso de investigación. Guía para su elaboración*. Orial Ediciones. Caracas. Episteme. 1era edición
- Arias, F. (2004). *El Proceso de investigación. Guía para su elaboración*. Orial Ediciones. Caracas. Episteme. 2da edición
- Aristóteles. (1985) *Ética nicomaquea ética eudemia*. Madrid. 1era Edición. Editorial Gredos
- Balestrin, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. [Documento en línea]. Consultores asociados s.f. UPEL Disponible: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/410/41030202.pdf> [Consulta: 2017, Marzo 4]
- Belker, L. y Topchik, G. (2007). *Gerente por primera vez*. 5ta. Edición. Estados Unidos: Grupo Nelson. Chiavenato.
- Borjas y Vera (2008). *Funciones gerenciales del director de las escuelas bolivarianas* [Documento en línea]. Universidad Rafael María Baralt Disponible: <https://es.slideshare.net/sikiu8hl/tesis-funcion-director-escuela> [Consulta: 2017, Marzo 19]
- Cedeño, Z. (2014). *Formación del docente en procesos gerenciales inherentes al nuevo enfoque curricular de las escuelas bolivarianas del municipio Palavecino del estado Lara* [Documento En línea]. Disponible: [http://www.grupociieg.org/archivos_revista/2-2-1%20\(0113\)%20cede%C3%B1o%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id66.pdf](http://www.grupociieg.org/archivos_revista/2-2-1%20(0113)%20cede%C3%B1o%20rcieg%20noviembre%2011_articulo_id66.pdf) [Consulta: 2018, Marzo 8]

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).
- Cullen, C (2008). *Críticas de las razones de educar*. Temas de Filosofía de la Educación. Editorial Paidós. Colombia.
- Chiavenato, Idalberto, (2007) *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw Hill, Tercera Edición, México.
- Díaz, A. (2013). *Estrategias gerenciales presentes bajo el enfoque Coaching en pro de la optimización del rendimiento laboral* [Documento En línea]. Universidad De Carabobo Facultad De Ciencias De La Educación. Disponible: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/556/adiaz.pdf?sequence=4> [Consulta: 2017, Marzo 4]
- Dessler, G. (1979). *Organización y administración* [Documento en línea]. Universidad Internacional de Florida. Disponible: <http://www.septien.edu.mx/septien/maestria/df11/materias/planeacionydirecciondeempresasA/organizacion%20y%20admon.pdf> [Consulta: 2017, Marzo 13]
- Fernández, C. y Baptista L. (2005) *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. 2º Edición. México.
- Fernández, D. (1994) *Habilidades gerenciales que fortalecen las relaciones interpersonales del docente* [Folleto en línea] Maracaibo. [Consulta: 2017, Marzo 13]
- Ferrer y Clemenza (2006) *Generación del conocimiento y transformación universitaria*. [Documento En línea]. Universidad del Zulia. Maracaibo. Disponible: <http://produccioncientificaluz.org/index.php/multiciencias/article/viewFile/16634/16607> [Consulta: 2017, Marzo 4]
- Furquerle-Rangel, J (2016) *Estrategias gerenciales en la educación básica y participación de madres y padres*. [Documento En línea]. Ministerio del Poder Popular en Trujillo-Lara. Disponible: <http://www.redalyc.org/html/1941/194144435001/#page-1> [Consulta: 2017, Abril 4]
- Freire, P. (1999). *Pedagogía de la autonomía*. Siglo XXI editores.
- Galicia, F. (2000). *La Educación superior en América Latina* [Documento en línea]. Instituciones públicas y privadas. Disponible: <http://www.ucv.ve/sadpro> [Consulta: 2017, Marzo 10]

- Garrido, F. (2006) *Competencias (o habilidades) gerenciales: Una herramienta indispensable para el desarrollo organizacional*. 4ta Edición Editorial Españas
- Grynbal, E (1999). *Liderazgo con l minúscula*. 1era Edición. Editorial Españas.
- Hernández, M. (2014). *Estrategias gerenciales para la calidad de desempeño de los directores de la parroquia Tamare del municipio Mara* [Documento en línea]. Universidad del Zulia Facultad de Humanidades y Educación Disponible: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:22:22Z-4813/Publico/hernandez_mariela_josefina.pdf [Consulta: 2017, Marzo 4]
- Hernández, N. (2015). *La importancia de la gerencia en las Instituciones educativas del sector público de la ciudad de Bogotá* [Documento en línea]. Universidad Militar Nueva Granada. Disponible:<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7412/1/HERNANDEZPARRANESLY2015.pdf> [Consulta: 2018, Marzo 8]
- Hitt, I. (1995). *Administración estratégica*. 3era Edición. Editorial CENGAGE.
- Hurtado J (2008). *Metodología de la investigación, la epistemología y la didáctica desde una comprensión holística de la ciencia*. 2 da Edición. Caracas: Servicios y Proyecciones para América Latina.
- Koontzz, H. (1991). *Administración*. 4ta edición. Editorial Mc Graw-Hill. México.
- Ley Orgánica de Educación. (2009).
- Maslow, (2005) *Influencia de los factores motivacionales en el desarrollo laboral de los docentes*". Trabajo de Grado no publicado.
- Márquez P. E (2000). *Sociología de la educación*. Caracas: Fedupel-Serie Azul.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario competitivo*. 3ra. Edición. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2005). *Comportamiento organizacional*. 1ra. Edición. México: D.F.
- Ruiz, J. (1998). *Gerencia en el aula*. Caracas: INSTIVOC.
- Sabino C (2007). *Metodología del trabajo de investigación (Guía Práctica)* México. Editorial Trillas.

Silva, F (2001). *Metodología de la investigación*. Validez del instrumento. Venezuela. 3era Edición. Editores Caracas.

Tamayo, L y Tamayo J. (1996) *La praxis profesional del docente en formación: GRINPECTRA*, [Revista en línea] Universidad del Atlántico, Barranquilla, Colombia. [Consulta: 2017, Marzo 4]

Whetten, D., y Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. 6ta. Edición. México. Pearson.

Whetten, D., y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. 8ta. Edición. México. Pearson.