



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO**



**EL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL, PARA EL
MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA MANOS A LA SIEMBRA EN
LA AUTOGESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.**

Autor: Wilmer E, Torcates, Z.

Tutor: Msc. Yorcelys Gutiérrez

Carora, Marzo de 2019



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO**



**EL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL, PARA EL
MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA MANOS A LA SIEMBRA EN
LA AUTOGESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.
Proyecto para Optar al Título de Magister en Gerencia de la Educación**

Autor: Wilmer E, Torcates, Z.

Tutor: Msc. Yorcelys Gutiérrez

Carora, Marzo 2019



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO



APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado(a) por el (la) ciudadano(a) **Wilmer Enrique Torcates Zambrano**, C.I **V-16.770.552** cuyo título es: **El Empowerment como Estrategia Gerencial, para el Mejoramiento del Programa Manos a la Siembra en la Autogestión de las Instituciones Educativas**, para optar al Grado de **Magíster en Educación**, Mención **Gerencia Educativa** considero que dicho Trabajo de Grado reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido(a) a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la Ciudad de **Barquisimeto**, a los **29** del mes de **abril** de **2019**.

(Firma)

Yorcelys Gutiérrez
CI: V- 14.843.165



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO



EL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL, PARA EL
MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA MANOS A LA SIEMBRA EN LA
AUTOGESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.
Comportamiento Organizacional y Productividad.

Por Wilmer E, Torcates, Z.

APROBACIÓN DEL JURADO

Trabajo de Grado de Maestría aprobado en nombre de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, por el siguiente jurado, en la ciudad de Barquisimeto a los treinta (30) días del mes de abril del 2019.

(Firma)

Dr. José Luis Parra
CI: V- 3.912.565

(Firma)

Dra. Emilia Carucí
CI: V- 7.501.975

(Firma)

Mgs. Yorcelys Gutiérrez
CI: V- 14.843.165

	INDICE	pp.
LISTA DE CUADROS		vii
LISTA DE GRÁFICOS		viii
RESUMEN		ix
INTRODUCCION		10
CAPITULO I		12
EL PROBLEMA		12
Planteamiento Del Problema.		12
Objetivos de la Investigación		17
Justificación		17
Alcances		19
Limitaciones		19
CAPITULO II		21
MARCO TEÓRICO		21
Antecedentes.		21
Bases Teóricas		26
Bases Legales		46
CAPITULO III		47
MARCO METODOLOGICO		47
Naturaleza de la Investigación.		47
Tipo de Investigación:		48
Sistema de Variables		48
Población		50
Muestra		51
Técnica e Instrumentos		52

Validez	53
Confiabilidad	53
Análisis de los datos.	54
CAPITULO IV	56
ANALISIS DE RESULTADOS	56
CAPITULO V	70
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	70
Conclusiones	70
Recomendaciones	71
REFERENCIAS	73
ANEXOS	79
ANEXO A	80
(MODELO INICIAL DE INSTRUMENTO)	80
ANEXO B	83
(FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO)	83
TABLA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO	84
ANEXO C	85
(CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO)	85
ANEXO D	88
(CONSTANCIAS DE VALIDACION DE EXPERTOS)	88
ANEXO DE	95
(INSTRUMENTO FINAL)	95
SINTESIS CURRICULAR	104

LISTA DE CUADROS

pp.

CUADRO

1	Operacionalización de la Variable	50
2	Distribución de la Muestra	51
3	Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los encuestados en la Dimensión: Empowerment.	57
4	Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los encuestados en la Dimensión: Estrategias Gerenciales.	61
5	Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los encuestados en la Dimensión: Autogestión.	64
6	Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los encuestados en la Dimensión: Manos a la siembra.	66

LISTA DE GRÁFICOS

pp.

GRÁFICO

1	Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los encuestados en la Dimensión: EMPOWERMENT.	58
2	Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los encuestados en la Dimensión: ESTRATEGIAS GERENCIALES.	62
3	Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los encuestados en la Dimensión: AUTOGESTIÓN.	65
4	Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los encuestados en la Dimensión: MANOS A LA SIEMBRA.	67



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO



EL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL, PARA EL
MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA MANOS A LA SIEMBRA EN LA
AUTOGESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Comportamiento Organizacional y Productividad.

Prof. Wilmer E, Torcates, Z.

Tutor: Msc. Yorcelys Gutiérrez

Carora, marzo 2019

RESUMEN

El recurso humano de toda institución educativa y empresarial es el activo más importante para dicha organización, su nivel de compromiso y desempeño afecta directamente las metas trazadas, por lo tanto, el presente proyecto de investigación, tendrá como objetivo general, describir el empowerment como estrategia gerencial, para el mejoramiento del programa manos a la siembra en la autogestión de las instituciones educativas. El mismo será enmarcado bajo un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, de campo y se apoyará en las diferentes estrategias gerenciales post modernas existentes en la alta gerencia, haciendo énfasis en el empowerment, apoyándose en la teoría del Empoderamiento; dicha investigación se sustentará teóricamente en los postulados de autores como Blanchard (2006), Chiavenato (2004), Mayela (2015), Franco (2014), Maldonado (2014), Romero (2015), Pinto (2016), Castillo (2017) entre otros, para el cual considerará una población de 44 personas que se encuentran bajo las diferentes funciones docentes, coordinadores y directivos, del Liceo Bolivariano Creación “V” ubicado en la Pastora parroquia Cecilio Zubillaga Perera del municipio Torres estado Lara, tomando en cuenta que la población es muy pequeña no se seleccionará muestra representativa de la misma. Para el acopio de los datos se utilizará la técnica de la encuesta cuyo instrumento, será el cuestionario; con cinco (5) alternativas de respuestas basadas en una escala de tipo Likert, Siempre, Casi siempre, a veces, pocas veces y nunca, al mismo, se le calculará su confiabilidad a través del alfa de Crombach y la validez a través del juicio de tres expertos en el área, Los resultados obtenidos se procesarán porcentualmente y serán representados en tablas para el análisis respectivo de los ítems que corresponde a cada dimensión. El estudio estará enmarcado bajo la línea de investigación comportamiento organizacional y productividad.

Descriptor Claves: Empowerment, Estrategias Gerenciales, autogestión.

INTRODUCCION

En la actualidad se está viviendo un periodo de cambios en los diferentes espacios del quehacer humano, en lo económico, social, político y en general en todas las áreas de la vida diaria. A tal efecto, la educación no escapa de esta transformación, debido a que tiene un papel importante en la sociedad actual, desde el Ministerio del Poder Popular para la Educación, en Venezuela se están impulsando cambios para fortalecer la formación integral de los ciudadanos acorde a las políticas de reforma educativa que se están llevando a cabo a nivel mundial, impulsando un proceso de formación permanente para los trabajadores de la educación, en cuanto a diferentes orientaciones pedagógicas ; en este caso: Programa todos manos a la siembra y contribuir con el mejoramiento de la calidad educativa, donde se enseña al individuo a prepararse para la vida de una forma participativa y democrática.

Debido a esto, se requiere que el personal que labora en las instituciones educativas contribuya protagónicamente, con un alto grado de conciencia social para que adquiera nuevos conocimientos teóricos, prácticos, pedagógicos, didácticos, curriculares e investigativos. y reflejarlos en el contexto donde se desempeñan, para luego transmitirlo a los demás actores educativos dentro de la institución escolar y la comunidad.

Lo anterior quiere decir que es una tarea que implica el compromiso de todos; en particular de aquellos que tienen la responsabilidad de dirigir el rumbo de los planteles escolares, como lo son los directores, por ser ellos la base fundamental del cumplimiento de la labor educativa

De acuerdo a lo anterior, en opinión de Mintzbe y Quinn (2001) “el desempeño gerencial dentro de las instituciones educativas se considera por demás fundamental en lo que a la orientación de este proceso se refiere”(p.22). Por consiguiente, es función del director ser el gerente educativo, la clave que garantiza el cabal funcionamiento de todos los factores que convergen en la escuela y lo cual redunda en trabajadores capacitados, motivados y entusiastas con manifiesta vocación de servicio.

En este sentido, el gerente debe valerse de diversas estrategias, habilidades y orientar el curso de los objetivos a alcanzar, una de las estrategias gerenciales que se podría implementar es el empowerment o empoderamiento, del cual se deben apropiarse desde el directivo hasta todos los que hacen vida institucionalmente, por ser ellos quienes viven el día a día en las se les considera el capital humano, como el recurso más importante de la organización educativa.

Sobre la base de lo anterior, el trabajo de investigación, tiene como objetivo describir el empowerment como estrategia gerencial, para el mejoramiento del programa manos a la siembra en la autogestión del Liceo Bolivariano Creación V La Pastora, ubicado en la parroquia Cecilio Zubillaga Perera Municipio Torres del Estado Lara, el cual en la actualidad atiende una matrícula de 714 estudiantes, conformado por una nómina de 44 docentes, por la ubicación geográfica de la institución se facilita el desarrollar proyectos educativos de índole agrícola como el programa manos a la siembra el cual, nace como una alternativa para promover el desarrollo endógeno dentro de las instituciones educativas y así engranar la interacción entre las comunidades e instituciones educativas.

Se enfocará metodológicamente, en un modelo cuantitativo, descriptivo, de campo, el cual consta de cinco (5) capítulos, organizados de la siguiente manera: el Capítulo I, contiene; el Problema, donde se contempla el Planteamiento del Problema, las interrogantes de la investigación, los objetivos y la justificación de la investigación, en el Capítulo II, se presenta el Marco Teórico que consta de los antecedentes relacionados con la investigación, y aspectos teóricos generales, el Capítulo III, corresponde al Marco Metodológico, donde se destacará el tipo, el diseño de la investigación, el sistema de variables y el cuadro de operacionalización de la variables además de la población, muestra la técnica de instrumento, la validez y confiabilidad del mismo, además del procedimiento a seguir con el análisis de los datos, el Capítulo IV corresponde a las gráficas y el análisis de los resultados obtenidos en la aplicación de los instrumentos, en el Capítulo V, se encontrarán las conclusiones y recomendaciones llegadas en la presente investigación y finalmente las Referencias y anexos.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento Del Problema.

En los últimos años, han surgido cambios constantes en el ámbito gerencial, donde hombres y mujeres que laboran en diferentes organizaciones, están enfrentando innumerables desafíos que le exigen actualizarse y estar a la vanguardia con los avances tecnológicos, científicos y productivos, que le van a permitir obtener los conocimientos necesarios para alcanzar sus metas y cumplir con sus responsabilidades diarias.

En tal sentido, el sistema educativo venezolano en la actualidad muestra gran interés por poner en práctica estrategias gerenciales innovadoras que permita a sus trabajadores en cumplir de manera eficiente sus labores, al mismo tiempo fortalecer las relaciones, mejorar los niveles de excelencia y calidad en la educación. De allí que con las transformaciones y reformas que ha sufrido la educación, como son la nueva educación bolivariana y el nuevo diseño curricular que quiere implementar, se busca mejorar y hacer cumplir a través de estos procedimientos y con la buena conducción de esa institución, para lograr las metas y objetivos trazados, todo esto se debe en gran medida al desempeño gerencial y las estrategias utilizadas.

Cabe resaltar, que existen diferentes estrategias gerenciales entre las cuales se encuentra el empowerment, este representa un factor de interés en las instituciones educativas, así mismo, ha tomado mayor fuerza el empoderamiento como una estrategia gerencial en la gestión educativa para lograr la autogestión de las mismas.

En el ámbito conceptual, el empowerment puede traducirse como potenciación o fortalecimiento, a pesar de que esta traducción no capta la significación completa del concepto. En el área gerencial el empoderamiento es una herramienta de gestión que

se utiliza para fortalecer los procesos que llevan las empresas a su adecuado desarrollo. En concordancia con Rappaport, Swiff y Hess, (1984), quienes definen el empoderamiento como “el proceso por el cual, las personas, organizaciones y comunidades adquieren control y dominio de sus vidas”.

Tomando en cuenta lo anterior, el empoderamiento se trata de darle poder a los subordinados, para que se apropien de las metas u objetivos a alcanzar y así superen con mayor facilidad los obstáculos que puedan presentarse en el desarrollo de las mismas; en las instituciones educativas de índole público, se hace pertinente empoderar a los involucrados en el proceso educacional, desde el director del plantel quien normalmente es visto como un líder hasta los docentes y estudiantes quienes viven en día a día las realidades que se presentan en los recintos escolares.

Por otra parte, Keith y Newstrom, (2003), definen el empowerment como: “un proceso que brinda mayor autonomía a los empleados al compartir información pertinente y brindarles control sobre factores que afectan su rendimiento en el trabajo” así mismo Chiavenato, (Citado en Figuera 2006), acota que “el empoderamiento, se define como el medio para desarrollar competencias en las personas para que sean más productivas e innovadoras y puedan contribuir mejor a los objetivos organizacionales y sean cada vez más valiosos”.

En concordancia, el empoderamiento permite que los involucrados en el desempeño de una institución educativas se fundamenten en compartir el poder, responsabilidades, información y expectativas, recompensas, toma de decisiones, búsqueda de soluciones, fortaleciendo la iniciativa a través del reconocimiento de logros alcanzados; las personas en manera natural poseen un poder el cual viene dado por sus conocimientos; sino proporcionarles la oportunidad para que liberen ese poder oculto.

Considerando, el empowerment como una estrategia gerencial, puede ser utilizado eficazmente como trampolín para el ajuste necesario del programa manos a la siembra, este programa, fue creado como un proyecto gubernamental para instituciones educativas, las cuales por medio de realizar cultivos en los espacios dentro de la institución educativa llámese escuela o liceo, se puedan obtener

productos hortícolas y beneficiarse con la venta de los mismos, sin embargo, de una u otra manera dichos espacios y dicho programa escolar, se han visto abandonados en el que hacer educativo.

De igual manera, dentro del abanico de conocimientos establecidos para garantizarse la educación venezolana, se encuentran los huertos escolares, establecidos dentro del modelo de desarrollo endógeno, que a su vez respalda el programa manos a la siembra, el cual para Muñoz (2003),

[...] requiere de la promoción de valores que estimulen patrones de consumo dentro de los límites de lo ecológicamente posible donde todos puedan aspirar razonablemente; además implica, que la sociedad satisfaga las necesidades humanas, incrementado el potencial productivo, y asegurando oportunidades equitativas para todos. (p.54)

Con respecto al autor promover estos valores permite a las personas crear lazos de identidad, lo que profundiza el sentido de pertinencia y pertenencia a las prácticas ejecutadas dentro de las instituciones educativas, es decir, si se ahonda en las definiciones de empoderamiento, se puede evidenciar que parte de este se fundamenta en dichos valores tales como: responsabilidad, respeto, tolerancia, trabajo de equipo entre otros, lo que refuerza las competencias y nivel de compromiso para con lo desarrollado.

En este sentido, diferentes países latinoamericanos han desarrollado los huertos escolares, tanto en escuelas urbanas como en rurales, gracias al entusiasmo de numerosos docentes que ven esa actividad como recurso valioso para la educación, un huerto según el diccionario de la lengua española (1998), “es un terreno de corta extensión, donde se cultiva verduras, legumbres, árboles frutales entre otros. El huerto es orgánico porque se llega a una armonía con todo lo que lo rodea”.

Existen distintas experiencias de huertos escolares en diversos países del mundo, como en Guatemala, donde Scheel (2014), realizó una investigación titulada: Efectividad de los Huertos Escolares Pedagógicos en el Cambio de Conocimientos, Actitudes y Prácticas -caps- en Alimentación y Nutrición, de los Alumnos de Cuarto a Sexto Grado del Nivel Primario de las Escuelas del Municipio de Santa María Chiquimula, Totonicapán, Guatemala. La mayoría se ha caracterizado por tener

finas asistenciales, tales como, abastecer el comedor escolar u ofrecer los productos a las familias de los estudiantes; también han tenido el propósito de proporcionar el espacio para que los estudiantes desarrollen destrezas vinculadas a la formación para el trabajo en el área agrícola.

Además, en los huertos escolares se puede evidenciar que predomina el aprendizaje basado en el huerto, ya que este puede ser utilizado como laboratorio para el conocimiento práctico de ciencias, estudios ambientales y otras materias como arte e idioma; recientemente, los fanáticos de los huertos se han preocupado en particular por la creciente alienación de la juventud de las zonas urbanas, no sólo con respecto a la naturaleza, sino también a las fuentes de los alimentos que consumen y han reavivado el interés por la horticultura de productos alimenticios y la nutrición: “el patio escolar de cultivos comestible”.

De igual manera, el uso educativo se ha concentrado sobre todo en la capacitación agrícola profesional, que a veces ha demostrado ser un elemento estable del plan de estudios. Por otra parte, los huertos escolares se han orientado principalmente a la producción de alimentos para el consumo o la obtención monetaria, a menudo con la esperanza de que puedan contribuir al suministro de los almuerzos escolares, tan importantes en la salud, la asistencia a la escuela y el éxito educativo de los niños.

No obstante, es importante señalar que, para establecer el desarrollo endógeno, en las condiciones que plantea Venezuela o cualquier otro país del mundo, se hace necesario fortalecer el Sistema Educativo que permita viabilizar en forma certera la filosofía y la práctica conceptual de las políticas, ya que la educación juega un papel fundamental, por lo tanto, debe ir de la mano con sus políticas de desarrollo económico, social, y cultural, entre otros.

Por otra parte, en Venezuela se han realizado innumerables intentos fallidos por establecer el desarrollo endógeno en las instituciones educativas del país, logrando solo algunas poder ser autosuficientes y autosustentables sin embargo cabe resaltar que las instituciones educativas que han logrado esto manejan un pensum de estudios de ser escuelas técnicas agropecuarias: actualmente se parte de la premisa educativa de que el programa manos a la siembra de alguna u otra manera se establezca en las

instituciones educativas, ya que, dicho programa tiene como eje principal el producir los alimentos necesarios para la auto gestión de las mismas.

Con base a lo planteado anteriormente, el Liceo Bolivariano Creación “V”, ubicado en La Pastora Parroquia Cecilio Zubillaga Perera del Municipio Torres Estado Lara, no escapa de la realidad que aqueja a muchas instituciones del país en cuanto a auto-sustentabilidad y autogestión, buscan alcanzar por medio de diferentes estrategias poder acarrear los costos que implica el mantenimiento de los diversos departamentos administrativos que la conforman; durante años anteriores se ha podido observar y a través de conversaciones informales con compañeros de trabajo, que se ha intentado implementar por medio de los huertos escolares y el desarrollo endógeno, el programa manos a la siembra. Sin embargo, algunos de los compañeros mencionan, la falta de un plan estratégico que permita apoderarse y dar empuje a dicho programa en donde cada uno de lo que hacen vida en la institución puedan aprender y desaprender para el beneficio y sustentabilidad del liceo

Es importante destacar que al tener conversaciones informales con jefes de departamentos y coordinadores han podido manifestar que, a pesar de que dentro de la nómina docente existen varios profesores especialistas en el área de Cs. Agropecuarias, y contar con suficiente espacio o terreno apto para desarrollar estas alternativas, no se ha podido implementar satisfactoriamente un proyecto que permita la auto gestión por medio del desarrollo del programa manos a la siembra, lo que hace necesario utilizar el empoderamiento como una estrategia gerencial que pueda permitir mejorar esta situación en el Liceo Bolivariano Creación V La Pastora Parroquia Cecilio Zubillaga Perera Municipio Torres del Estado Lara.

Tomando en consideración lo anterior, se plantean las siguientes interrogantes:

¿De qué manera se desarrolla en la institución educativa del programa manos a la siembra? ¿Cuáles serían los beneficios del Empowerment como estrategia gerencial para mejorar el programa manos a la siembra y así lograr alcanzar la auto-gestión educativa? ¿Qué tan eficaz sería el empoderamiento como modelo estratégico gerencial para propiciar el mejoramiento del programa manos a la siembra en el Liceo Bolivariano Creación V?

Objetivos de la Investigación

General

Describir el Empowerment como estrategia gerencial para el mejoramiento del programa manos a la siembra en la autogestión del Liceo Bolivariano Creación V la Pastora.

Específicos

Determinar el proceso del desarrollo y ejecución del programa manos a la siembra que se implementa en el Liceo Bolivariano Creación V la Pastora.

Identificar los beneficios del empoderamiento como estrategia gerencial para mejorar el programa manos a la siembra, ejecutado en el Liceo Bolivariano Creación V la Pastora.

Analizar el empoderamiento como estrategia gerencial para el mejoramiento del programa manos a la siembra y alcanzar la autogestión en el Liceo Bolivariano Creación V la Pastora.

Justificación

La educación en el desarrollo de una nación en este caso el Estado venezolano, juega un papel protagónico en la transformación social, la misma debe seguir los políticas constitucionales además de ajustarse al Plan de Desarrollo Económico y

Social de la Nación, este trabajo aportara bases teóricas para la comprensión de la articulación de las Políticas Nacionales con las Políticas Educativas, la teoría del desarrollo endógeno, y la importancia de emplear el empoderamiento como un modelo estratégico para mejorar el programa manos a la siembra para la auto-gestión educativa.

Desde el punto de vista teórico, sirve de referencia para otras investigaciones que posean la misma concordancia con las variables de la presente investigación, así mismo, se considera relevante la describir el empoderamiento como una estrategia gerencial que permita alcanzar la autogestión en las instituciones educativas, de igual manera, proporciona la posibilidad de construir un marco referencial que amplíe el abanico de posibilidades de construir el horizonte de las teorías en la gerencia educativa.

Por otra parte, desde el punto de vista práctico, analiza de manera conjunta la forma, modelo y sistema de autogestión existente dentro de la institución educativa, por consiguiente, estudia el empoderamiento y sus beneficios para mejorar la autogestión de la institución por medio del programa manos a la siembra, por otra parte, las prácticas agronómicas se pueden tomar como estrategias que afiancen el proceso de enseñanza y aprendizaje en el estudiantado.

Desde el punto de vista social se justifica debido a que se enmarca dentro de lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela 1999, donde se adopta un modelo de desarrollo basado en lo endógeno, y este se encuentra enmarcado en el Plan de Desarrollo Económico y Social 2013-2019 (PDES), políticas y programas del sector formación (educación, cultura y deportes), como alternativa del país y como estrategia de integración económica latinoamericana.

Desde el punto de vista metodológico, se desarrollaran teorías enmarcadas en el empoderamiento y sus diferentes modelos dirigido a los docentes y estudiantes de educación media general, donde se conocerán las bases legales de la incorporación del desarrollo endógeno en las Políticas Educativas y la importancia de emplear el programa manos a la siembra, a fin de aplicar nuevas metodologías que contribuyan a fomentar el sentido de pertenencia de los jóvenes en sus comunidades, en segundo

lugar, dará a conocer la manera de abordar contenidos contextualizados y pertinentes que generen un aprendizaje significativo en los estudiantes.

Cabe destacar que este trabajo de investigativo está enmarcado bajo la línea de investigación comportamiento organizacional y productividad de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador para lograr mejorar la ejecución del programa manos a la siembra en el Liceo Bolivariano creación V la Pastora Parroquia Cecilio Zubillaga Perera del Municipio Torres Estado Lara.

Alcances

La presente investigación, se elaboró, para ser aplicada en el Liceo bolivariano Creación “V” ubicado en La Pastora Parroquia Cecilio Zubillaga Perera Municipio Torres Estado Lara, la cual, basada en los resultados obtenidos puede servir de base para otros proyectos realizados en instituciones donde se pretenda conocer y aplicar el empoderamiento como modelo estratégico gerencial.

Por otra parte, dentro de los alcances esperados en el presente proyecto se pretende:

1. Concientizar a la población educativa en general sobre la importancia de rescatar la viabilidad del programa manos a la siembra para la auto-gestión educativa.
2. Dar a conocer el empowerment como una estrategia eficaz que permita alcanzar la satisfacción dentro del que hacer educativo.
3. Establecer programas educativos que permitan dar a conocer el éxito que puede tener el programa manos a la siembra.

Limitaciones

La aplicabilidad de las diferentes estrategias enmarcadas en el empowerment pudiera encontrarse con las siguientes limitantes:

1. La falta de interés de parte de los entes que hacen vida dentro de la institución.

2. El costo que generaría emplear estrategias como talleres guiados a los docentes, estudiantes y demás personajes que pertenecen a la comunidad educativa.
3. El factor espacio dentro de la institución educativa no permitiría un buen desarrollo y esparcimiento de los cultivos.
4. Actualmente la institución no cuenta con cerca perimetral lo cual deja de una u otra manera a la intemperie los cultivos desarrollados dentro del programa.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En el siguiente apartado se evidencian investigaciones y teorías recabadas que proporcionarán conocimiento profundo y le otorgarán significado presente estudio, coincidiendo con lo aportado por Kerlinger y Howard (2002) cuando señala que el marco teórico “[...] está constituido por un conjunto de antecedentes, teorías, enfoques e investigaciones que se consideran válidos para el encuadre correcto del estudio que se quiere realizar”. (p.87). pues, es a partir de las teorías existentes sobre el objeto de estudio, como se generan nuevos conocimientos.

Antecedentes.

Una vez exhibido el planteamiento del problema, esbozado los objetivos que darán respuesta a la investigación, igualmente justificada el fenómeno elegido; es preciso situar el estudio en un contexto teórico conceptual. Es por ello, que se presentan a continuación algunas investigaciones que presentan gran nivel de relevancia por su relación con el objeto de estudio, las mismas incluyen aspectos que sirven de enlace y de referentes, están divididas en tres (3) apartados: Internacionales, nacionales y regionales.

Desde el punto de vista internacional, Pinto (2016), presentó una investigación titulada. “Influencia de la Gestión Directiva en el Empoderamiento del Departamento de Orientación de los Centros Maristas Liceo Salvadoreño, Champagnat y San Alfonso, Ubicados en la Zona del San Salvador Lima Perú”. El estudio se ejecutó

bajo el paradigma cuantitativo, la población conformada fue de nueve (09) directivos, ciento siete docentes (107) y siete orientadores (07), a los cuales se le aplicó dos (02) instrumentos a la población total. Una vez tabulada la información la investigadora, concluye que, a pesar de que la gestión directiva es catalogada como eficiente en los indicadores medidos por la investigación, ésta no tiene una influencia significativa en el empoderamiento de los Departamentos de Orientación, lo que se constata estadísticamente a través de los resultados de una correlación débil entre ambas variables. Es así como en base a estos resultados, se generan conclusiones que sustentan las recomendaciones de la presente investigación.

Este trabajo se relaciona con la investigación en curso, pues la investigadora hace hincapié en la utilización del Empowerment para mejorar las funciones dentro de la organización. Además, resalta el papel fundamental de esta estrategia gerencial para que los miembros de una organización (individuos interesados y grupos organizados) desarrollen conjuntamente capacidades y recursos para controlar su situación laboral, actuando de manera comprometida, consciente y crítica, para lograr la transformación de su entorno según sus necesidades y aspiraciones, transformándose al mismo tiempo a sí mismos.

Terán M. (2015), en su estudio titulado: el empowerment docente: pieza clave para el éxito en el desempeño educativo, en la Ciudad Universitaria San Nicolás de los Garza, Nuevo León México, donde determinó el impacto de los factores internos y externos en el Empowerment y su rendimiento en su desempeño educativo, considerando la cultura escolar como uno de los factores internos de influencia, para ello analizó la relación entre los factores internos y externos del entorno organizacional educativo, los cuáles influyen en el Empowerment docente.

Este trabajo se relaciona con la investigación planteada, pues realza las contribuciones teóricas más significativas del Empowerment docente. A través de ellas, se llega a la condición de la importancia de que los docentes perciban la oportunidad de tomar parte en el establecimiento de metas y ser partícipes en el desarrollo de políticas de sus programas educativos.

Sobre este particular, las instituciones educativas se ven en la necesidad, de promover de acciones formativas permanentes es por esto que, es preciso fomentar el desarrollo de las competencias de sus docentes, a fin de que puedan obtener las herramientas necesarias para mejorar la calidad educativa. Entonces, el llevar a cabo estrategias gerenciales como el Empowerment les brindará una oportunidad a los docentes de establecer metas y participar en el desarrollo de los distintos programas educativos; siendo uno de estos “Todas las manos a la siembra” que es una de las variables de la investigación que se lleva a cabo.

Dentro del contexto Nacional, Maldonado (2014), estudió el Empowerment como Estrategia para Fortalecer la Acción Gerencial de los Directivos del Servicio Autónomo de Rentas del Estado Portuguesa. La metodología se estructuró bajo un estudio de naturaleza cuantitativa, con características de un proyecto factible apoyado en una investigación de campo de tipo descriptiva, donde se evidenció que los directivos, no ajustan con efectividad sus funciones en las distintas dimensiones de la acción gerencial, conjuntamente con su equipo de trabajo.

La investigación, demostró la pertinencia de la puesta en práctica del Empowerment para fortalecer acciones del gerente, lo cual favorecería al momento de lograr la autogestión por medio del programa Manos a la Siembra en la institución objeto de estudio. Además, describe al Empowerment como una estrategia innovadora, de gran importancia para lograr una transformación sostenible en las organizaciones, permite responder a las complejas exigencias de competitividad y globalización, dando paso, definitivo a una estructura menos rigurosa donde el colectivo pueda desarrollar su comprometido y disposición para ofrecer lo mejor de sí, en función del éxito de la organización

Seguidamente siguiendo con la revisión documental, es oportuno señalar a Márquez (2014), quien en su estudio: “El Empoderamiento como Estrategia Gerencial en la Formación de Equipos de Alto Desempeño en las Escuelas Estadales del Municipio Machiques de Perijá del Estado Zulia” se sustentó teóricamente en los postulados de Wilson (2005), Robbins (2005), Randolph (2008), Kinsey (2008), Ramirez (2006), Angel (2007) y Pares (2006). Igualmente, se enmarcó dentro de una

investigación de campo de carácter descriptivo; para la recolección de la información se utilizó la encuesta y como instrumento un cuestionario con cuarenta y ocho (48) ítems con cinco alternativas de respuesta en escala tipo Likert, validado por cinco (05) expertos en el área de Gerencia Educativa.

Una vez analizado los datos el investigador determinó que en las escuelas objeto de estudio se evidenciaron dificultades para transformar la estructura, el comportamiento y la mente de la organización afectando la comunicación, la dirección, colaboración y delegación en el proceso de empoderamiento y el trabajo en equipo para alcanzar un alto desempeño para lo que se recomienda desarrollar interés por la calidad, el espíritu de trabajo en equipo y el asesoramiento mediante estrategias de reflexión sobre la orientación profesional, evaluar actitudes y desarrollar un plan de formación integral.

En el presente trabajo de investigación se puede evidenciar como el empoderamiento como estrategia gerencial, es una herramienta que genera sentido de pertinencia dentro de las personas empoderadas. De igual manera sirve de base antecesora para la investigación a realizar debido a que sugiere desarrollar el interés por la calidad, espíritu de trabajo y asesoramiento basado en estrategias de reflexión. Lo antes descrito, sería de gran relevancia a la hora de desarrollar el programa “Manos a la Siembra”.

En el espacio regional, es impetuoso mencionar a Castillo (2017), en su trabajo de grado titulado: “Competencias Gerenciales Basadas el Enfoque Empowerment para el Fortalecimiento de la Gestión Directiva en el Nivel Educativo Modalidad Media Rural”. La metodología del mismo, se orientó en una investigación de campo de carácter descriptivo, la cual tuvo como población quince (15) sujetos de estudio pertenecientes a la U.E.N Rafael Ramón Suarez del Municipio Jiménez del estado Lara, a quienes se les aplicó un cuestionario basado en dieciséis ítems escala de Likert. El investigador concluyó que, la gerencia presenta rasgos de debilidad en la gestión, con poca demostración por parte del personal directivo, de conocimiento de estrategias y competencias gerenciales, en cierta forma falta de interés por mejorar dicha actuación

Al describir los elementos gerenciales del Empowerment se deslindó que estos versan en integrar todos los recursos, financieros, tecnológicos, y al equipo, haciendo uso de comunicación efectiva y eficiente. En relación a las competencias gerenciales basadas en el Empowerment para el fortalecimiento de la gestión directiva se concretizó que éstas se orientan a obtener un conocimiento en la forma de pensar y trabajar de cada uno de los miembros del equipo, distribución creativa del poder: y responsabilidad compartida en la toma de decisiones.

En este orden de ideas, la investigación realizada, presenta gran relevancia con el presente proyecto en cuanto a que, existe relación con respecto a las debilidades que se nombran en las mismas, a su vez se basa en el empoderamiento como una estrategia gerencial que integra diferentes aspectos para de una u otra manera mejorar las situaciones planteadas.

En este contexto se encuentra, Herrera (2017), quien presentó un proyecto factible titulado: “Empowerment como Técnica Gerencial Dirigido a los Directivos de la Unidad Educativa Nacional Andrés Bello de Carora estado Lara”. Dicho estudio, estuvo apoyado en una investigación de campo, tomando en cuenta que los datos del estudio se obtuvieron directamente de la realidad. La investigación se sustentó en la Teoría de Empowerment de Díaz (2005).

Para la recolección de información se aplicó la técnica de la encuesta apoyada en un instrumento tipo cuestionario con 24 ítems en la escala de Likert. La misma, permitió determinar la necesidad que tienen los directivos de contar con un programa de entrenamiento basado en el Empowerment, donde concluyó que los directivos presentan necesidades prioritarias como el afianzar conocimientos en cuanto a las características de los estilos gerenciales existentes, habilidades gerenciales y nuevas técnicas gerenciales modernas, por lo cual se recomienda poner en marcha el programa de entrenamiento basado en Empowerment.

Detallando algunas similitudes entre la investigación y el proyecto presentado se pueden tomar en cuenta los aspectos de procedimiento y la utilización del Empowerment como una técnica gerencial que permita alcanzar la auto gestión del

Liceo Bolivariano Creación “V” por medio de la implementación del programa manos a la siembra.

Siguiendo la línea anterior, Aguilar (2016) realizó una investigación con el propósito de analizar el empowerment como herramienta gerencial para el fortalecimiento del desempeño en los Docentes de las escuelas rurales estatales adscritas a la E.R.E parroquia Siquisique, municipio Urdaneta del estado Lara. El mismo, estuvo desarrollado bajo el paradigma positivista, como una investigación descriptiva de campo, con diseño no experimental transeccional.

Para la recolección de datos se aplicó un instrumento tipo cuestionario, de base cerrada con varias alternativas de respuesta. Dentro de sus resultados determinó debilidades significativas en cuanto al empoderamiento del personal docente por parte del directivo, por lo que recomendó realizar talleres, discusiones grupales para conocer sobre este enfoque gerencial y aplicarlo con efectividad en la organización, objeto de estudio.

Esta investigación, es de mucha importancia con el trabajo de grado a realizar esto debido a que dentro de la misma existe relación con la aplicación del empoderamiento como parte de la gama de estrategias gerenciales que fortalecen el desempeño de los trabajadores en este caso el personal docente, directivo y comunidad en general del Liceo Bolivariano Creación “V” La Pastora Parroquia Cecilio Zubillaga Perera Municipio Torres Estado Lara.

Bases Teóricas

El siguiente apartado, comprende un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado. Tiene como objetivo dar a la investigación una sistematización coherente de conceptos, proposiciones y teorías que permitan abordar el problema.

En este aspecto importante señalar a Palella y Martins (2006), Rodríguez (2013), las Bases teóricas de una investigación, son “los fundamentos que dan apoyo teórico a una investigación, los cuales de acuerdo a su sistematización permiten la

comprensión de los temas relacionados con el mismo y ubicarlo dentro del contexto del conocimiento” (p.5).

Por consiguiente, los siguientes aspectos que se tomaran en cuenta para el desarrollo y fundamentación del presente proyecto son de gran relevancia porque otorgan validez y firmeza a la investigación.

Gerencia.

Existen muchas definiciones del termino de gerencia, no obstante, estos conceptos se abocan a las diferentes habilidades, estrategias y funciones importantes e inherentes a los procesos que llevan a cabo las personas encargadas de marcar la pauta dentro de las organizaciones; una definición a rasgos generales de gerencia, es un factor clave en el desarrollo de las actividades concernientes a cada organización, esta se enfoca en procesos de planificar, organizar, ejecutar y controlar.

Brown y Swartz (1989), conceptualiza la gerencia como “la habilidad de alcanzar los objetivos predeterminados mediante la cooperación voluntaria y el esfuerzo de otras personas” (p.26). Así mismo, Chiavenato (2006), “La gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan las actividades de planificación, organización, dirección y control; a objeto de utilizar los recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos” (p.146).

Por su parte, Stoner (2000), define la gerencia como: “proceso mediante el cual se establecen asociaciones para realizar el proceso administrativo, empleando los recursos organizativos hacia el logro de los objetivos de la organización” (p. 189). En concordancia, Ruiz (1992), acota “el termino de gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar los recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos comunes relacionados con beneficios económicos”. (p.27).

Partiendo de estas definiciones, se puede comentar que, la gerencia es un proceso donde existe la combinación perfecta entre el recurso humano y la organización para lograr alcanzar las metas establecidas. Así mismo, la gerencia desarrolla actividades

que son monitoreadas constantemente para alcanzar al máximo las metas, no obstante, estas tareas están relacionadas directamente con las diferentes estrategias que a su vez son adaptadas a las necesidades del conjunto.

En ese orden de ideas, en el Diccionario Webster's (2000) se define la gerencia como “el acto, arte o manera de gestionar con pericia y cuidado, de manera prudente una empresa o institución” (p. 102), por lo tanto, puede certificar que los individuos que asumen en su rol el desempeño gerencial de una organización (gerentes), son los responsables de dirigir las tareas que ayudan a las organizaciones a lograr sus objetivos.

Dentro de las labores o tareas que desarrollan los gerentes, existe un determinado número de actividades gerenciales que son enlazadas con las diferentes estrategias para el buen desenvolvimiento o desarrollo de las mismas, por lo que, Chiavenato (2001), expresa que “la actividad gerencial de cualquier tipo de organización, consiste en la dirección, ejecución y control de procesos, que permiten el alcance de los objetivos propuestos”.

Es impetuoso señalar que, para lograr una buena gerencia, la persona encargada de asumir el rol de gerente, en el caso de educación el directivo, debe poseer en su haber una preparación previa que le permita asumir y experimentar los cambios presentados, a su vez, valerse de un sin número de estrategias para abordar cada situación presentada, es decir, tomar opciones que ofrece el mundo gerencial adaptarlas al contexto y aplicarlas en pro del buen funcionamiento y el beneficio financiero de la organización educativa.

Estrategia

A pesar de que la palabra estrategia ha sido empleada desde la antigüedad, el concepto de la misma es introducido en el campo económico y académico por Newman y Morgersten en el año de 1944 con la teoría de los juegos, en ambos casos la idea básica es la competencia. En este orden de ideas, Barthelmess, (2005) acota que, la estrategia es “la determinación de las metas y objetivos básicos a largo plazo

en una empresa, junto con la adaptación de cursos de acción y la distribución de recursos necesarios para lograr estos propósitos” (p.4)

Con respecto a Barthelmess (Ob. Cit), la estrategia debe estar abocada a el logro de uno o más objetivos, sin embargo, estas deben ser modificadas y amoldadas con miras a alcanzar las metas, es decir, una estrategia puede ser modificada o cambiada en el transcurso de su desarrollo siempre y cuando se logren los objetivos.

De igual manera, Mintzberg (2001), define estrategia como: “el patrón de una serie de acciones que ocurren en el tiempo.” (p. 5), el autor refiere que esta definición viene enlazada a la acción ya que, dichos patrones ocurren de manera causal, estos son planificados, organizados y evaluados en función de una labor, no obstante, los modelos empleados para ejecutar dichas acciones deben ser amoldados a las necesidades de los individuos que hacen vida dentro de las organizaciones educativas.

Chiavenato (2008), manifiesta que la estrategia “se refiere al comportamiento global en cuanto a su entorno”. A lo que se refiere Chiavenato, es que la estrategia generalmente significa realizar un cambio organizado. Por otra parte, De Cossio (1995), resalta que “la estrategia representa respuestas individuales a las movidas de los competidores, asimismo, dice, todos sus elementos y estructura se derivan directamente de los objetivos, motivos, y fantasías de la alta gerencia”. Por lo anterior expuesto, se puede comentar que, la estrategia, determina lo que la organización desea lograr, estudiando los factores internos y externos que influyen en el desarrollo de las mismas.

Existen diferentes métodos de abordaje a las distintas situaciones presentadas en una organización educativa, y depende el gerente que lleva la batuta en aplicarlos, estos métodos van acompañados de estrategias gerenciales que permiten el abordaje y la posible solución a situaciones presentadas, no obstante, las estrategias gerenciales a utilizar deben ir acompañadas de actividades acordes con el contexto.

Estrategias Gerenciales.

Dentro de las actividades o tareas que se desarrollan en la gerencia, una de las relevantes es lograr el buen desenvolvimiento de organización escolar a través de estrategias las cuales atraviesan por el proceso gerencial de planificación, organización, ejecución y control, el desarrollo de las estrategias que permiten al gerente lograr la mayor participación en los escenarios dinámicos presentados. Así mismo, planificar las estrategias requieren de un punto de vista orientado hacia el futuro, la mismas deben tener la flexibilidad necesaria para lograr el éxito en la ejecución de la misma. En relación con lo expuesto, Gómez y Pin (citado en Hernández 2013) indican que las estrategias gerenciales, “son el arte de coordinar acciones en pro de los objetivos trazados previamente definidos, con la finalidad de generar cambios institucionales o individuales”. (p.54)

Por otra parte, Chiavenato (2009), plantea varias definiciones sobre estrategias gerenciales, entre las que resaltan, “[...] la definición de objetivos de largo plazo de una empresa, la adopción de cursos y la asignación de recursos necesarios para alcanzar los objetivos” (p.25), de igual manera la define como, “el proceso mediante el cual una organización trata de ejecutar con eficacia el uso de los recursos a las demandas, restricciones y oportunidades que impone el entorno” (p.27).

Por consiguiente, las estrategias vienen a ser un conjunto de planes elaborados y ejecutados de manera sincrónica en función del tiempo y los recursos que se tienen al alcance, lo que permite al gerente educativo mantener las instituciones mediante la autogestión que se genera dentro de las mismas. Cabe resaltar que para poder implementar dichas estrategias es indispensable una actitud positiva ante la misma.

En ese orden de ideas, Ruiz, Carrillo y Quintero (2013) aportan que

Para que las estrategias funcionen, además del trabajo en equipo, se deben poner en claro las funciones a desempeñar por cada miembro de la institución, de esta forma percibirán lo que se espera de ellos; también pueden llevar una evaluación y autoevaluación del proceso para seguir con la aplicación de la estrategia o reorientarla al logro del mismo propósito, sin olvidar el verdadero significado y fin de la educación. (p. 117)

Con respecto a lo plateado por Ruiz y cols., existen una serie de parámetros a cumplir cuando se realizan estrategias gerenciales, las cuales van ligadas a las

funciones que cumple cada miembro del cuerpo directivo, es de resaltar que el progreso de las mismas debe ser monitoreado y evaluado constantemente, a miras de evitar fallas internas o externas que afecten las metas a alcanzar.

Tipos de Estrategias Gerenciales.

Toda actividad realizada dentro del marco de la gerencia educacional requiere del gerente, este debe planificar acciones para prever el futuro, de igual manera, realizar una organización minuciosa, orientada a la ejecución y cumplimiento de cada tarea sin descuidar la constante evaluación de la misma, elaborar cada uno de estos planes requiere de diferentes tipos de estrategias las cuales se organizan a través de técnicas adaptadas al contexto y a las necesidades que presenta la organización educativa.

Al respecto, Chiavenato (2009) plantea que

Administrar la interdependencia entre elementos del ambiente de trabajo, cada organización utiliza estrategias distintas, dependiendo de cada situación particular, ello implica coacción y contingencias, de tal forma requiere la suma de todos los miembros de la organización, para aumentar el poder de la organización y reducir su independencia. (p. 459).

Esto quiere decir, que a medida que el gerente (directivo) establezca la estrategia a seguir para el logro de las metas y defina las planificaciones, además de priorizar los puntos a seguir, el resto del cuerpo docente orientará las tareas realizadas a alcanzar los objetivos planteados, es decir, el resto de los trabajadores integrará a la comunidad en general y se abocarán a los objetivos en común.

Dentro de toda organización educativa, generalmente existen propuestas y planes de trabajo que buscan mejorar el desarrollo de cada una de las tareas planteadas en el haber educacional, no obstante, muchas de estas propuestas no están en concordancia con la realidad educativa o muchas veces no son adaptadas a las necesidades del

contexto, por lo tanto, se debe acudir a los diferentes tipos de estrategias para encaminar cada una de ellas.

En concordancia con los tipos de estrategias Chiavenato (2009), resalta las de “adaptación, cooptación, coalición, competencia; por otro lado, plantea otras estrategias organizacionales con sus repercusiones en los tres niveles administrativos estas están relacionadas con las defensivas, analíticas y reactiva” (p. 462), esta gama de acciones estratégicas está enmarcada dentro de la gerencia organizacional, por lo tanto, para implementarlas se debe conocer a fondo cada una de ellas.

Empowerment

La palabra Empowerment o Empoderamiento, proviene de los términos potenciar, poder, capacitar y permitir, entre otras. Abarca todas las áreas de la organización, desde recursos y capital, hasta ventas y mercadotecnia. A través de esta estrategia de "empoderamiento", la organización otorga a sus trabajadores la tecnología e información necesaria para que hagan uso de ella de forma óptima y responsable, alcanzando de esta manera los objetivos propuestos.

Para Blanchard (2006), el Empoderamiento se define como:

Un proceso multidimensional de carácter social en donde el liderazgo, la comunicación y los grupos auto dirigidos reemplazan la estructura piramidal mecanicista por una estructura más horizontal en donde la participación de todos y cada uno de los individuos dentro de un sistema forman parte activa del mismo, con el fin de fomentar la riqueza y el potencial del capital humano que posteriormente se verá reflejado no sólo en el individuo sino también en la en la comunidad en cual se desempeña (p.89).

Es importante señalar que, el mismo va a propiciar la fluidez en la comunicación entre miembros de un colectivo, en el mismo debe existir la horizontalidad del proceso de interacción y que cada uno de los actores participe de manera activa en función del cumplimiento de los objetivos propuestos.

Actualmente, emerge como una idea para el éxito de la organización, debido a que optimiza los resultados financieros y desarrollo de su gente, de allí, Atunez (2010) destaca:

El empowerment es un proceso por medio del cual se puede maximizar la utilización de las diversas capacidades del recurso humano, lo cual implica delegar y confiar en las personas de la organización, confiriendo el sentimiento de un buen trabajador olvidando las estructuras piramidales e impersonales, fomentando las tomas de decisiones a todos los niveles efectuando así el reemplazo de la jerarquía piramidal, por equipos auto-dirigidos donde la información se comparte, teniendo a los miembros de la organización la oportunidad y responsabilidad de dar lo mejor de sí mismo obteniendo a un personal más motivado.(p.67)

Considerando lo anterior, el empowerment permite facultar a los miembros de la comunidad educativa y crear un clima de confianza poder liberar sus conocimientos, experiencias de esta manera acentuar la motivación a conocer y aplicar el programa manos a la siembra para así trabajar en la consecución de lograr alcanzar la autogestión de la institución educativa.

Desde el punto de vista, Arias (2009), el Empowerment:

[...] quiere decir potenciación o empoderamiento y se basa capacitar para delegar poder y autoridad a los subordinados y transmitirle el sentimiento de con son dueños de su propio trabajo es además una herramienta utilizada, tanto en la calidad total, que provee de elementos para fortalecer los procesos que llevan a las organizaciones a su adecuado desarrollo (p.96).

Utilizando una estrategia como el empowerment, la organización les otorga a sus miembros la información necesaria para para hacer uso de la misma de manera oportuna y responsable, que les permita alcanzar los objetivos propuestos. Por cuanto se considera vital en la transformación de los procesos organizacionales. Cabe destacar que la importancia de poner en práctica dicha estrategia en el personal que labora en la institución, va a contribuir al en el comportamiento de los involucrados.

Importancia del Empowerment

En cuanto a la importancia del Empowerment, González (2000), manifiesta “[...] tanto individualmente como en grupos de trabajo deben estar habilitados para actuar y generar calidad” (p.58). Es decir, las buenas ideas, la planificación, el procesamiento

humano de información, la solución de problemas y la toma de decisiones están distribuidos en todos los niveles de la organización”.

Por otra parte, el empoderamiento es la sustentación de definir la responsabilidad de algunas situaciones que se pudieran presentar, hace que los empleados se sientan confiados consigo mismos y en los demás, se sientan motivados, se interesen, por la organización, prestando para ello un servicio de calidad; se convierten en líderes transformadores de cambio, se hacen acreedores de ideas e innovan para lograr alcanzar los objetivos, metas y otros de la organización.

Por tal motivo, el empoderamiento es la capacidad de cambiar esquemas mentales en la medida que estos cambios sean necesarios, en otras palabras, significa flexibilizar la capacidad de fluir con el cambio en lugar de resistirse a él manteniendo en todo momento los valores de la cultura organizacional.

Características del Empowerment.

Dentro de esta estrategia gerencial, existen una serie de características que diferencian su aplicabilidad del resto de las estrategias existentes las cuales son:

- Promueve la innovación y la creatividad
- Se toman mejores decisiones, las cuales se hacen en equipo.
- Enriquece los puestos de trabajo.
- El proceso requiere de manera imprescindible de colaboradores entrenados para asumir las crecientes responsabilidades.
- El personal se siente responsable no solamente por su tarea, sino también por hacer que la organización funcione mejor.
- El individuo soluciona sus problemas activamente en vez de duplicar órdenes.
- Los equipos de trabajo mejoran su actuación cuando alcanzan mejores niveles de productividad y toman iniciativas sobre hechos correctos.

- La organización se estructura de tal manera que facilitan la tarea de sus integrantes, de modo que puedan hacer no sólo lo que se les pide, si no también lo que se necesita hacer.
- La información es procesada y manejada por todos los miembros del equipo de trabajo.
- El liderazgo propicia la participación.
- El líder es democrático, crea las condiciones para el conocimiento, no impone sus criterios.
- Autodisciplina y compromiso por parte de los miembros del equipo.
- Respeto y reconocimiento de las ideas de todos los miembros del equipo.

Enfoques Generales del Empowerment.

El Empowerment se basa en la cooperación de todos los empleados de la organización para sacar el trabajo adelante. Keiht y Newstrom (2003), citan cinco enfoques sobre los cuales se basa el empowerment y éstos son:

1. Ayudar a los empleados a obtener el dominio de sus labores (poniendo a su alcance capacitación apropiada, entrenamiento y experiencia guiada, cuyo resultado serán éxitos iniciales)
2. Permitir más control (concediendo a los empleados discrecionalidad sobre su desempeño laboral y responsabilizándolos de los resultados).
3. Ofrecer exitosos modelos a seguir (permitiendo a los empleados que observen a compañeros que ya se desempeñan exitosamente en sus labores).
4. Hacer el uso reforzamiento y la persuasión social (ofreciendo elogios, aliento y retroalimentación verbal diseñada para fortalecer la seguridad de los empleados en sí mismos)
5. Brindar apoyo emocional (mediante la reducción de la tensión y la angustia gracias a una mejor definición de funciones, ayuda en las tareas y atención honesta).

Tomando en cuenta los enfoques señalados por el autor, los miembros de una organización educativa que forman parte del programa manos a la siembra puedan

sentirse motivados para la realización de sus tareas, cada docente, estudiante o representante debe sentir que las tareas que realiza son importantes, y por tanto verlo reflejado en el desempeño diario de sus actividades planificadas.

Teoría del Empoderamiento.

El interés por el estudio del empowerment en el ámbito de las prácticas organizacionales aparece cuando las organizaciones comienzan a necesitar trabajadores con mayor capacidad e innovación debido al ambiente de cambio continuo y globalización en el que se encuentran inmersas en la actualidad.

De acuerdo a lo pautado por Mosley y otros, (2005) expresan que:

[...] el Empoderamiento es esencialmente: La cohesión de autoridad a los empleados para tomar decisiones de importancia dentro del área de la responsabilidad, la idea que subyace al empowerment es que los individuos cercanos al trabajo son quienes deben tomar las decisiones. (p.140).

En este sentido es necesario acotar que las instituciones educativas deben crear un ambiente fructífero que impulse el despertar de valores y principios fundamentales, para que se disponga a transmitir por voluntad propia todo su potencial en beneficio del desarrollo de la institución educativa, teniendo en cuenta el empoderamiento como modelo estratégico gerencial; el cual trae beneficios, condiciones ambientales favorables, una fluidez en la comunicación y la gestión del talento humano.

Por otra parte, el empoderamiento para Blanchard, (2006) es:

Un proceso multidimensional de carácter social en donde el liderazgo, la comunicación y los grupos auto dirigidos reemplazan la estructura piramidal mecanicista por una estructura más horizontal en donde la participación de todos y cada uno de los individuos dentro de un sistema forman parte activa del control del mismo con el fin de fomentar la riqueza y el potencial del capital humano que posteriormente se verá reflejado no solo en el individuo sino también en la propia organización. (p.99).

De esta manera, la visión de los grupos y movimientos sociales van más allá, para que accedan al uso y control de los recursos materiales y simbólicos, ganando influencia y participación en el cambio social, por lo que estos cambios pragmáticos

traen consigo también un proceso por el que las personas se concienten de sus propios derechos, capacidades e intereses, y de cómo éstos se relacionan con los intereses de otras personas con el fin de participar desde una posición más sólida en la toma de decisiones y estar en condiciones de influir en ellas.

Es impetuoso señalar que, empoderar es como conceder el poder a un colectivo desfavorecido para que mediante su autogestión mejore sus condiciones de vida, por esto, el empoderamiento es el proceso que va a lograr las metas institucionales obtenidas por su propio acceso a oportunidades, en donde el empoderamiento implique fomentar y desarrollar habilidades para la autosuficiencia, para contribuir con el logro de los objetivos institucionales planteados en el Liceo Bolivariano Creación V La Pastora Parroquia Cecilio Zubillaga Perera Municipio Torres Estado Lara.

Por otra parte, los modelos gerenciales se pueden definir como estrategias de gestión organizacionales que se utilizan en la dirección y desarrollo del sistema y procesos de la misma, todo modelo es una representación de una realidad que refleja, por lo que, en Gerencia, como en otras ciencias, los modelos determinaran una pauta, una base de sustento que a la larga permite el desarrollo orientado de la empresa u organización en general que lo utiliza. Dentro de estos modelos gerenciales se puede encontrar: la Planificación Estratégica, Calidad Total, Kaizen, Justo a tiempo, Reingeniería, Benchmarking, Empoderamiento, Tercerización, Hoshin Kanri, Prospectiva, entre otros.

Cabe destacar que el empowerment como una estrategia gerencial, orienta hacia el fortalecimiento organizacional a través de la cual se le confiere poder a todos los miembros de las instituciones educativas, así actuar con responsabilidad y compromiso, para el logro de los objetivos planteados, implementando políticas educativas a través de nuevas herramientas o estrategias para la búsqueda y mantenimiento de la excelencia y calidad en los diferentes niveles y modalidades, por lo que se desarrollan las siguientes conceptualizaciones teóricas.

Autogestión

El término de autogestión, hace referencia a producir recursos en sociedad, para mantener económicamente los costos y gastos relacionados con las actividades realizadas dentro de las instituciones educativas, para Iturraspe (1986), define la autogestión como:

El movimiento social, económico y político que tiene como método y objetivo que la empresa, la economía y la sociedad en general estén dirigidas por quienes producen y distribuyen los bienes y servicios generados socialmente. La autogestión propugna la gestión directa y democrática de los trabajadores, en las funciones empresariales de planificación, dirección y ejecución. (p. 31).

En este orden de ideas, el autor indirectamente relaciona el concepto de autogestión con los pasos que se cumplen dentro de las funciones gerenciales, de igual manera, se puede decir que la autogestión está relacionada directamente con el empoderamiento de los trabajadores y las funciones que se cumplen dentro del mismo. Por su parte, Del Carmen (2009), define la autogestión como la autogestión, como

La organización del trabajo donde trabajan todos sus miembros en relación de igualdad entre sí y las decisiones son tomadas mediante espacios colectivos democráticos, un socio un voto. Por lo que constituye una organización, que claramente contrasta con las tradicionales relaciones asalariadas en el mundo del trabajo y que constituye, a nuestro entender, una ruptura con éstas, presentando una forma diferente de trabajo, a veces antagónica a dichas relaciones tradicionales. (p.84)

En relación a lo comentado por la autora, la autogestión otorga a los trabajadores mayor participación en las decisiones que se toman dentro de la organización educativa, al mismo tiempo, que realza los valores democráticos dentro de la misma, cabe destacar que, en las organizaciones educativas alcanzar la autogestión se hace cuesta arriba debido a que generalmente se deja el trabajo de autogestión al cuentadante encargado del recinto.

Por otra parte, Guanchez (2014), afirma que:

La autogestión es un método, el cual tiene como propósito la participación activa del individuo, tomando en cuenta que es un beneficio directo para la

comunidad y la única forma de lograrla es mediante la ejecución de acciones organizadas. Lo que se quiere decir con esto es que la autogestión, es como aprender a leer, lo cual únicamente es posible practicando. En este sentido, no existe un patrón que lleve a la autogestión, exclusivamente su propio ejercicio en la acción colectiva. (p. 49).

En concordancia con la afirmación del autor, la autogestión permite que los involucrados en los procesos gerenciales incluyendo a los agentes externos que hacen vida dentro de la institución a que se apropien de las actividades realizadas dentro de la institución educativa, cabe destacar que, aunque en la autogestión no existe un patrón, si debe existir un gerente que controle y vigile las actividades realizadas dentro de este proceso.

En este orden de ideas, para lograr que la autogestión forme parte del que hacer educativo se hace impetuoso usar un canal o programa autodidacta que permita enlazar las actividades realizadas en dicho programa con la terminología de autogestión, en concordancia, Guanchez (Ob. Cit.) comenta que:

La autogestión es la libertad de elegir las necesidades que posee la institución con el fin de convertirlas en fortalezas, tomando en cuenta los recursos económicos y sociales, todo esto con el objetivo de favorecer la participación directa de cada uno de los miembros de un grupo en la toma de decisiones con conocimiento de causa. (p. 48).

Programa Todas las Manos a la Siembra

El programa “Todas las Manos a la Siembra” se ha concebido como un programa estratégico de la defensa integral del territorio, ya que apunta hacia la concreción de la soberanía alimentaria y elevación de la conciencia mediante el desarrollo de valores y principios, que se evidencian en sus contenidos y metodologías. Es una experiencia que ilustra una práctica educativa, a partir del enfoque de este programa que es la agroecología, el cual, tiene carácter legal

El propósito fundamental del programa todas las manos a la siembra es promover la articulación intra-institucional e interinstitucional, a través de un enfoque con contenidos curriculares agroecológicos que contribuyen a la formación integral de las

comunidades educativas y garantizar la seguridad y soberanía alimentaria, donde se aplique como estrategia transición del modelo agroquímico al modelo agroecológico materializada en la agricultura, vegetal, animal, acuícola y forestal, que vincule el equilibrio con la naturaleza y el desarrollo de los Valores Sociales, como la justicia social, la solidaridad y el bien común.

Misión

Implementar el Programa “Todas Las Manos A La Siembra” en todas los niveles y modalidades de Educación y del poder popular, a través de la enseñanza Agroecológica en el marco de la seguridad y la soberanía alimentaria, materializada en la agricultura, vegetal, animal, acuícola y forestal que contribuya a la formación integral del mismo, vinculando el equilibrio con la naturaleza y el desarrollo de los Valores Sociales, como la justicia social, la solidaridad y el bien común.

Visión

Ser un programa modelo de las políticas de estado que contribuye a la fomentación de cambios, en la educación que se desea, aplicando estratégicas que conlleven al desarrollo independiente del país, y sus derivaciones sobre el estilo de ciencias tecnológicas con una concesión agroecológica de vida, en el marco de la seguridad y soberanía agroalimentaria.

Justificación

El derecho a la alimentación de los pueblos en la actual coyuntura histórica ha sido vulnerable en el mundo como consecuencia de nefastas prácticas del agro negocio, donde un pequeño grupo de empresas transnacionales se han apoderado de las mejores tierras cultivables, han contaminado con agro-tóxicos los suelos y las aguas,

han deteriorado el ambiente y la diversidad y la biodiversidad, lo cual se han apropiado de semillas autóctonas, controlando la aplicación de los avances científicos técnicos y monopolizando los canales de comercialización y distribución de alimentos.

Propósitos

1. Promover el desarrollo endógeno sostenible para generar una cultura ambientalista y agroecológica que garantice la independencia y soberanía alimentaria.
2. El intercambio de saberes ancestrales, tradicionales, científicos, académicos y la investigación-acción, en función de mejorar las condiciones de vida de la comunidad.
3. La valoración del ambiente como una dimensión biocultural.
2. Reconocer nuestra identidad intercultural: multiétnica, pluricultural y plurilingüe.
3. El uso racional y responsable del patrimonio biocultural.

Objetivos

Contribuir a la articulación escuela-comunidad para la reflexión, organización, investigación-acción y la participación efectiva en la búsqueda de soluciones alternativas, a corto, mediano y largo plazo de los problemas socio ambientales de las comunidades.

Promover la seguridad, soberanía alimentaria, el desarrollo endógeno y sostenible a través de prácticas agroecológicas.

Propiciar el encuentro de los diferentes actores sociales vinculados a los procesos de agricultura sustentable en el país, para articular iniciativas que promuevan hábitos alimenticios saludables, recuperando recetas culinarias y la gastronomía popular en los niños, niñas, jóvenes, adultos y adultas que coadyuven a los planes nacionales de producción de alimentos sanos, seguros, soberanos y sabrosos.

Facilitar la formación de una actitud crítica, reflexiva responsable que favorezca el

compromiso, solidaridad y el ejercicio democrático para contribuir a la formación de la nueva ciudadanía.

Familiarizar a los estudiantes con métodos de producción sostenibles, en las perspectivas de soberanía alimentaria y tecnológica, que puedan aplicar en sus propios hogares y contribuir a la seguridad y soberanía alimentaria.

Basamento legal que justifican su implementación

1. Constitución Bolivariana de Venezuela (CRBV), Art. 305
2. Ley Orgánica de Seguridad y Soberanía Agrolimentaria (LOSSA, 2008)
3. Ley de Tierras y Desarrollo Agrario (LTDA, 2010); Art. 2 y 19
4. Ley de Salud Agraria Integral; (LSAI, 2008) Art. 49 y 50
5. Ley Orgánica de Educación (LOE, 2009); Art. 6 y 15.
6. Resolución Ministerial () N° 024

Líneas estratégicas “programa todas las manos a la siembra al desarrollo curricular”:

1. El Ministerio del poder para la Educación (MPPE), Integra orgánicamente el “Programa Todas las Manos a la Siembra”, para su incorporación en el Sistema Educativo Venezolano.
2. Incorporación de los contenidos referentes a la agroecología en el desarrollo curricular de la Formación Ciudadana de la República Bolivariana de Venezuela en el eje integrador Ambiente y Salud Integral.
3. El trabajo con los contenidos de Agroecología, es indispensable asumirlos de una manera contextualizada, flexible, adaptándolos y enriqueciéndolos en los diversos Niveles del Subsistema de Educación Básica, deben concretarse en la producción práctica de alimentos.
2. Se plantea la integración de saberes, superando la disciplinariedad y apuntando hacia la Inter y Trans-disciplinariedad, asumiendo su contextualización en el espacio local, regional y nacional, vinculando los planes generales sobre el desarrollo agrario sustentable con las realidades concretas de las zonas de siembra.
3. Desde el punto de vista de estrategias metodológicas estas se deben enmarcar empleando métodos y técnicas vinculadas a la vida cotidiana, relacionada con la

naturaleza, patrimonio de las comunidades y su acervo cultural.

4. Desarrollar la formación de grupos de Formadores (as) en Sistema Educativo Venezolano, con el manejo de la metodología del Diseño Predial, en el marco del enfoque agroecológico empleando las estrategias de la educación Popular y Comunitaria.

5. Impulso del dialogo de saberes, como soporte de un estilo de ciencia y tecnología propio, donde se combinan adecuadamente los conocimientos Ancestrales, Tradicionales, Artesanales con los avances científicos en el enfoque humanista sustentable.

6. Articular los principios de la agroecología, con la estrategia pedagógica “El trompo de los alimentos” como la nueva clasificación de los alimentos en Venezuela, basado en la cultura gastronómica que promueve el consumo de alimentos autóctonos.

7. Ajustar el calendario escolar a los tiempos del proceso de siembra y de cosecha, flexibilizando la administración del currículo y su inserción en las socio-bio regiones

8. campaña promocional de estilos de vida saludables, desarrollando una estrategia educativa comunicacional con diversos materiales y variados medios, donde se difunda las implicaciones de una Alimentación Sana, Segura, Soberana y Sabrosa

9. Desarrollo de un arqueo correspondiente a los espacios susceptibles de ser cultivables, en los diversos ambientes de aprendizaje del territorio nacional que permita construir un mapa territorial.

10. Constitución de semilleros comunitarios con la participación de los directivos, docentes, niñas, niños, padres y representantes, buscando recuperar, preservar y emplear las semillas criollas adaptadas a la zona correspondiente

11. Impulso de la agricultura familiar y los patios productivos en cada escuela, con la incorporación de la Comunidad Educativa y los Consejos Comunales

12. Construcción de agro-soportes que permitan suministrar oportunamente los bio-insumos de esta agricultura en pequeña escala.

13. Incorporar el Programa “Todas las manos a la siembra” al Proyecto Educativo Integral Comunitario PEIC y en otros modelos de planificación desarrollados en el

Sistema Educativo Venezolano.

14.Promover la articulación interinstitucional con MPPE Universitaria, construyendo una línea curricular entre la educación secundaria y las carreras de agroecología de algunas universidades.

15.Impulsar el fortalecimiento institucional, a través de la constitución de instancias organizativas que permitan potenciar la coordinación y la concurrencia de todos los participantes en el programa.

16.Considerar este programa como prioridad política e ideológica del sistema de formación dirigido a estudiantes, docentes y comunidades, iniciando por el cambio de la conciencia de las autoridades, lo cual se logra a través de la formación ideológica y proceso de reflexión permanente.

17.Incorporar al programa, a través del eje proyectos, entendido este como una planificación con la metodología de la Investigación Acción, por considerar su carácter integrador, debe estar presente en todas y cada una de las unidades curriculares de las diferentes mallas curriculares de las carreras o PNF que se dictan en las todas las instituciones universitarias del país, para que no dependa de las autoridades de turno.

18.El Programa también se debe incorporar a través del servicio comunitario.

19.Desarrollo de la formación agroecológica en cada institución universitaria

20.Conformar un equipo interdisciplinario para definir directrices de trabajo que oriente la implantación del PTMS en todas las estructuras del trabajo educativo.

21.Plan de formación y capacitación del personal docente, administrativo y obrero en el PTMS.

22.Fomentar los proyectos interdisciplinarios que coadyuven a la solución del problema de alimentación de la comunidad.

23.Establecer indicadores para la medición del impacto del programa.

24.En carreras agrícolas, la agroecología debe ser el enfoque orientador.

25.Incorporar la agroecología y el ambiente como un eje transversal.

26.Incorporar en el equipo de currículo de agroecología un representante de cada una de las instituciones con correspondencia a las eco regiones.

27. Que las líneas de investigación de la Maestría en Agroecología y Agricultura Sostenible dada en Venezuela acreditada por la Universidad Central de las Villas de Cuba, sean del Programa Todas Las Manos a la Siembra.
28. Crear un diplomado denominado “Todas las Manos a la Siembra”: soberanía alimentaria desde un enfoque agroecológico.
29. Retomar la experiencia de los productores para establecer un diálogo de saberes.
30. El programa debe insertarse transversalmente en todo el PNF, de modo que forme parte de la cultura integral de cada participante.
31. Se debe abordar el programa desde diferentes áreas técnicas, estrategias articuladoras que faciliten a diversas profesiones asociarse al programa, esto resolvería el problema de aquellas personas que por naturaleza de profesión se les dificulta asimilarse a los principios de este programa.
32. La experiencia de la transferencia de conocimientos en los niños desde temprana edad es válida para todos los niveles que participarán en este programa, pues la cultura de siembra es sencilla, elaborar un material educativo de lenguaje sencillo es una manera de elevar la probabilidad de que este conocimiento sea debidamente apropiado por todos y todas las participantes, de manera que al ingresar en sistemas de estudios universitarios, tenga un grado de conciencia y conocimientos que permita su desarrollo y crecimiento en el programa.
33. Promover diplomados teóricos-prácticos con desarrollo curricular agroecológico como instrumento para inducir la formación a la formación permanente de docentes hacia el modelo durante la etapa de transición.
34. Propuesta de pregrado agroecológico
35. Establecer mesas de trabajo que orienten a la continuidad curricular en agroecología, desde la educación básica hasta el post doctorado.
36. Realizar una evaluación de todas las universidades para articular los diseños curriculares a la agroalimentación con la finalidad de unificar criterios.
37. Debe tener su anclaje en las comunidades para fortalecer el sector productivo desde todos los espacios universitarios.
38. El diseño curricular debe brindar respuesta a las necesidades prioritarias de las

comunidades.

39. Para el caso de carreras no agropecuarias como el de mecánica, su fortaleza debe estar orientada al aporte en elaboración-fabricación de maquinarias y equipos que garantizan la soberanía alimentaria del país. De igual forma las otras carreras, orientándolas en función de las necesidades de la comunidad.

40. Tomar en cuenta la experiencia cubana en cuanto al principio estudio trabajo.

41. Las carreras de perfil agrícolas deben ser apoyadas con la territorialización de las universidades.

42. Debe articular las actividades de proyectos en conjunto con otras instituciones del estado para dinamizar su ejecución.

43. Difundir y socializar los procesos de creación, producción y conservación del conocimiento.

Bases Legales

El presente proyecto se fundamenta legalmente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en donde se establece en el Artículo 102, que: La educación es un derecho y un deber fundamental de razón social donde el estado la asume como función y de máximo interés en todos los niveles y modalidades.

De igual manera en el artículo 104 se expresa que: La educación está a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada preparación académica; se estimulara su actualización permanente y le garantiza estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada atendiendo en esta constitución y a la ley donde el ingreso, promoción y permanencia en el sistema educativo, se establecen en la ley, responderá a criterios de evaluación de méritos, sin injerencia partidista de otra naturaleza no académica.

Así mismo se encuentra ampara en el Plan de Desarrollo Económico y Social 2001-2007 (PDES) y Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social 2007-2013 (PNDES), como alternativa del país y como estrategia de integración económica latinoamericana.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

El marco metodológico se orienta a establecer los métodos que sustentan la investigación, y de esta forma desarrollar los elementos que conforman el estudio realizado. En este sentido, Sabino (2001) expresa que a partir de este punto “[...] el investigador debe tratar de fijar su estrategia ante los hechos a estudiar, debe formular un modelo operativo que permita acercarse a su objeto y conocerlo, en lo posible, tal cual es.” (p.58)

Es por esto que, se desarrollarán los puntos como parte de la metodología, que sustentarán el estudio, al definirse su naturaleza, tipo y diseño de la investigación. Además, se señalará con cual población y muestra se planea trabajar, las técnicas e instrumentos a emplear y la determinación de la validez y la confiabilidad.

Naturaleza de la Investigación.

De acuerdo a los objetivos planteados, el estudio que se llevó a cabo está inmerso en el paradigma positivista que, para Tamayo (2012), tiene por objetivo “[...] adquirir conocimientos fundamentales y la elección del modelo más adecuado que permita conocer la realidad de una manera imparcial, ya que se recogen y analizan los datos a través de los conceptos y variables.” (p.55).

De igual manera, el enfoque que se empleó fue el cuantitativo, el cual, Hernández, Fernández, y Batista (2006) “[...] usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y comprobar teorías” (p.100), de esta manera se procederá a el

empoderamiento como modelo estratégico, para el mejoramiento del programa manos a la siembra en la autogestión de las instituciones educativas.

Diseño de la Investigación

La investigación propuesta se ubicó dentro del diseño no experimental, que para Hernández (2013) “se realiza sin manipular deliberadamente variables, es decir, se trata de investigaciones donde las variables independientes no varían de forma intencional”. (p.65).

La investigación se enmarca en un estudio de campo, la cual según Palella y Martins (2006), consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables, estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural (p.97).

Tipo de Investigación:

Es de hacer notar que, el presente proyecto de investigación es de tipo descriptivo, que de acuerdo con Palella y Martins (Ob. Cit.), es definida como “la manera de interpretar realidades de hecho... hacer énfasis sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona o grupo se conduce o funciona en el presente”(p.56), por lo tanto la investigación persigue analizar el empoderamiento como modelo estratégico, para el mejoramiento del programa manos a la siembra en la autogestión de las instituciones educativas, tomando como referencia el Liceo Bolivariano Creación V, ubicado en la Pastora Parroquia Cecilio Zubillaga Perera Municipio Torres estado Lara.

Sistema de Variables

Dentro de todo proyecto de investigación debe existir una correlación entre las variables inmersas en la misma que permitirán el análisis del empoderamiento como

modelo estratégico gerencial para el mejoramiento del programa manos a la siembra en las instituciones educativas para ello, Álvarez (2008) el sistema de variables consiste: “en una serie de características por estudiar, definidas de manera operacional, es decir, en función de sus indicadores o unidades de medida”. (p.59).

Un sistema de variables es un esquema gráfico de las variables en estudio, en el que se expresa de manera palpable la forma que serán entendidas dichas variables para efectos del estudio que se realiza, así como la forma que operacionalmente describirá su deber ser con base en los indicadores observables que reflejarán los cambios medibles esperados. Para Hernández (Ob. Cit.), las variables “[...] son atributos o características observables que están presentes en una persona, objeto, fenómeno o hecho, que se diferencian entre sí, porque admiten valores específicos que varían entre ellos”. (p.75)

El autor previamente citado, afirma que existen diversos tipos de variables, en función de esta investigación se señala:

Variable Independiente: “Es aquella que el experimentador modifica a voluntad para averiguar si sus modificaciones provocan o no cambios en las otras variables.” (p.76). De acuerdo a los objetivos planteados, estará representada por El Empowerment.

Variable Dependiente: “Es la que toma valores diferentes en función de las modificaciones que sufre la variable independiente.” (p.76). En este caso será simbolizada por el programa Manos a la Siembra y la Autogestión.

Cuadro 1.

Operacionalización de las Variables.

<i>Variable</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>
<i>Empowerment como estrategia gerencial para el mejoramiento del programa manos a la siembra en la autogestión del Liceo Bolivariano Creación V la Pastora.</i>	Empowerment	Concepto	1,2,3
		Importancia	4,5
		Características	6,7,8
		Teoría del empowerment	9,10
		Enfoques	11,12
	Estrategias Gerencial	Gerencia	13,14
		Estrategia	15,16,17
		Estrategias Gerenciales	18,19,20,21
	Autogestión	Concepción	22,23,24
		Importancia	25,26
	Manos a la siembra	Concepción	27,28
		Basamento legal	29
		Aplicabilidad en las instituciones	30

Fuente: Torcates (2019)

Población

En palabras de Chávez (2007), la población “[...] es el universo de estudio de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros” (p.162). Tomando como base el planteamiento anterior, la población de una investigación está

constituida por la totalidad de las personas que se desea investigar, en el propósito de acceder a datos e informaciones de manera directa en el campo de investigación.

De igual manera, Corbetta (2007), manifiesta que la población constituye “[...] un conjunto de N unidades, que constituyen el objeto de un estudio; donde N es el tamaño de la población” (p.274). Atendiendo a estas consideraciones, en la presente investigación se contó con una población conformada por cuarenta y cuatro (44) individuos, pertenecientes a la colectividad del Liceo Bolivariano “Creación V”, ubicado en la Pastora Parroquia Cecilio Zubillaga Perera, Municipio Torres del estado Lara.

Muestra

Cuando la población objeto de estudio es muy extensa y dificulta el trabajo del investigador, en torno a la recolección y cuantificación de datos, es necesario seleccionar una muestra que permita al investigador trabajar de una manera más cómoda y eficiente, a este respecto, Bavaresco (2006), refiere que “cuando se hace difícil el estudio de toda la población, es necesario extraer una muestra, la cual no es más que un subconjunto de la población, con la que se va a trabajar” (p.92)

Sin embargo, para el desarrollo del presente estudio se considera que es posible trabajar con la totalidad de la población, debido a que no se considera numerosa, por lo que no es necesaria la aplicación del muestreo o selección de la muestra para trabajar, ya que el número poblacional es considerado como una población finita, que según Hurtado (2007), “es aquella que todos sus integrantes son conocidos y pueden ser identificados y listados por el investigador en su totalidad”(p.58), entonces la muestra estará distribuida de la siguiente manera:

Cuadro 2.

Distribución de la Muestra

Tipo	Cantidad
Directivo	08
Docentes	29
Obreros	07
TOTAL	44

Fuente: Torcates (2018)

Técnica e Instrumentos

Cabe destacar la técnica utilizada fue la encuesta que Tamayo y Tamayo (2008), la definen como “[...] aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida” (p.85). La misma, se basó en un instrumento tipo cuestionario que para el autor antes mencionado “contiene los aspectos del fenómeno que se consideran esenciales.

Permite, además aislar ciertos problemas que nos interesan principalmente; reduce la realidad a cierto número de datos esenciales y precisa el objeto de estudio”. (p.54), a su vez está compuesto de cinco (05) alternativas basadas en una escala de tipo Likert. Es importante destacar, que dicho instrumento de recolección de datos pretende medir el nivel de conocimiento en la ejecución del programa manos a la siembra; además del impacto que genera implementar el empowerment como modelo estratégico gerencial para el mejoramiento del mismo.

Validez

El instrumento elaborado consta de treinta (30) ítemes, tipo encuesta específicamente cuestionario, con cinco (5) opciones de respuesta, fue sometido a una validación que según Morles (citado en Lombardía, 2010) “[...] es el grado con el cual un instrumento sirve a la finalidad para la cual está definido” (p.45). En este sentido, Chávez (1998), señala los ítems a tomar en consideración “[...] de contenido, criterio y constructo” (p.39). Ahora bien, en esta investigación se realizó el Juicio de Expertos, que para Escobar y Cuervo (2008) “[...] se define como una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones.” (p.29). Quiere decir lo anterior, que los individuos seleccionados son personas de gran experiencia en investigación o largo tiempo de servicio y conocedores del área inherente al problema de estudio.

Igualmente, los aspectos a tomados en consideración son la claridad, precisión, pertinencia, coherencia y adecuación en cada uno de los cuestionamientos. En función de lo anterior, se eligieron tres (3) expertos para realizar la validación los mismos emitieron su opinión en relación a aspectos antes mencionados, para así construir la versión definitiva del cuestionario que se aplicó al personal que labora en la institución.

Confiabilidad

Luego de ser validado por los expertos, el instrumento de recolección de datos fue sometido a una prueba donde se midió su confiabilidad, que para Hernández, Fernández y Baptista (Ob. Cit.) “es el grado en que la aplicación repetida de un instrumento de medición al mismo fenómeno, genera resultados similares” (p.348). Asimismo, Ruiz (2004) afirma que “[...] en la medida que la confiabilidad es mayor, menos susceptibles son los puntajes de ser modificados por las condiciones aleatorias asociadas con la situación de medición o con los cambios de los propios sujetos.”

(p.59). Entonces, el coeficiente de confiabilidad obtenido es una medida de la estabilidad del instrumento. En el presente estudio, el índice de fiabilidad se realizó a través del cálculo del coeficiente Alpha de Crombach. Asimismo, para calcular el índice de confiabilidad se empleará el siguiente algoritmo:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} * \frac{St^2 - \sum Si^2}{St^2}$$

α = Coeficiente de alpha de Cronbach
 St^2 = Varianza Total de la prueba
 $\sum Si^2$ = Sumatoria de las desviaciones
 n = número de ítems del instrumento

Para poder aplicar el algoritmo antes señalado, se aplicó una prueba piloto a diez (10) personas aparte de la muestra, quienes presentan características similares a la investigada. Según Hernández, Fernández y Baptista (Ob. Cit.) la relación del Coeficiente obtenido y la confiabilidad es la siguiente:

- a. $\geq 0,01 \leq 0,20$ corresponde a una confiabilidad Muy baja
- b. $\geq 0,21 \leq 0,40$ representa una confiabilidad Baja
- c. $\geq 0,41 \leq 0,60$ simboliza una confiabilidad Moderada
- d. $\geq 0,61 \leq 0,80$ constituye una confiabilidad Alta
- e. $\geq 0,81 \leq 1,00$ establece una confiabilidad Muy Alta

Es importante señalar que se obtuvo un coeficiente de 0,84; el cual se traduce en la expresión cualitativa de confiabilidad Muy Alta.

Análisis de los datos.

Para llevar a cabo el análisis de datos se utilizarán diversas técnicas que permitieron descifrar los resultados a partir de su adecuado tratamiento. En relación a lo anterior, Kerlinger (citado en Arnal, 2011) señala que

[...] el análisis de datos es el precedente para la actividad de interpretación. La interpretación se realiza en términos de los resultados de la investigación. Esta actividad consiste en establecer inferencias sobre las relaciones entre las variables estudiadas. (p.60)

En esta investigación, el análisis de los datos consistirá en ordenación, tabulación y análisis de la información obtenida, utilizando la estadística descriptiva. Seguidamente los resultados se presentarán para su mejor comprensión, en cuadros y gráficos para luego realizar la debida interpretación y análisis apoyados en teóricos que hablen acerca del tema de cada indicador. En el presente estudio, tal análisis se realizará mediante la interpretación de respuestas emitidas por individuos pertenecientes al personal del Liceo Bolivariano “Creación V” respecto al Empowerment como Estrategia Gerencial, para el Mejoramiento del Programa Manos a la Siembra en la Autogestión de las Instituciones Educativas.

CAPITULO IV

ANALISIS DE RESULTADOS

El presente apartado versa los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento en el Liceo Bolivariano “Creación V”. Los mismos representados en gráficos, donde se refleja de manera organizada la información recolectada; realizando el análisis respectivo en forma cuantitativa – descriptiva. En este sentido, se plantean los análisis respectivos tomando como referencia los cuadros y gráficos donde se vaciaron los datos como lo señala Hurtado y Toro (1998), “es necesario presentar ordenadamente los cuadros y gráficos e irlos explicando y comentando de manera que queden claros los resultados obtenidos en la investigación” (p. 92).

Cabe destacar que, las respuestas de los aspectos tratados en los ítems permitirán la visualización de acuerdo a la alternativa seleccionada: Siempre, Casi Siempre, A Veces, Pocas veces, Nunca. Para la presentación y análisis de los resultados se detallan las dimensiones e indicadores y los ítems con sus frecuencias y porcentajes. Asimismo, se ilustran los datos en gráficas de barras, con el objeto de proporcionar una visión clara y holística de los resultados obtenidos en cada ítem, seguidos del análisis respectivo. A continuación se presentan y analizan dichos resultados.

Cuadro 3. Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los encuestados en la Dimensión: Empowerment.

Indicador	Ítems	S		CS		AV		PV		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Concepto	1. El gerente otorga al resto de los docentes la información necesaria para su uso.			5	11	30	68	5	11	4	9
	2. El director propicia la fluidez comunicacional entre los trabajadores.			3	7	28	63	10	23	3	7
	3. Existe la participación activa de cada actor logrando alcanzar los objetivos propuestos.	10	23	10	23	20	45	4	9		
Importancia	4. Los miembros de la comunidad educativa crean un clima de confianza liberando sus conocimientos.			10	23	10	23	4	9	20	45
	5. Actúa en pro de generar calidad, es decir, aporta ideas inherentes a la solución de problemas.					20	45	24	55		
Características	6. Se aporta la información necesaria para ser utilizada de manera oportuna, permitiendo alcanzar las metas trazadas.	10	23	10	23	10	23	14	31		
	7. Se responsabiliza usted por los resultados de los trabajos realizados.	30	68	10	23	4	9				
	8. Se siente satisfecho (a), cuando sus compañeros de trabajo alcanzan el éxito en sus labores.	34	77	10	23						
Teoría del empowerment	9. Existe la necesidad de un personal calificado que asuma las crecientes responsabilidades	40	90	4	9						
	10. El gerente propicia la participación entre el resto de los trabajadores					30	68	14	31		
Enfoques	11. Se reconocen las ideas de todos los miembros del equipo de trabajo					30	68	14	31		
	12. Ha realizado labores de autogestión en pro de mejorar las condiciones existentes en la comunidad educativa.					40	90	4	9		

Fuente: Torcates (2019)

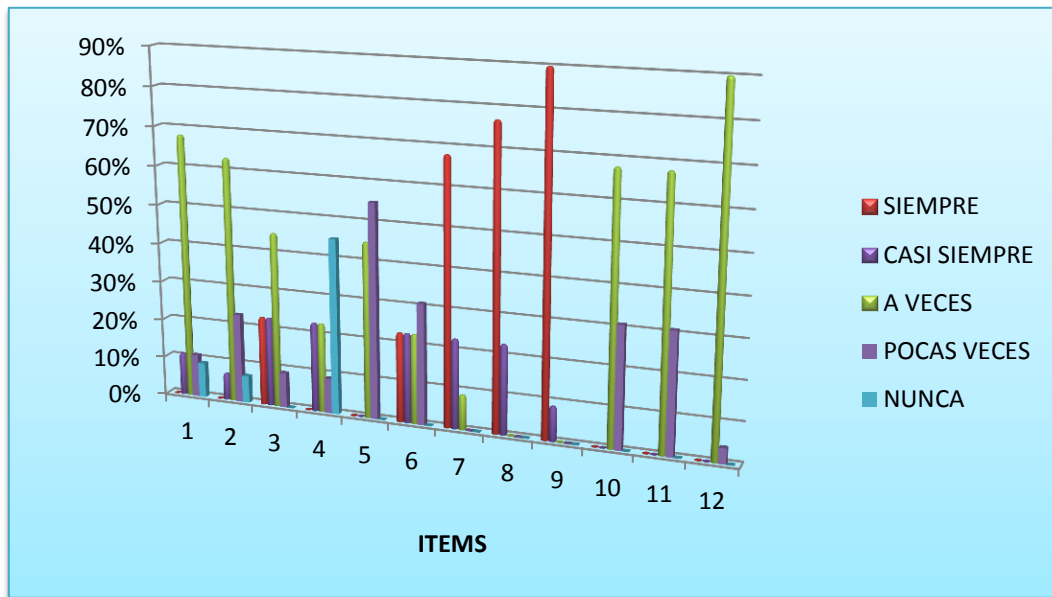


Gráfico 1. Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los encuestados en la Dimensión: Empowerment.

El cuadro y gráfico exhiben los resultados pertenecientes a la dimensión *Empowerment*, la cual estuvo contentiva de cinco (05) indicadores. En este sentido, el primer indicador devela que en la organización no se aplica el concepto de *Empowerment*, pues en todos los cuestionamientos pertenecientes a este apartado la opción que obtuvo más frecuencia y porcentaje de respuesta fue *a veces*, en cuanto a si el gerente otorga al resto de los docentes la información necesaria para su uso, el director de la institución propicia fluidez comunicacional y existe la participación activa de cada actor logrando alcanzar los objetivos propuestos.

Lo antes señalado no coincide con lo especificado en la definición de *Empowerment*, pues el mismo hace alusión a delegar autoridad, información, responsabilidad a los trabajadores que tiene el gerente a su mando, para poder alcanzar las metas organizacionales. Además, para la posible puesta en práctica de esta estrategia gerencial se debe incentivar la comunicación entre miembros de un colectivo, debe existir la horizontalidad del proceso de interacción y que cada uno de los actores participe de manera activa en función del cumplimiento de los objetivos propuestos. Lo resultados antes mencionados, traen como consecuencia que los

miembros de la organización no participen activamente en las actividades planificadas en pro del alcance de los objetivos propuestos.

Ahora bien el segundo indicador, *importancia*, está desarrollado en dos (02) ítemes; donde al cuestionarlos si los miembros de la comunidad educativa crean un clima de confianza liberando sus conocimientos, la mayoría de los encuestados (45%) señalaron que *a veces* sucede lo antes expuesto. Igualmente, un 55% expresó que pocas veces aportan ideas inherentes a la solución de problemas.

Con los resultados de este indicador se deja de manifiesto que en la organización no le toman la importancia a la herramienta del Empowerment, pues cuando se está verdaderamente empoderado los empleados se sienten confiados consigo mismos y en los demás, motivados, interesados por la organización, prestando para ello un servicio de calidad; se convierten en líderes transformadores de cambio, se hacen acreedores de ideas e innovan para lograr alcanzar los objetivos, metas y otros de la organización.

Seguidamente, tres (03) ítemes conforman al indicador *características*, donde dos (02) de ellos evidencian que los encuestados *siempre* se hacen responsables por los resultados de los trabajos realizados; además *siempre* se sienten satisfechos, cuando sus compañeros de trabajo alcanzan el éxito en sus labores y lo que se necesita para la aplicación del Empowerment en una organización es que sus empleados se responsabilicen por las acciones que realizan e igualmente si trabajan en equipo, todo ello para facilitar el éxito organizacional.

En lo que respecta al indicador *Teoría del empowerment*, los cuestionados (90%) manifestaron necesitar miembros con las competencias aptas para asumir las crecientes responsabilidades. Asimismo, el 68% señaló que *a veces* el gerente propicia la participación entre el resto de los trabajadores. Es importante destacar, que para practicar el Empowerment es indispensable contar con un capital humano que cumpla con las exigencias de un mundo globalizado, por lo que es de menester contar con un equipo viable para enfrentar los nuevos retos que constantemente se presentan, para ello es necesario que se favorezca la participación en los miembros de la

institución; para conjugar la armonía empresarial con responsabilidad y éxito organizacional.

Finalmente se encuentra el indicador *enfoques*, donde el resultado arrojó que solo *a veces* se reconocen las ideas de todos los miembros del equipo de trabajo y han realizado labores de autogestión en pro de mejorar las condiciones existentes en la comunidad educativa. Estos datos dejan manifestado que no se pone en práctica esta herramienta gerencial, pues se basa en la cooperación de todos los empleados de la organización para sacar el trabajo adelante.

Los resultados de esta dimensión dejan en evidencia que en la organización educativa estudiada, L.B. “Creación V”, no se emplea la estrategia Empowerment para el alcance de metas organizacionales, pues no los miembros que allí laboran no se sienten partícipes de las decisiones tomadas, ni motivados para que la comunicación sea fluida entre ellos. Además es evidente la falta de un personal capacitado que ayude a alcanzar los objetivos propuestos a largo, corto y mediano plazo.

Para Flores (2015) es de vital importancia “[...] que un trabajador se encuentre motivado para ejercer su labor, pues no hay nada más productivo que un miembro a quien se le tome en consideración para la planificación de actividades [...]” dentro de, en este caso, una organización educativa. Además el empoderamiento de los mismos hace que se establezcan equipos de trabajo, pues, cuando no hay un líder único imponiendo su forma de trabajar existen colaboradores que comparten la toma de decisiones y complementan las ideas para el alcance de las metas establecidas.

Cuadro 4. Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los encuestados en la Dimensión: Estrategias Gerenciales.

Indicador	Ítems	S		CS		AV		PV		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Gerencia	1. El directivo lleva a cabo las funciones gerenciales a fin de garantizar las tareas que se realizan dentro del recinto escolar.					40	90	4	9		
	2. Dentro de la institución educativa se desarrollan actividades que son monitoreadas para alcanzar al máximo las metas.			4	9	30	68	10	23		
Estrategia	3. El directivo se adapta a los cambios según la necesidad del contexto.	10	23	10	23	4	9	20	45		
	4. Se adaptan los planes contruidos en pro de que se alcancen las metas trazadas					30	68	14	31		
	5. Se toman en cuenta los factores externos que interfieren en el alcance de los objetivos.			10	23	24	54	10	23		
Estrategias Gerenciales	6. Se toman en cuenta los factores internos que afecten o beneficien los objetivos trazados					10	23	24	54	10	23
	7. Se planifican actividades en concordancia con las necesidades de la comunidad.					14	31	30	68		
	8. El personal docente cumple las pautas emanadas por el directivo en concordancia con las metas.	10	23	10	23	20	45	4	9		
	9. Existen diferentes opciones de planes de trabajo con la finalidad de alcanzar el mismo objetivo.					14	31	30	68		

Fuente: Torcates (2019)

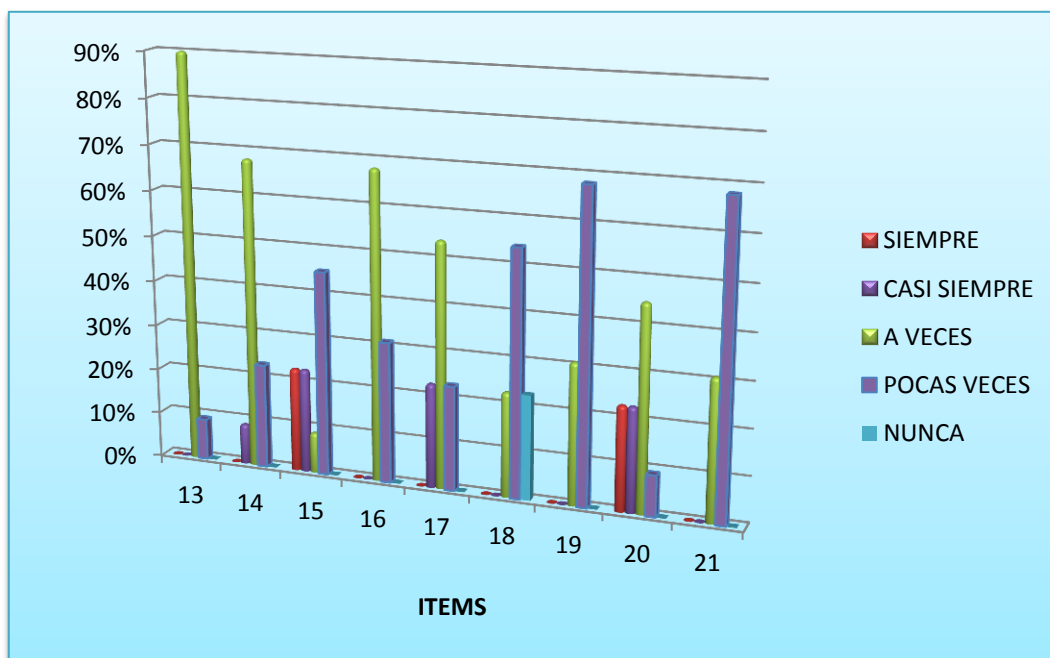


Gráfico 2. Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los encuestados en la Dimensión: Estrategias Gerenciales.

El cuadro y gráfico anterior versa los resultados pertenecientes a la dimensión estrategias gerenciales, la cual estuvo contentiva de tres (03) indicadores. En lo que respecta al indicador *gerencia*, el 90% de los encuestados manifestaron que *a veces* el directivo lleva a cabo las funciones gerenciales a fin de garantizar las tareas que se realizan dentro del recinto escolar, al igual que en el cuestionamiento. Igualmente, un 68% señaló que dentro de la institución educativa *a veces* se desarrollan actividades que son monitoreadas para alcanzar al máximo las metas. Estos datos dejan en manifiesto, que la gerencia no cumple a cabalidad sus funciones pues, como lo señala Chiavenato (2001), “la actividad gerencial de cualquier tipo de organización, consiste en la dirección, ejecución y control de procesos, que permiten el alcance de los objetivos propuestos”.

Entonces, la gerencia es un proceso donde existe la combinación perfecta entre el recurso humano y la organización para lograr alcanzar las metas establecidas. Así mismo, la gerencia desarrolla actividades que son monitoreadas constantemente para alcanzar al máximo las metas, no obstante, estas tareas están relacionadas

directamente con las diferentes estrategias que a su vez son adaptadas a las necesidades del conjunto.

En este orden de ideas, se encuentra el indicador *estrategia*. Donde, el 45% de las personas cuestionadas señalaron que el directivo *pocas veces* se adapta a los cambios según la necesidad del contexto. Asimismo, la mayoría manifestó que *a veces* se adaptan los planes construidos en pro de que se alcancen las metas trazadas y se toman en cuenta los factores externos que interfieren en el alcance de los objetivos.

Cabe señalar, que de acuerdo con Barthelmess (2005), la estrategia “[...] debe estar abocada al logro de uno o más objetivos, sin embargo, estas deben ser modificadas y amoldadas con miras a alcanzar las metas [...]”, es decir, una estrategia puede ser modificada o cambiada en el transcurso de su desarrollo siempre y cuando se logren los objetivos. En virtud de lo antes señalado, los datos obtenidos exhiben que las estrategias utilizadas no son las más adecuadas para el contexto educativo del que se ven rodeados, pues, no existe una adaptación a las necesidades detectadas y en consecuencia no se toman en cuenta los fenómenos extrínsecos que puedan obstaculizar el logro de metas propuestas en la organización.

Ahora bien en el último indicador que conforma esta dimensión, el 54% de los encuestados manifestaron que *pocas veces* se toman en cuenta los factores internos que afecten o beneficien los objetivos trazados. Mientras, que el 63% señaló que *pocas veces* se planifican actividades en concordancia con las necesidades de la comunidad. En este orden de consideraciones, el 45% declararon que *a veces* el personal docente cumple las pautas emanadas por el directivo en concordancia con las metas. Asimismo, el 68% reveló que *pocas veces* existen diferentes opciones de planes de trabajo con la finalidad de alcanzar el mismo objetivo.

Los datos antes descritos, evidencian el poco uso de estrategias gerenciales, pues, dentro de toda organización educativa, generalmente existen propuestas y planes de trabajo que buscan mejorar el desarrollo

de cada una de las tareas planteadas en el haber educacional, no obstante, muchas de estas propuestas no están en concordancia con la realidad educativa o muchas

veces no son adaptadas a las necesidades del contexto, por lo tanto, se debe acudir a los diferentes tipos de estrategias para encaminar cada una de ellas.

Cuadro 5. Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los

Indicador	Ítems	S		CS		AV		PV		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Concepción	13. Se realizan actividades donde participan todos los entes que hacen vida dentro de la institución educativa en pro de obtener beneficio económico para su mantenimiento.					4	9	40	90		
	14. Toman los trabajadores la iniciativa de realizar estrategias que contribuyan con auto abastecer la institución educativa.					30	68	10	23		
	15. Se establecen tablas de necesidades para priorizarlas considerando el contexto en busca del beneficio escolar.							4	9	40	90
Importancia	16. Se toma en cuenta la autogestión como una alternativa para la solución de problemas							40	90	4	9
	17. Se realiza mantenimiento frecuente a la infraestructura escolar.							40	90	4	9

encuestados en la Dimensión: Autogestión.

Fuente: Torcates (2019)

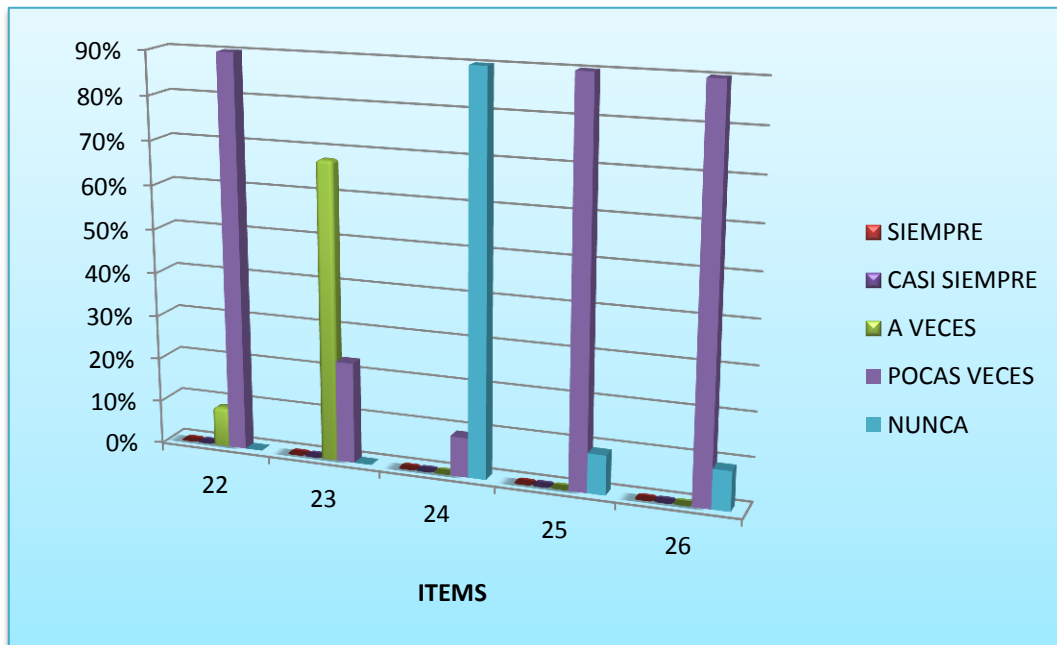


Gráfico 3. Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los encuestados en la Dimensión: Autogestión.

El cuadro y gráfico anterior, evidencian los resultados obtenidos en la dimensión autogestión. El mismo, contenido de dos (02) indicadores. En lo que respecta al indicador *Concepción* el 90% de los encuestados se decantó por la opción *a veces*, ello en cuanto se les consultó si se realizan actividades donde participan todos los entes que hacen vida dentro de la institución educativa en pro de obtener beneficio económico para su mantenimiento. Mientras que para el ítem que dicta si toman los trabajadores la iniciativa de realizar estrategias que contribuyan con auto abastecer la institución educativa, el 38% manifestó que *a veces* lo hacían. Y, al cuestionarlos acerca de si se establecen tablas de necesidades para priorizarlas considerando el contexto en busca del beneficio escolar; el 90% se declinó por la opción nunca.

Los datos antes descritos, evidencian que no se realizan actividades de autogestión en el L.B “Creación V”, pues no se cumple lo enunciado por Guánchez (2014) cuando comenta que:

La autogestión es la libertad de elegir las necesidades que posee la institución con el fin de convertirlas en fortalezas, tomando en cuenta los recursos económicos y sociales, todo esto con el objetivo de favorecer la participación directa de cada uno de los miembros de un grupo en la toma de decisiones con conocimiento de causa. (p. 48).

En lo concerniente al indicador *importancia*, los dos (02) ítems que lo conforman obtuvieron el mismo porcentaje de respuesta (90%) en la opción *pocas veces* cuando se les cuestionó si se toma en cuenta la autogestión como una alternativa para la solución de problemas y si se realiza mantenimiento frecuente a la infraestructura escolar. Ello demuestra que en la organización no se le otorga la importancia adecuada a la autogestión, pues no se realizan actividades que generen ganancias para la organización.

Cuadro 6. Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los encuestados en la Dimensión: Manos a la siembra.6u

Indicador	Ítems	S		CS		AV		PV		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Misión, visión	18. Se planifican acciones referentes al mantenimiento de los espacios externos comunes					40	90	4	9		
	19. Existe una alternativa productiva como el programa manos a la siembra dentro de la institución.	40	90	4	9						
Basamento legal	20. Conoce usted el marco legal que establece el programa toda las manos a la siembra en las instituciones educativas.							2	5	42	95
Aplicabilidad en las instituciones	21. Se toma en cuenta la autogestión como una alternativa para la solución de problemas					3	7	41	93		

Fuente: Torcates (2019)

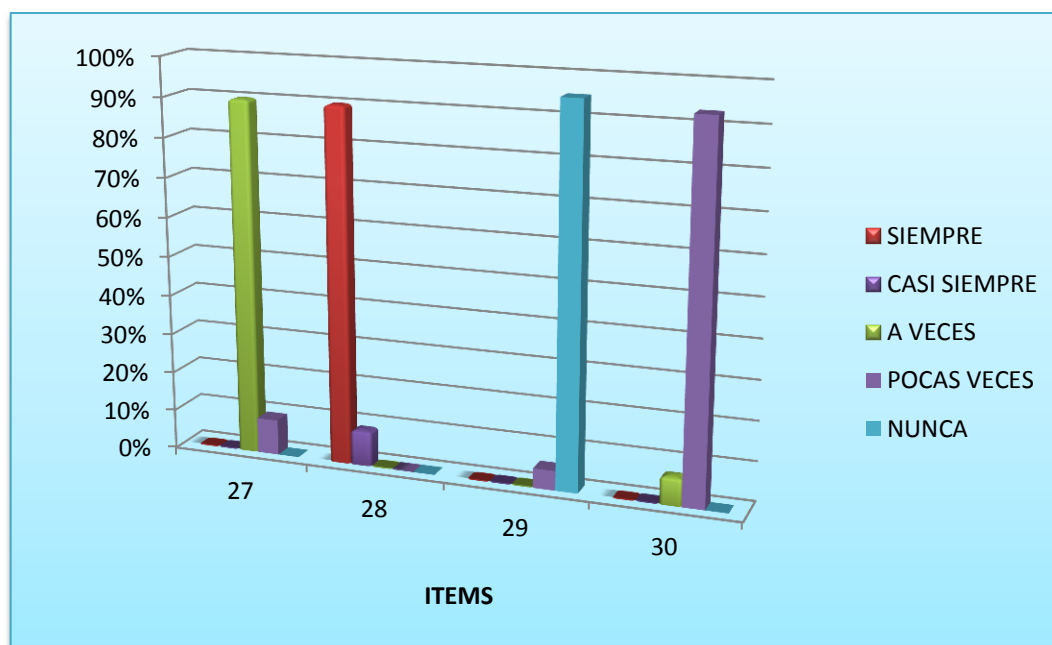


Gráfico 4. Frecuencia y porcentaje de las respuestas emitidas por los encuestados en la Dimensión: Manos a la siembra.

En el cuadro y gráfico anterior exhibidos, se describen los resultados correspondientes a la dimensión *manos a la siembra*, el mismo contenido de tres (03) indicadores. En lo que respecta al primero *misión, visión* el 90% de los encuestados manifestó que *a veces* se planifican acciones referentes al mantenimiento de los espacios externos comunes. Mientras que el 90% afirmó que existe la alternativa productiva como el programa *manos a la siembra* dentro de la institución. Los datos descritos, permiten concluir que en la institución existe el programa *manos a la siembra*, sin embargo no se accionan planes donde se realice el mantenimiento adecuado a los espacios externos destinados para ello.

Ahora bien, en lo concerniente al segundo indicador *basamento legal*, el ítem cuestiona si conoce usted el marco legal que establece el programa *manos a la siembra* en las instituciones educativas, para lo que un 95% manifestó que nunca lo ha conocido. Entonces, los miembros de la organización no están empoderados de estos conocimientos, pues para poder cumplir a cabalidad lo que dicta la puesta en práctica de este programa se debe conocer a profundidad su basamento legal. Lo

anterior, para lograr contribuir a la fomentación de cambios, en la educación que se desea, aplicando estrategias que conlleven al desarrollo en el marco de la seguridad y soberanía agroalimentaria.

Finalmente, se encuentra el indicador aplicabilidad en las instituciones, que cuestiona se toma en cuenta la autogestión como una alternativa para la solución de problemas, para lo que el 93% de la población finita declaro que pocas veces se toma en consideración. Estos resultados, demuestran que no se vislumbra un propósito en la aplicabilidad del programa manos a la siembra, pues no se utiliza como una herramienta para mejorar las problemáticas que pueda presentar la institución educativa.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

El análisis de la información obtenida durante la investigación permitió generar las siguientes conclusiones, tomando en cuenta los objetivos establecidos, en relación al Empowerment como estrategia gerencial, para el mejoramiento del programa manos a la siembra en la autogestión de las Instituciones Educativas.

Es importante señalar, que el empoderamiento, se entiende como un proceso activo para la mejora de la organización educativa, es por ello, que el directivo debe aplicar diferentes estrategias gerenciales, como por ejemplo el reconocimiento individual por la voluntad demostrada a los trabajadores, debido a que es el mejor estímulo que provoca en ellos seguir esforzándose por un mejor desempeño. Igualmente la importancia que tiene la toma de decisiones consensuadas y la buena delegación de autoridad.

Según los objetivos planteados se logró identificar el nivel de información que tiene el personal de la institución respecto a empowerment, la importancia, y los enfoques, por lo que se pudo detectar que existe la necesidad de poner en práctica esta herramienta. Cabe resaltar que se pudo analizar según la información obtenida, que los trabajadores del Liceo creación V, están en la mejor disposición de aprender y aprehender y conocer todo lo referentes al programa manos a la siembra,

empoderarse de este conocimiento para transmitirlo a generaciones y así contribuir al fortalecimiento de la organización

En este contexto, es necesario citar a Mosley (2005), quien preocupado por el fortalecimiento organizacional, dice que el empowerment lo conforma elementos de gran significancia para su éxito, enfatizando en el reconocimiento, la autoridad, la eficiencia, la productividad, el compromiso y el trabajo en equipo, factores de gran significancia para adecuado desarrollo. (p.140). En tal sentido, se requiere que en el Liceo creación V, La pastora exista intercambios comunicacionales de calidad entre los directivos y personal; en donde se asignen y se deleguen funciones, se establezcan compromisos, y sea el empoderamiento que ayude a la calidad del trabajo en equipo, la cual genera un sentido de pertenencia.

Es importante señalar, que el Gerente Educativo se debe convertir en una luz para hacer de la organización educativa una organización inteligente, con auténtica capacidad para el aprendizaje, que día a día propicie la práctica de la libertad y de la creatividad en una cultura de la innovación. En tal sentido Empowerment como estrategia gerencial, para el mejoramiento del programa manos a la siembra en la autogestión de las Instituciones Educativas es vital para el éxito de la gestión educativa, debido a que se convierten en una herramienta estratégica que permite desarrollar y sobrevivir en un mundo altamente competitivo.

Recomendaciones

Luego de analizados y concluidos los resultados obtenidos en el estudio, se procedió a resaltar una serie de recomendaciones, los cuales servirán de apoyo a los directivos del Liceo creación V de la Pastora Municipio Torres del estado Lara:

Fomentar la comunicación asertiva, gestionar espacios para la integración, cooperación y participación del recurso humano en la toma de decisiones y en la solución de los problemas de la institución.

Dentro de los procesos de cambio y reformas es necesario contar con apoyo, modelos técnicos y prácticos que coadyuven a elevar la calidad del servicio educativo.

Constituir al personal como equipo de trabajo, extender los niveles de motivación en el personal de la institución.

En lo que respecta a las estrategias gerenciales; se recomienda al directivo que la praxis docente esté rodeada de aspectos motivacionales con la finalidad de mejorar la calidad de la gerencia educativa.

Evaluar los acuerdos así como los compromisos para fijar criterios en grupo.

Tener en las planificaciones de las actividades objetivos claros: Un equipo realiza su trabajo mejor cuando cada quien entiende su propósito. Si hay confusión o desacuerdo los trabajadores no comprenderán sus deberes ni sabrán quien es el responsable.

Planificar reuniones con todo el personal cada 15 días con el objetivo de conocer los aspectos que se deben mejorar en la institución.

En lo referente a la autogestión, se recomienda dar a conocer a todo el personal los resultados que arroja el proyecto educativo integral comunitario (PEIC), para que a partir del diagnóstico se jerarquicen las necesidades y así poder planificar actividades de autogestión acorde a lo que se quiere recuperar, producir, mantenimiento de la infraestructura, que contribuya para auto abastecer la institución educativa

Igualmente, planificar talleres para el personal y la comunidad en cuanto al marco legal del programa todas las manos a la siembra en las instituciones educativas y todos los beneficios de la autogestión para el buen funcionamiento de la organización.

Finalmente se recomienda la socialización y divulgación de esta investigación.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: introducción a la Metodología científica*. Editorial Episteme.
- Arias, F. (2009). *El empowerment y su implementación en la Empresa Venezolana*. Editorial Vadell Hermanos.
- Arnal, J. (2011). *Metodología de la investigación educativa*. En: J. Mateo; C. Vidal (eds.). *Mètodes d'investigació en educació*. Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.
- Aguilar (2016). El empowerment como herramienta gerencial para el fortalecimiento del desempeño en los Docentes de las escuelas rurales estatales adscritas a la E.R.E parroquia Siquisique, municipio Urdaneta del estado Lara.
- Atunez (2010). *Capacitación del Empowerment*. Ediciones Díaz de Santos, Madrid España
- Bavaresco, A. (2006). *Proceso Metodológico en la Investigación*. (Cómo hacer un diseño de investigación). Maracaibo: La Universidad del Zulia.
- Balestrine, M. (2002). *Metodología de la investigación*. Editorial: Consultores Asociados.
- Barthelmess, C. (2005). *La planeación estratégica en las organizaciones*. Perú: *Ilustrados.com*. [Documento en línea]. Disponible: <http://site.ebrary.com/lib/bibliotecauniandes/Doc?id=10093005&ppg=4>. FALTA [Consulta: 2018, febrero 14]
- Balestrine, M. (2006). *Como se elabora un proyecto de investigación*. II Edición- Caracas- Venezuela. Editorial BL.
- Blanchard, K. (2006). *El Empoderamiento* Edición Buenos Aires Argentina.
- Brown, S. W & Swartz, T.A (1989). *A gap analysis of the professional service quality en Journal of marketing*.

- Castellanos, K (2013). *Implicaciones del desarrollo endógeno sustentable en la enseñanza de la geografía*. Universidad del Zulia.
- Castillo (2017). *Competencias Gerenciales Basadas el Enfoque Empowerment para el Fortalecimiento de la Gestión Directiva en el Nivel Educativo Modalidad Media Rural*.
- Chávez, N. (2007). *Introducción a la Investigación educativa*. Gráfica González. Venezuela.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá. Editorial Mc Graw Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2004). *Gestión del Talento Humano*. (3ra ed.). México: Mc Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México: Mc Graw Hill Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. Edit. McGraw-Hill. México.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. Dinámica y Éxito en las Organizaciones*. 2da Edición. Editorial Mc. Graw-Hill. Bogotá. Colombia.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* (1999). Publicada en Gaceta Oficial N° 5453 de fecha 03 de Marzo de 1999.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y Técnicas de Investigación Social*. España: Mc. Graw Hill.
- De Cossio, J. (1995). *Crisis Empresarial*. Edit. Gráfica Interamericana S.A. Lima.
- Del Carmen, J. (2009). *¿De qué hablamos cuando hablamos de autogestión?: Experiencias de Autogestión: una descripción y un acercamiento a la práctica autogestiva* [en línea]. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.636/te.636.pdf> [Consulta: 2018, febrero 15]
- Franco, Y (2014) Tesis de Investigación. Población y Muestra. Tamayo y Tamayo. [Blog Internet] Venezuela Disponible: <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.html>

- Figuera M. (2006). *El Empowerment Como Herramienta Eficaz Para Alcanzar El Éxito Organizacional*. Universidad de Oriente. Maturín
- Guanchez O. (2014). *La Autogestión Como Estrategia Gerencial En El Mantenimiento Del Espacio Físico De La Escuela Bolivariana Fundación Mendoza*. Universidad de Carabobo. Trabajo de grado para optar al título de Magister. Valencia Venezuela.
- Hernández M, (2013). *Estrategias Gerenciales Para La Calidad De Desempeño De Los Directores De La Parroquia Tamare Del Municipio Mara*. Universidad del Zulia.
- Hernández, Fernández y Batista (2006). *Metodología de la investigación*. Cuarta edición. Editorial Mc Graw Hill.
- Herrera (2017). Empowerment como Técnica Gerencial Dirigido a los Directivos de la Unidad Educativa Nacional Andrés Bello de Carora estado Lara.
- Hernández, S., Fernández, C., y Baptista, P. (2003). *Metodología de la Investigación*. Tercera edición: 2003. McGraw-Hill Interamericana. México, D. F.
- Hurtado, J. (2007). *El proyecto de Investigación*. Quinta edición. Caracas. Ediciones Quirón-Sypal.
- Iturraspe, F. (1986). *Participación, cogestión y autogestión en América Latina*. vol. 1. Caracas: Nueva Sociedad.
- Kaufman, M (1995). *Huertos Y Mas Huertos, Investigando En La Escuela Infantil En, Investigacion En La Escuela, N°25, 87-99*. Madrid
- Keith, D. Y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (11ma ed.). México: Mc. Graw Hill.
- Kerlinger, F., y Howard, L. (2002). *Investigación del comportamiento*. Métodos de investigación en ciencias sociales. México, McGraw-Hill.
- Ley del Plan de la Patria. (2013). *Segundo plan socialista de desarrollo económico social de la nación 2013-2019*, publicado en gaceta oficial n° 6.118 extraordinario, diciembre de 2013.
- Ley Orgánica de Seguridad y Soberanía Agroalimentaria* (2008). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°5.981 de fecha 31 de Julio de 2008.

- Ley de Tierras y Desarrollo Agrario (2010)*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°5.991 de fecha 29 de Julio de 2010.
- Ley Orgánica de Educación (2009)*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5929 de fecha 15 de agosto de 2009.
- Ley de Salud Agraria Integral (2008)*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5890 de fecha 31 de Julio de 2008.
- Maldonado M. (2014). *Empowerment Como Estrategia Para Fortalecer La Acción Gerencial De Los Directivos Del Servicio Autónomo De Rentas Del Estado Portuguesa*. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora.
- Márquez (2014). Empoderamiento como Estrategia Gerencial en la Formación de Equipos de Alto Desempeño en las Escuelas Estadales del Municipio Machiques de Perijá del Estado Zulia.
- Martin, C. (2006). *Gestión directiva*. México: Pearson Educación- Prentice
- Medina, L. (2012). *Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en Institutos de Educación Superior*. Tesis de Grado. Universidad de Oriente. Venezuela.
- Mintzberg, H. (2001). *Diseño de organizaciones eficientes*. México: El Ateneo.
- Mintzberg, H. y Quinn, J. (2001). *El proceso estratégico*. México. Prentice-Hall. Hispanoamericana
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2009). *Todas las manos a la siembra*. Editorial metrópolis C.A. Disponible: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbmx2ZW5jZWVvcmlmVzcGFuZWxlcml9zfGd4OjJmNWE1OTI1ZjI3NGEzYTU>
- Molina, M. (2000). *La Educación ante un nuevo Orden Mundial*. Editorial: Ibero
- Mosley y otros, (2005). *Empoderamiento*. Editorial: Gestión 2000.
- Muñoz, J. (2003). *Visión y Gestión Empresarial*. Editorial. Thomson Learning
- Palella S. y Martins. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Editorial Fedupel.

- Pinto R (2016). *Influencia De La Gestión Directiva En El Empoderamiento Del Departamento De Orientación De Los Centros Maristas Liceo Salvadoreño, Champagnat Y San Alfonso*. Universidad Marcelino Champagnat Escuela De Postgrado Programa De Maestría Lima Perú.
- Quintero, M. (2009). *Modelo de gestión basado en el enfoque de las organizaciones inteligentes y las demandas del currículo integral Caso: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*. LUZ. Universidad del Zulia. Maracaibo.
- Rappaport, J., Swiff, C. y Hess, R. (Eds) (1984). *Estudios sobre el Empoderamiento*. Nueva York: Haworth Press.
- Real Academia Española (1998). *Diccionario De La Lengua Española*. Madrid, Editorial Espasa Cape, S.A
- Rivas, J. (2011). *Metodología de la Investigación: Selección de lecturas*. Caracas: UNA, 2008. Estudios Generales.
- Ruíz, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cuantitativa*. México: Editorial Trillas.
- Ruíz, J. (1992). *Gerencia en el aula*. Caracas, Editorial Laboratorios Educativos.
- Ruiz L, Carrillo N y Quintero L (2013) *Estrategias Gerenciales Para Mejorar La Participación De Los Directivos En Las Instituciones Educativas*. Revista Administración Educativa Anuario del Sistema de Educación en Venezuela /Año 1 – N° 1, 2013.
- Sabino, C. (2001). *El proceso de Investigación*. Caracas, Venezuela. Editorial: Panapo
- Scheel (2014) Efectividad de los Huertos Escolares Pedagógicos en el Cambio de Conocimientos, Actitudes y Prácticas -caps- en Alimentación y Nutrición, de los Alumnos de Cuarto a Sexto Grado del Nivel Primario de las Escuelas del Municipio de Santa María Chiquimula, Totonicapán, Guatemala.
- Stoner, J. (2000). *Administración*. 5ta edición, México, editorial Prentice-Hall Hispanoamerica S.A.
- Terán M. (2015), *El Empowerment Docente: Pieza Clave Para El Éxito En El Desempeño Educativo*. Cd. Universitaria. San Nicolás de los Garza, Nuevo León México.
- Tamayo y Tamayo, Mario. (1997) *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México.

Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Limusa.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. (2006). *Manual de Trabajos de grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales*. Caracas: Autor.

Webster's New World Dictionary (2000). *Third College*. Edition. Prentice Hall General.

ANEXOS

ANEXO A
(MODELO INICIAL DE INSTRUMENTO)

N	ITEMS / ENUNCIADO	S	CS	AV	PV	N
		5	4	3	2	1
DIMENSION: EMPOWERMENT						
1	El gerente otorga al resto de los docentes la tecnología e información necesaria para su uso.					
2	El director propicia la fluidez comunicacional entre los docentes y demás trabajadores.					
3	Existe la participación activa de cada actor logrando alcanzar los objetivos propuestos.					
4	Los miembros de la comunidad educativa crean un clima de confianza y liberan sus conocimientos acentuando la motivación en cada uno de ellos.					
5	Actúa en pro de generar calidad, es decir, aporta ideas inherentes a la planificación, el procesamiento humano de información, la solución de problemas.					
6	Se aporta la información necesaria para ser utilizada de manera oportuna y responsable permitiendo alcanzar las metas trazadas.					
7	Se responsabiliza usted por los resultados de los trabajos o tareas realizadas.					
8	Se siente satisfecho (a), cuando sus compañeros de trabajo alcanzan el éxito en sus labores.					
9	Existe la necesidad de un personal calificado que asuma las crecientes responsabilidades					
10	El gerente propicia la participación entre el resto de los trabajadores					
11	Se respeta y reconocen las ideas de todos los miembros del equipo de trabajo					
12	Ha realizado labores de autogestión en pro de mejorar las condiciones existentes en la comunidad educativa y favorecer al colectivo.					
DIMENSION: ESTRATEGIAS GERENCIALES						
13	El directivo planifica, organiza, ejecuta y controla las tareas que se realizan dentro del recinto escolar.					
14	Dentro de la institución educativa se desarrollan actividades que son monitoreadas para alcanzar al máximo las metas.					
15	El directivo asume los cambios presentados valiéndose de herramientas que adapta según la necesidad del contexto.					
16	Se cambian los planes y métodos constantemente siempre y cuando se alcancen las metas trazadas					
17	Las estrategias planteadas se amoldan a las necesidades que se presentan en la institución.					
18	Se toman en cuenta los factores internos y externos que afecten o beneficien los objetivos trazados					
19	Se planifican actividades en concordancia con las necesidades de la comunidad.					
20	El personal docente acata y orienta las pautas emanadas por el directivo en concordancia con las metas.					
21	Existen diferentes opciones de planes de trabajo con la finalidad de alcanzar el mismo objetivo.					
DIMENSION: AUTOGESTION						
22	Se realizan actividades donde participan todos los entes que hacen vida dentro de la institución educativa en pro de obtener beneficio económico para su mantenimiento.					
23	Toman los trabajadores la iniciativa de realizar estrategias que contribuyan con mantener y auto abastecer la institución educativa.					
24	Se establecen tablas de necesidades para priorizarlas y convertirlas en fortalezas considerando los pro y contra de las mismas en busca del beneficio escolar.					
25	La autogestión existe como una alternativa para la solución de problemas					
26	Se realiza mantenimiento frecuente a las instalaciones, inmobiliarios, equipos entre otros					
DIMENSION: MANOS A LA SIEMBRA.						
27	Se planifican acciones referentes al mantenimiento escolar incluyendo a la comunidad educativa, madres, padres, representantes, estudiantes entre otros					
28	Existe una alternativa productiva como el programa manos a la siembra dentro de la institución permitiendo beneficios a la misma					
29	Conoce usted las diferentes leyes y resoluciones en las que se establece el programa toda las manos a la siembra en las instituciones educativas.					
30	Se planifica tomando en cuenta referentes agroecológicos indispensables en la ejecución del programa todas las manos a la siembra.					

Legenda: (S) Siempre, (CS) Casi Siempre, (AV) A veces, (PV) Pocas Veces, (N) Nunca.

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO**

INSTRUMENTO DIAGNÓSTICO

**“EL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL, PARA EL
MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA MANOS A LA SIEMBRA EN LA
AUTOGESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS”.**

El presente instrumento pertenece a un estudio que permitirá, Analizar el empoderamiento como estrategia gerencial, para el mejoramiento del programa manos a la siembra en la autogestión de las instituciones educativas.

Sería de gran ayuda tu colaboración en responder las interrogantes que se presentan a continuación, este instrumento no llevará mucho tiempo y la información que respondas es sumamente importante y valiosa para los fines de estudio, por tal motivo se agradece el mayor grado de sinceridad posible. Se garantiza la total confiabilidad de la información que suministrará a este diagnóstico.

Lea Detenidamente cada uno de los ítems que se presenta a continuación, responda de manera sincera Marque con una (X) la respuesta de su preferencia y recuerde no responder 2 opciones en una misma pregunta, las no marcar dos respuestas en una pregunta.

Elaborado por:
Prof. Wilmer E, Torcates Z
Tutor:
Mgs. Yorcelys Gutiérrez
Maestría:
Gerencia Educacional UPEL-IPB

Carora, Diciembre 2018

ANEXO B
(FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO)

ITEMS													
	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Claridad			Observaciones
	B	R	D	B	R	D	B	R	D	B	R	D	
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													
27													
28													
29													
30													

TABLA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

Fuente, Torcates. 2019

Aplicar: _____ **Aplicar con correcciones:** _____ **No aplicar:** _____

Datos del Experto.

Nombre y Apellido: _____ Grado Obtenido: _____

Experiencia: _____

Firma del Experto

ANEXO C
(CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO)

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS							
	N	Rango	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.	Varianza
Ítem1	10	1	2	3	2,30	,483	,233
Ítem2	10	2	2	4	3,70	,675	,456
Ítem3	10	2	2	4	2,40	,699	,489
Ítem4	10	1	2	3	2,90	,316	,100
Ítem5	10	1	3	4	3,80	,422	,178
Ítem6	10	0	3	3	3,00	,000	,000
Ítem7	10	2	2	4	3,00	,471	,222
Ítem8	10	1	2	3	2,90	,316	,100
Ítem9	10	1	2	3	2,90	,316	,100
Ítem10	10	1	2	3	2,90	,316	,100
Ítem11	10	1	2	3	2,90	,316	,100
Ítem12	10	1	3	4	3,70	,483	,233
Ítem13	10	1	3	4	3,80	,422	,178
Ítem14	10	1	3	4	3,20	,422	,178
Ítem15	10	2	2	4	3,00	,471	,222
Ítem16	10	2	2	4	3,10	,568	,322
Ítem17	10	2	2	4	2,70	,675	,456
Ítem18	10	1	2	3	2,90	,316	,100
Ítem19	10	2	2	4	2,70	,823	,678
Ítem20	10	0	3	3	3,00	,000	,000
Ítem21	10	1	3	4	3,20	,422	,178
Ítem22	10	2	2	4	3,00	,471	,222
Ítem23	10	1	2	3	2,90	,316	,100
Ítem24	10	1	3	4	3,70	,483	,233
Ítem25	10	1	3	4	3,80	,422	,178
Ítem26	10	1	3	4	3,20	,422	,178
Ítem27	10	2	2	4	3,00	,471	,222
Ítem28	10	2	2	4	3,10	,568	,322
Ítem29	10	2	2	4	2,70	,675	,456
Ítem30	10	1	2	3	2,90	,316	,100
TOTAL						10,34	4,37

$$\alpha = \frac{n}{n-1} * \frac{St^2 - \sum Si^2}{St^2}$$

α = Coeficiente de alpha de Cronbach

St^2 = Varianza Total de la prueba

$\sum Si^2$ = Sumatoria de las desviaciones

n = número de ítems del instrumento

$$\alpha = \frac{30}{30-1} * \frac{10,34^2 - 4,37^2}{10,34^2}$$

$$\alpha = \frac{30}{29} * \frac{106,91 - 19,10}{106,91}$$

$$\alpha = \frac{30}{29} * \frac{87,81}{106,91}$$

$$\alpha = \frac{30}{29} * 0,82$$

$$\alpha = 1,03 * 0,82$$

$$\alpha = 0,84$$

Alpha de Cronbach
0,84

Coeficiente Expresión cualitativa

>= 0,01 <= 0,20 Muy baja

>= 0,21 <= 0,40 Baja

>= 0,41 <= 0,60 Moderada

>= 0,61 <= 0,80 Alta

>= 0,81 <= 1,00 **Muy Alta**

ANEXO D
(CONSTANCIAS DE VALIDACION DE EXPERTOS)



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO



CONSTANCIA DE VALIDACION.

Quien suscribe, **MSc. Reina M. Monrroe M.** titular de la Cedula de Identidad N° V- **8.517.285** hace constar por medio de la presente, que luego de leer, analizar e interpretar el instrumento de recolección de información, elaborado para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación Titulada: **EL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL, PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA MANOS A LA SIEMBRA EN LA AUTOGESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS** que está siendo desarrollada por: Wilmer Enrique Torcates Zambrano titular de la Cedula de Identidad V- 16.770.552, como requisito, para optar al título de **MAGISTER SCIENTIARUM**, considero que el mismo reúne las condiciones necesarias en cuanto a: Secuencias de ítems, indicadores y formulación de los ítems con relación a los objetivos y la variable de estudio.

En consecuencia, dicho instrumento es válido para los fines previamente establecidos.
Carora, 06 de Enero 2019

C.I. N° 8.517.285

Firma del validador



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO



ITEMS													
	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Claridad			Observaciones
	B	R	D	B	R	D	B	R	D	B	R	D	
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17						x							Eliminar
18		x									x		^[1] Eliminar la palabra “beneficien”, pues la palabra “afectar” es ambigua e implica “pros o contras”. ^[2] Redactar otra interrogante para separar los factores internos y externos.
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													
27													
28													
29													
30													

TABLA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

Fuente, Torcates. 2019

Aplicar: _____ Aplicar con correcciones: x No aplicar: _____

Datos del Experto.

Nombre y Apellido: **Reina M. Monrroe** Grado Obtenido: **MSc. Gerencia Educacional**

Firma del Experto



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO



CONSTANCIA DE VALIDACION.

Quien suscribe, **Ramón Dalí Corbo** titular de la Cedula de Identidad , **V-4735758** , hace constar por medio de la presente, que luego de leer, analizar e interpretar el instrumento de recolección de información, elaborado para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación Titulada: **EL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL, PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA MANOS A LA SIEMBRA EN LA AUTOGESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS** que está siendo desarrollada por: Wilmer Enrique Torcates Zambrano titular de la Cedula de Identidad V- 16.770.552, como requisito, para optar al título de **MAGISTER SCIENTIARUM**, considero que el mismo reúne las condiciones necesarias en cuanto a: Secuencias de ítems, indicadores y formulación de los ítems con relación a los objetivos y la variable de estudio.

En consecuencia, dicho instrumento es válido para los fines previamente establecidos.
Carora, 9 de enero 2019

C.I. V- 4.735.758

Firma del validador.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO



ITEMS														Observaciones
	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Claridad				
	B	R	D	B	R	D	B	R	D	B	R	D		
1		x												
2	x													
3	x													
4	x													
5	x													
6	x													
7	x													
8	x													
9	x													
10		x												
11	x													
12		x												
13	x													
14	x													
15	x													
16	x													
17	x													
18	x													
19	x													
20	x													
21	x													
22	x													
23	x													
24	x													
25	x													
26	x													
27	x													
28	x													
29	x													
30	x													

TABLA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

Fuente, Torcates. 2019

Aplicar: X Aplicar con correcciones: _____ No aplicar: _____

Datos del Experto.

Nombre y Apellido: Ramón Dalí Corbo Grado Obtenido: Doctor en Cultura Latinoamericana y Caribeña, Prof. Educación para el Trabajo, Magister en Gerencia



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO

CONSTANCIA DE VALIDACION.

Quien suscribe, **Eglee de la Ch. Ascanio** titular de la Cedula de Identidad _____, hace constar por medio de la presente, que luego de leer, analizar e interpretar el instrumento de recolección de información, elaborado para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación Titulada: **EL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL, PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA MANOS A LA SIEMBRA EN LA AUTOGESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS** que está siendo desarrollada por: Wilmer Enrique Torcates Zambrano titular de la Cedula de Identidad V- 16.770.552, como requisito, para optar al título de **MAGISTER SCIENTIARUM**, considero que el mismo reúne las condiciones necesarias en cuanto a: Secuencias de ítems, indicadores y formulación de los ítems con relación a los objetivos y la variable de estudio.

En consecuencia, dicho instrumento es válido para los fines previamente establecidos.
Carora, 13 de enero 2019

C.I. _____

Firma del validador.



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO**

ITEMS														Observaciones
	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Claridad				
	B	R	D	B	R	D	B	R	D	B	R	D		
1		X												
2	X													
3	X													
4		X												
5	X													
6	X													
7	X													
8	X													
9	X													
10	X													
11		X												
12		X												
13		X												
14	X													
15		X												
16	X													
17			X											
18		X												Pueden salir 2 items
19	X													
20	X													
21	X													
22	X													
23	X													
24		X												
25		X												
26		X												
27	X													
28	X													
29		X												
30	X													

TABLA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

Fuente, Torcates. 2019

Aplicar: Aplicar con correcciones: _____ No aplicar: _____

Datos del Experto.

Nombre y Apellido: Eglee Ascanio Grado Obtenido: Magister en Investigación

Experiencia: Coordinador de control de estudios.

**ANEXO DE
(INSTRUMENTO FINAL)**



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO



CONSTANCIA DE VALIDACION.

Quien suscribe, _____ titular de la Cedula de Identidad _____, hace constar por medio de la presente, que luego de leer, analizar e interpretar el instrumento de recolección de información, elaborado para dar cumplimiento a los objetivos de la investigación Titulada: **EL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL, PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA MANOS A LA SIEMBRA EN LA AUTOGESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS** que está siendo desarrollada por: Wilmer Enrique Torcates Zambrano titular de la Cedula de Identidad V- 16.770.552, como requisito, para optar al título de **MAGISTER SCIENTIARUM**, considero que el mismo reúne las condiciones necesarias en cuanto a: Secuencias de ítems, indicadores y formulación de los ítems con relación a los objetivos y la variable de estudio.

En consecuencia, dicho instrumento es válido para los fines previamente establecidos.
Carora, _____ de _____ 2018

C.I. _____

Firma del validador.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO



"El empoderamiento como modelo estratégico gerencial, para el mejoramiento del programa manos a la siembra en la autogestión de las instituciones educativas."

Estimado Experto:

En virtud de dar cumplimiento y seguimiento al proceso metodológico de la investigación, es necesario validar el contenido del instrumento; por esta razón, me dirijo a usted conociendo su comprobada experticia en el área bajo estudio, a fin de cumplir en ese requisito. El instrumento que se presenta para validar es el cuestionario que se aplicará durante el desarrollo de la investigación titulada El empoderamiento como modelo estratégico gerencial, para el mejoramiento del programa manos a la siembra en la autogestión de las instituciones educativas.

Lea detenidamente el instrumento y marque con una (x) su criterio en cuanto a los aspectos: Congruencia, Claridad y pertinencia.

Código	Apreciación Cualitativa
B	Bueno: El indicador presenta el grado igual al ligeramente al mínimo aceptable.
R	Regular: El indicador no llega al mínimo aceptable, pero se acerca a él.
D	Deficiente: El indicador está lejos de alcanzar el mínimo aceptable.

Fuente, Torcates W. 2019

Se agradece por su valiosa colaboración, se anexan modelo del instrumento, planilla de evaluación de instrumento, resumen de la investigación y objetivo general y específicos.



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO



EL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL, PARA EL
MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA MANOS A LA SIEMBRA EN LA
AUTOGESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

Comportamiento Organizacional y Productividad.

Prof. Wilmer E, Torcates, Z.

Tutor: Msc. Yorcelys Gutiérrez

Carora, Diciembre 2019

RESUMEN

El recurso humano de toda institución educativa y empresarial es el activo más importante para dicha organización, su nivel de compromiso y desempeño afecta directamente las metas trazadas, por lo tanto, el presente proyecto de investigación, tendrá como objetivo general, describir el empowerment como estrategia gerencial, para el mejoramiento del programa manos a la siembra en la autogestión de las instituciones educativas. El mismo será enmarcado bajo un enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, de campo y se apoyará en las diferentes estrategias gerenciales post modernas existentes en la alta gerencia, haciendo énfasis en el empowerment, apoyándose en la teoría del Empoderamiento; dicha investigación se sustentará teóricamente en los postulados de autores como Blanchard (2006), Chiavenato (2004), Mayela (2015), Franco (2014), Maldonado (2014), Romero (2015), Pinto (2016), Castillo (2017) entre otros, para el cual considerará una población de 44 personas que se encuentran bajo las diferentes funciones docentes, coordinadores y directivos, del Liceo Bolivariano Creación “V” ubicado en la Pastora parroquia Cecilio Zubillaga Perera del municipio Torres estado Lara, tomando en cuenta que la población es muy pequeña no se seleccionará muestra representativa de la misma. Para el acopio de los datos se utilizará la técnica de la encuesta cuyo instrumento, será el cuestionario; con cinco (5) alternativas de respuestas basadas en una escala de tipo Likert, Siempre, Casi siempre, a veces, pocas veces y nunca, al mismo, se le calculará su confiabilidad a través del alfa de Crombach y la validez a través del juicio de tres expertos en el área, Los resultados obtenidos se procesarán porcentualmente y serán representados en tablas para el análisis respectivo de los ítems que corresponde a cada dimensión. El estudio estará enmarcado bajo la línea de investigación comportamiento organizacional y productividad.

Descriptor Claves: Empowerment, Estrategias Gerenciales, autogestión.

OBJETIVOS

Objetivos de la Investigación

General

Describir el Empowerment como estrategia gerencial para el mejoramiento del programa manos a la siembra en la autogestión del Liceo Bolivariano Creación V la Pastora.

Específicos

Determinar el proceso del desarrollo y ejecución del programa manos a la siembra que se implementa en el Liceo Bolivariano Creación V la Pastora.

Identificar los beneficios del empoderamiento como estrategia gerencial para mejorar el programa manos a la siembra, ejecutado en el Liceo Bolivariano Creación V la Pastora.

Analizar el empoderamiento como estrategia gerencial para el mejoramiento del programa manos a la siembra y alcanzar la autogestión en el Liceo Bolivariano Creación V la Pastora.

CUADRO DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES.

<i>Variable</i>	<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>
<i>Empowerment como estrategia gerencial para el mejoramiento del programa manos a la siembra en la autogestión del Liceo Bolivariano Creación V la Pastora.</i>	Empowerment	Concepto	1,2,3
		Importancia	4,5
		Características	6,7,8
		Teoría del empowerment	9,10
		Enfoques	11,12
	Estrategias Gerencial	Gerencia	13,14
		Estrategia	15,16,17
		Estrategias Gerenciales	18,19,20,21
	Autogestión	Concepción	22,23,24
		Importancia	25,26
	Manos a la siembra	Misión, visión	27,28
		Basamento legal	29
		Aplicabilidad en las instituciones	30

Fuente: Torcates (2019)



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO**



TABLA DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

Aplicar: _____ Aplicar con correcciones: _____ No aplicar: _____

Datos del Experto.

Nombre y Apellido: _____ Grado Obtenido: _____

Experiencia: _____

ITEMS													
	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Claridad			Observaciones
	B	R	D	B	R	D	B	R	D	B	R	D	
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													
11													
12													
13													
14													
15													
16													
17													
18													
19													
20													
21													
22													
23													
24													
25													
26													
27													
28													
29													
30													

uente, Torcates W. 2019

N	ITEMS / ENUNCIADO	(S)	(CS)	(AV)	(PV)	(N)
		5	4	3	2	1
DIMENSION: EMPOWERMENT						
1	El gerente otorga al resto de los docentes la información necesaria para su uso.					
2	El director propicia la fluidez comunicacional entre los trabajadores.					
3	Existe la participación activa de cada actor logrando alcanzar los objetivos propuestos.					
4	Los miembros de la comunidad educativa crean un clima de confianza liberando sus conocimientos.					
5	Actúa en pro de generar calidad, es decir, aporta ideas inherentes a la solución de problemas.					
6	Se aporta la información necesaria para ser utilizada de manera oportuna, permitiendo alcanzar las metas trazadas.					
7	Se responsabiliza usted por los resultados de los trabajos realizados.					
8	Se siente satisfecho (a), cuando sus compañeros de trabajo alcanzan el éxito en sus labores.					
9	Existe la necesidad de un personal calificado que asuma las crecientes responsabilidades					
10	El gerente propicia la participación entre el resto de los trabajadores					
11	Se reconocen las ideas de todos los miembros del equipo de trabajo					
12	Ha realizado labores de autogestión en pro de mejorar las condiciones existentes en la comunidad educativa.					
DIMENSION: ESTRATEGIAS GERENCIALES						
13	El directivo lleva a cabo las funciones gerenciales a fin de garantizar las tareas que se realizan dentro del recinto escolar.					
14	Dentro de la institución educativa se desarrollan actividades que son monitoreadas para alcanzar al máximo las metas.					
15	El directivo se adapta a los cambios según la necesidad del contexto.					
16	Se adaptan los planes construidos en pro de que se alcancen las metas trazadas					
17	Se toman en cuenta los factores externos que interfieren en el alcance de los objetivos.					
18	Se toman en cuenta los factores internos que afecten o beneficien los objetivos trazados					
19	Se planifican actividades en concordancia con las necesidades de la comunidad.					
20	El personal docente cumple las pautas emanadas por el directivo en concordancia con las metas.					
21	Existen diferentes opciones de planes de trabajo con la finalidad de alcanzar el mismo objetivo.					
DIMENSION: AUTOGESTION						
22	Se realizan actividades donde participan todos los entes que hacen vida dentro de la institución educativa en pro de obtener beneficio económico para su mantenimiento.					
23	Toman los trabajadores la iniciativa de realizar estrategias que contribuyan con auto abastecer la institución educativa.					
24	Se establecen tablas de necesidades para priorizarlas considerando el contexto en busca del beneficio escolar.					
25	Se toma en cuenta la autogestión como una alternativa para la solución de problemas					
26	Se realiza mantenimiento frecuente a la infraestructura escolar.					
DIMENSION: MANOS A LA SIEMBRA.						
27	Se planifican acciones referentes al mantenimiento de los espacios externos comunes					
28	Existe una alternativa productiva como el programa manos a la siembra dentro de la institución.					
29	Conoce usted el marco legal que establece el programa toda las manos a la siembra en las instituciones educativas.					
30	Se planifica tomando en cuenta referentes agroecológicos indispensables en la ejecución del programa todas las manos a la siembra.					

Fuente, Torcates W. 2019

Leyenda: (S) Siempre, (CS) Casi Siempre, (AV) A veces, (PV) Pocas Veces, (N) Nunca.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE BARQUISIMETO
“DR. LUIS BELTRÁN PRIETO FIGUEROA”
SUBDIRECCION DE INVESTIGACION Y POSTGRADO**



INSTRUMENTO DIAGNÓSTICO

“EL EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA GERENCIAL, PARA EL MEJORAMIENTO DEL PROGRAMA MANOS A LA SIEMBRA EN LA AUTOGESTIÓN DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS”.

El presente instrumento pertenece a un estudio que permitirá, Analizar el empoderamiento como modelo estratégico gerencial, para el mejoramiento del programa manos a la siembra en la autogestión de las instituciones educativas.

Sería de gran ayuda tu colaboración en responder las interrogantes que se presentan a continuación, este instrumento no llevará mucho tiempo y la información que respondas es sumamente importante y valiosa para los fines de estudio, por tal motivo se agradece el mayor grado de sinceridad posible. Se garantiza la total confiabilidad de la información que suministrará a este diagnóstico.

Lea Detenidamente cada uno de los ítems que se presenta a continuación, responda de manera sincera Marque con una (X) la respuesta de su preferencia y recuerde no responder 2 opciones en una misma pregunta, las no marcar dos respuestas en una pregunta.

Elaborado por:
Prof. Wilmer E, Torcates Z
Tutor:
Mgs. Yorcelys Gutiérrez
Maestría:
Gerencia Educacional UPEL-IPB

Carora, Diciembre 2019

DATOS PERSONALES

Apellidos: Torcates Zambrano
Nombres: Wilmer Enrique
Fecha de nacimiento: 19 de Febrero de 1.984
Lugar de nacimiento: Carora Edo. Lara.
Cedula de Identidad: V-16.770.552
Pasaporte: 076466533
Dirección: Avenida Rodrigo Riera entre Calle El Carmen y Avenida Isaías Ávila Carora.
Teléfonos: 0426- 2564270, 0252-4213807.
Correos: wilmertorcates@gmail.com, wilmertorcates@hotmail.com.

**FORMACION ACADEMICA**

- ✚ Universidad Pedagógica Experimental Libertador "Luis Beltrán Prieto Figueroa" UPEL Barquisimeto-Edo-Lara.
Título Obtenido: Magister en Gerencia Educativa.
- ✚ Universidad Pedagógica Experimental Libertador "Luis Beltrán Prieto Figueroa" UPEL Barquisimeto-Edo-Lara.
Título Obtenido: Profesor en Agropecuaria.
- ✚ Universitaria: Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Carora Edo Lara.
Título Obtenido: T.S.U Agropecuario.
- ✚ Diversificada: U.E.N "Dr. Julio S Álvarez" Carora Edo. Lara.
Título Obtenido: Bachiller en Ciencias.
- ✚ Secundaria: U.E.N "Dr. Julio S Álvarez" Carora Edo. Lara.
Título Obtenido: Certificado 9 no Grado
- ✚ Primaria: E.B.N "Priscilo Véliz" Carora Edo Lara.
Título Obtenido: Certificado de 6 to Grado.

OTROS CURSOS Y SEMINARIOS

- ✚ "Diplomado de Docentes en Función Directiva". Abril-junio de 2018
- ✚ Organizador del "I Encuentro de Universitarios del Municipio Torres Carora, aspirantes a ingresar a la maestría en Gerencia Educativa UPEL-IPB, en el marco de la jornada interdisciplinaria Liderazgo Social y Entornos Virtuales del Aprendizaje".
Abril 2018
- ✚ "Jornada de postgrado feria de investigación y producción intelectual" noviembre 2016.
- ✚ "Construcción de instrumentos de investigación". UPEL. Noviembre de 2016
- ✚ "Manejo Integral del caprino" Los Arangués 2003. duración 160 horas
- ✚ "Mejorando La Eficiencia Del Productor Agropecuario" Carora 2004.
- ✚ "Didáctica INCE" Carora 2005.
- ✚ "Cooperativismo INCE" Carora 2005.

EXPERIENCIA PROFESIONAL

- ✚ Ministerio del poder popular para la Educación mayo 2010 hasta la actualidad.
- ✚ Manpower Service the Call Center Inter. Marzo 2009 hasta Abril 2010.
- ✚ Ferretería EPA. "ASESOR DE CLIENTES" septiembre 2007 hasta diciembre 2007.
- ✚ Facilitador INCE 2007. "ADMINISTRACION DE EMPRESAS AGROPECUARIAS"
- ✚ Facilitador INCE VUELVAN CARAS 2006. "CURSO PRODUCTOR AGRICOLA VEGETAL"
- ✚ Facilitador INCE 2005. "CURSO PRODUCCION DE HUERTOS FAMILIARES"
- ✚ Pasantías Realizadas en la Agropecuaria "las Plumas y Asociados" Duración 3 Meses.
- ✚ Ayudante en el Área de Bienestar Estudiantil UCLA. Duración 12meses.