

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS



OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA
Y PROCESOS INDUSTRIALES
PROGRAMA ACADÉMICO NÚCLEO TINAQUILLO

**PLAN ESTRATEGICO PARA FORTALECIMIENTO DE LA GESTION
ADMINISTRATIVA EN LA ESCUELA BASICA BALMIRA VILLEGAS MINUCIPIO
TINAQUILLO ESTADO COJEDES**

Requisito indispensable para optar al grado de licenciado en administración



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
Y PROCESOS INDUSTRIALES
PROGRAMA ACADÉMICO NÚCLEO TINAQUILLO

**PLAN ESTRATEGICO PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTION
ADMINISTRATIVA EN LA ESCUELA BASICA “BALMIRA VILLEGAS” MUNICIPIO
TINAQUILLO ESTADO COJEDES**
Requisito parcial para optar al título de
Licenciada en Administración

AUTOR:
KIMBERLY DAKOTTA GAMEZ. H
C.I.: V.- 25.954.322
TUTOR:
ORLANDO SANCHEZ

TINAQUILLO, MARZO DE 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA
Y PROCESOS INDUSTRIALES
PROGRAMA ACADÉMICO NÚCLEO TINAQUILLO

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL TUTOR



ACTA DE DEFENSA TRABAJO DE APLICACIÓN

LICENCIATURA EN:

ADMINISTRACIÓN

CONTADURÍA PÚBLICA

FECHA DE APROBACIÓN: 27-05-2022.

AUTOR (ES):

García Herrera Kimberly Dakota

Apellido, Nombre y Cédula de Identidad

Apellido, Nombre y Cédula de Identidad

Apellido, Nombre y Cédula de Identidad

TÍTULO DEL TRABAJO DE APLICACIÓN:

Plan Estratégico para el fortalecimiento de la Gestión Administrativa en la Escuela Primaria "Bahuera Villosos" Tinaquillo Estado Cojedes.

PROFESIONALES EVALUADORES DEL TRABAJO DE APLICACIÓN:

1 - TUTOR:

Sánchez

Orlando

15018296

Apellidos

Nombres

Cédula de Identidad

2 - JURADO PRINCIPAL -
COORDINADOR:

Pence

Nelson

18321484

Apellidos

Nombres

Cédula de Identidad

3 - JURADO PRINCIPAL:

Calanche

Soray

17.328.301

Apellidos

Nombres

Cédula de Identidad

OBSERVACIONES

LOS PROFESIONALES EVALUADORES DECIDIERON:

APROBAR

REPROBAR

FIRMA (1) TUTOR

FIRMA (2) JURADO PRINCIPAL
COORDINADOR

FIRMA (3) JURADO PRINCIPAL

AGRADECIMIENTO

A dios primeramente por darme la dicha de lograr mi meta y darme valor, paciencia y sabiduría. Gracias.

A mi madre por apoyarme en este camino tan largo y darme su amor y bendiciones. A ella gracias.

A mi esposo por brindarme su apoyo incondicional, por acompañarme todos estos años, por impulsarme a seguir adelante y por su ganas de verme graduada. A el gracias.

Gracias a mis hijos por entenderme por esperarme y por considerarme

A mis dos hermanos Kart y Karelis Gámez por su amistad, sus consejos su aliento y su apoyo incondicional. A ellos gracias.

A mi profesor y tutor Orlando Sánchez, a los profesores que me brindaron su conocimiento especialmente a la profesora Maribel Gómez que me brindó su apoyo constante en muchos sub proyectos. Gracias.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vi
LISTAS DE TABLAS.....	ix
LISTAS DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACS.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. (EL PROBLEMA).....	3
1.1. Planteamiento del Problema.....	3
1.2. Formulación del Problema.....	10
1.3. Objetivos de la Investigación.....	11
1.3.1. Objetivo General.....	11
1.3.2. Objetivos Específicos.....	12
1.4. Justificación de la Investigación.....	12

1.5. Alcance de la Investigación.....	14
1.6 Delimitación de la Investigación.....	15
CAPÍTULO II (MARCO TEÓRICO).....	16
2.1 Antecedentes de la investigación.....	17
2.2 Bases Teóricas.....	20
2.2.1 Definición de Organización.....	20
2.2.2 Gerencia.....	21
2.2.3 Funciones de la Gerencia.....	23
2.2.4 Tipos de Gerencia.....	25
2.2.4.4 La Gerencia Estratégica.....	25
2.2.7 El Gerente.....	31
2.2.8 Importancia de un Gerente.....	31
2.2.10 Modelo de Gerencia Estratégica.....	33
2.2.11 Plan Estratégico.....	35
2.2.12 Gestión o Proceso Administrativo.....	41
2.3 Bases Legales.....	45
2.4 Operacionalizacion de las Variables.....	48
CAPÍTULO III (MARCO METODOLÓGICO).....	51
3.1 Tipo de Investigación.....	51

3.2 Nivel de Investigación.....	52
3.3 Diseño de la Investigación.....	53
3.4 Modalidad de la Investigación.....	53
3.5 Población.....	54
3.6 Muestra.....	54
3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección De Datos.....	55
3.8 Validez.....	56
3.9 Confiabilidad.....	56
CAPÍTULO IV (PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS).....	59
CAPÍTULO V (CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	78
CAPÍTULO VI (LA PROPUESTA).....	82
6.1 Título de la Propuesta.....	82
6.2 Presentación de la Propuesta.....	83
6.3 Justificación de la Propuesta.....	83
6.4 Objetivos de la Propuesta.....	84
6.5 Presentación de la Institución.....	85
6.6 Diseño de la Propuesta.....	87
6.7 Evaluación externa e interna (Matriz FODA).....	89

6.8 Implementación de la Estrategia.....	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	98
ANEXOS	102

LISTA DE TABLAS

Pág.

1. Operacionalizacion de las Variables...I.....	50
2. Criterios de Decisión para la Confiabilidad del Instrumento 58	
3. Manejo de Recursos.....	60
4. Manejo de Recursos.....	61
5. Toma de Decisiones.....	62
6. Prospectiva.....	63
7. Competitividad.....	64
8. Liderazgo.....	65
9. Liderazgo.....	66
10. Efectividad.....	67

11. Políticas.....	68
12. Planificación.....	69
13. Organización.....	70
14. Dirección.....	71
15. Control.....	72
16. Misión.....	73
17. Visión.....	74
18. Estrategias.....	75
19. Objetivos.....	76
20. Estrategias Directivas.....	88
21. Matriz FODA.....	89
22. Plan de Acción.....	91
23. Evaluación de la Estrategia.....	91

LISTA DE GRÁFICOS

Pág.

1. Manejo de Recursos.....	60
-----------------------------------	-----------

2.	Manejo de Recursos.....	61
3.	Toma de Decisiones.....	62
4.	Prospectiva.....	63
5.	Competitividad.....	64
6.	Liderazgo.....	65
7.	Liderazgo.....	66
8.	Efectividad.....	67
9.	Políticas.....	68
10.	Planificación.....	69
11.	Organización,.....	70
12.	Dirección.....	71
13.	Control.....	72
14.	Misión.....	73
15.	Visión.....	74
16.	Estrategia.....	75
17.	Objetivos.....	76
18.	Organigrama de la Institución.....	92



PLAN ESTRATÉGICO PARA FORTALECER LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA ESCUELA BÁSICA BALMIRA VILLEGAS MUNICIPIO TINAUILLO, COJEDES.

Autores: Kimberly Gámez

Tutor: Prof. Orlando Sánchez

Fecha: Mayo 2022

Resumen

El presente trabajo de investigación, tiene como principal objetivo proponer un plan estratégico para fortalecer la gestión administrativa en la Escuela Básica “Balmira Villegas” Municipio Tinaquillo Estado Cojedes. En la actualidad, las organizaciones están en constante cambios, donde la innovación de como ejecutar la gerencia juega un papel fundamental, desde esta perspectiva, dicha institución no escapa de la realidad que se vive a nivel global, que es la falta de implementación de una gerencia estratégica para desarrollar de manera efectiva la gestión administrativa. Este trabajo fue un estudio de campo, descriptivo no experimental y de modalidad de proyecto factible. Por otra parte, los datos fueron suministrados por el personal que integra la Escuela “Balmira Villegas”, cuya dependencia es pública. De dicha encuesta se obtuvo como resultado que el 70% de la población afirma que se debe implementar nuevas estrategias para desarrollar la gestión administrativa en la Escuela “Balmira Villegas”. La validez del instrumento fue determinada por juicio de expertos y la confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach. En conclusión se ha determinado que existe inconsistencia en la ejecución de la gestión administrativa por lo que se recomienda que el directivo considere el establecimiento de mecanismos efectivos de ejecutamiento de la gestión administrativa como lo son: la planificación de las actividades a realizar, organizar ideas y recursos para alcanzar la meta propuesta, dirigir y controlar que se ejecuten todos los planes establecidos dentro de la institución.

CAPITULO I

Planteamiento de problema

Un problema es el acto el cual nos indica que existen manifestaciones insatisfactorias para un investigador en un momento dado. En consecuencia, se puede afirmar que un problema es una necesidad que debe ser satisfecha, de acuerdo con lo que nos indica Palella y Martins (2006) en la siguiente cita que, un problema es: "una dificultad que debe ser superada y este a su vez es la descripción, delimitación o definición de un fenómeno. (p. 52)

En tal sentido es importante la indagación para identificar un problema y buscar soluciones que estén al alcance en un periodo de tiempo corto consta de unos cambios que se realicen en las organizaciones, con el fin de cumplir un objetivo de manera eficiente y eficaz se originaran mediante a las acciones de los gerentes direccionadas el fortalecimiento de la gestión administrativa A este respecto, Chiavenato (2009), explica que una organización es: "un conjunto de personas que actúan juntas y dividen las actividades en forma adecuada para alcanzar un propósito en común". (p. 24)

Sin duda alguna es fundamental que cualquier organización sea grande o pequeña, pública o privada debe tener un desempeño gerencial estratégico para que se puedan cumplir con las metas y realicen la eficiencia del ente.

Como complemento, es importante mencionar que toda gerencia debe incorporar la planificación administrativa, que para a Stone, esto consiste en una serie de procedimientos a seguir para establecer estrategias que son diseñados por el gerente. En vista de ello Fred (2013), nos menciona que "el resultado del difícil trabajo de elegir entre numerosas buenas alternativas e indica un compromiso con ciertas políticas, procedimientos y operaciones específicas a seguir. (p. 5)

Dicho esto lo que sugiere esta definición es que una gerencia administrativa se enfoca en la visión de llevar una planificación estratégica para lograr el éxito de la organización, es decir el propósito de la gerencia es crear y aprovechar oportunidades nuevas y diferentes para el futuro y la planificación estratégica busca optimizar las tendencias de hoy para el mañana, según Fred (2013) este proceso administrativo es: “aquel mediante el cual quienes toman decisiones en una organización obtienen, procesan y analizan información pertinente, interna y externa, con el fin de evaluar la situación presente de la empresa” (p. 5)

Desde esta perspectiva podremos mencionar que hoy en día a el mundo se ha visto afectado a nivel educativo en una gran diversidad por las dificultades por las que atravesamos a nivel universal, sin embargo se han implementado estrategias administrativa que mejoren el fortalecimiento del sistema educativo y faciliten a los directrices las gestión administrativa dentro de las instituciones, con el fin de reducir los factores de complejidad para la labor de la estructura, de acuerdo a Servulo (2002), menciona que:

Todas las actividades que se emprenden para coordinar el esfuerzo de un grupo, es decir la manera en la cual se tratan de alcanzar las metas y objetivos con ayuda de las personas y los recursos mediante el desempeño de ciertas laborales esenciales como lo son la planeación, organización, dirección y control. (p. 70)

En relación con lo anterior, mediante la realización eficiente de la gestión administrativa, se puede lograr los objetivos de la institución, cuando no se reformula esta tarea de forma eficiente y eficaz los objetivos que desea alcanzar la organización se ven perjudicados y quizás no se logren. De aquí radica, el hecho que para el buen funcionamiento de una organización se requiere que los gerentes desempeñen una gestión administrativa efectiva con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos.

Por ello es muy importante que cada proceso de cambio, cada estrategia planteada sea realizada estudiando la problemática que existe en el ente, identificando cada una

de ellas para ejecutar las actividades de manera que se refuerce de la gestión administrativa.

Asimismo, actualmente las organizaciones en Venezuela reconocen la importancia de establecer y aplicar un plan para fortalecer la gestión administrativa, que incluye una implementación de estrategias que permitan lograr sus metas y objetivos. En regencia estas organizaciones educativas que señalan que se están haciendo algunos esfuerzos, pero que no es tan fácil adaptarse a los cambios como los tiempos modernos exigen.

De acuerdo con el sistema Educativo Venezolano, los integrantes de las organizaciones tanto públicas como privadas, han demostrado cierto interés por la estrategia de fortalecimiento de gestión administrativa en las instituciones así, lo define Cedeño (2006), "es una de las herramientas principales con que cuenta una gestión administrativa para enfrentar los retos actuales y futuros de una organización e institución". (p. 91) Por ende, es importante analizar los componentes y las cualidades de la gerencia a requerido para implementar acciones eficientes y eficaces que permitan fortalecer los procedimientos administrativos en las instituciones públicas en este caso educativas.

En este sentido, se afirma tal situación mediante la investigación de Borges, Leal, Obando y Villalobos (2004), los mismos expresan lo siguiente:

En el ámbito de las instituciones públicas en Venezuela existen dificultades en relación con la aplicación de políticas de gerencia administrativa que en estos momentos es necesario superar dentro de estas instituciones, las cuales se alejan desde el punto de vista técnico, humano y administrativo, debe enfocarse a un proceso que oriente su perfil hacia la ejecución de una gestión administrativa fuertemente articulada a las estrategias de crecimiento de la organización...lo que amerita la concreción de una gerencia estratégica y moderna basada en criterios de gestión administrativa, que logre romper con el fuerte mal desempeño de los gerentes en la gestión pública que es hasta hoy una práctica organizacional. (p. 4)

Por consiguiente, es importante resaltar que se debe implementar una estrategia para administrar y ordenar los cambios, donde se definen los objetivos de la organización, dichas estrategias se establecerán para lograrlos y se reconoce la participación basada en el liderazgo de los ejecutivos de la empresa para tomar las decisiones que correspondan a las demandas del ambiente inmediato y futuro. Esto nos permite organizar información cualitativa y cuantitativa, de tal manera que sirva para la toma de decisiones efectivas en las circunstancias actuales de incertidumbre cuya característica primordial es el cambio, que supone a cualquier organización operar inmersa con retos enormes.

En la actualidad, se exigen cambios en el ámbito gerencial administrativo para tener directores que logren agrupar los intereses y detectar las necesidades de los diferentes miembros que conviven en un centro escolar entre ellos están docentes, personal administrativo, obrero, estudiantes y representantes; con referencia a lo antes mencionado, Belcher (2006), expresa que estos cambios:

Repercuten sobre el desempeño y desarrollo de la modificación y el comportamiento del individuo para perfeccionar la utilización de los recursos, mejorar la calidad y productividad de los servicios educativos mediante la adecuada combinación de acciones gerenciales el cual permite el fortalecimiento de la gestión administrativa. (p. 384)

Llama la atención resaltar, que específicamente en el Estado Cojedes, las instituciones educativas, presentan deficiencias en el desempeño gerencial lo que conlleva a que no exista una gestión administrativa eficaz. En dicho Estado, se han realizado diversos esfuerzos por consolidar la utilización de herramientas adecuadas, para que la gerencia en las instituciones educativas mejoren las condiciones de funcionamiento, en donde se fortalezca la gestión administrativa, por ello, Aponte (2005), considera que:

Los directores casi nunca participan en las tomas de decisiones, ni intervienen en las discusiones del grupo, dan completa libertad al personal para que haga la selección de los criterios a seguir en el

cumplimiento de los objetivos del plantel y no dan importancia a la participación de los subalternos en la solución de los problemas en las instituciones, lo que refleja un bajo poder de influencia de los gerentes educativos en relación con el personal a su cargo para que se incorpore al trabajo cooperativo y participativo. (p. 95)

Finalmente, los aspectos que conciernen a el estudio que se lleva a cabo en la Escuela Básica “Balmira Villegas” en el Municipio Tinaquillo Estado Cojedes, mediante la aplicación de entrevistas informales se observó lo siguiente: debilidades en la coordinación de esfuerzos para alcanzar las metas y objetivos porque no se aplica correctamente el proceso administrativo de planeación, organización, dirección y control, deficiencia en la toma de decisiones, en el desarrollo comunicacional, inadecuado uso de los recursos, constante ineficiencia en la realización de las funciones, debido a que no sienten el liderazgo de su superior, la estructura organizacional no es la adecuada, exclusión de los subordinados en la toma de decisiones, falta de liderazgo en la dirección y control de las actividades ejecutadas, todas estas categorías son causa de un personal directivo que no ejecuta correctamente las actividades y funciones a su cargo, que refleja un bajo poder de influencia en los subordinados, que no motiva el personal a su cargo y no coordina el esfuerzo de su grupo de trabajo. Dentro de este marco problemático de síntomas y causas, se diagnosticó que el problema de estudio es la gestión administrativa.

Es por ello, que se presenta como alternativa de solución, el siguiente estudio, plan estratégico para fortalecer la gestión administrativa en la Escuela Básica “Balmira Villegas” en el Municipio Tinaquillo Estado Cojedes el cual tiene como propósito orientar al director de dicha institución a establecer y cumplir el procedimiento administrativo el cual está compuesto por la planificación, organización, dirección y control para el buen funcionamiento del plantel, los mismos deben ejecutarse de manera eficiente y eficaz y esto se logra a través de la incorporación de una gerencia estratégica y de no aplicarse dicho estudio la institución estaría inmersa en un caos organizacional, debido a todos los aspectos negativos antes mencionados, los cuales

impiden incorporar nuevas formas de planificación, conducción, administración y organización de los recursos para el logro de los objetivos institucionales.

Formulación del problema

Además, de contextualizar y plantear el problema, es conveniente concretar la situación a estudiar, a través de una o varias preguntas. Según Palella y Martins (2006), definen la formulación del problema de la siguiente manera: “estas interrogantes responden al qué de la investigación. Cada una de ellas debe ser tomada en cuenta al momento de formular los objetivos”. (p. 59)

Es por ello que, ante la problemática previamente descrita se formulan las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la situación actual de la gestión administrativa en la Escuela Básica “Balmira Villegas” en Tinaquillo Estado Cojedes?

¿Cuáles son los procedimientos administrativos a seguir para el fortalecimiento de la gestión administrativa en la Escuela “Básica Balmira Villegas” en Tinaquillo Estado Cojedes?

¿Por qué el plan estratégico fortalece la gestión administrativa en la Escuela Básica “Balmira Villegas” en Tinaquillo Estado Cojedes?

Para dar respuestas a las interrogantes, se formulan los objetivos de la investigación los cuales orientan e identifican lo que se persigue durante el desarrollo del trabajo investigativo.

Objetivo General

Proponer un plan estratégico que ayude al fortalecimiento de la gestión administrativa en la escuela básica “Balmira Villegas” Ubicada en el estado Cojedes en Tinaquillo.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual de la gestión administrativa en la escuela básica "Balmira Villegas" en municipio Tinaquillo estado Cojedes.

Identificar los procedimientos administrativos a seguir por el directivo en la Escuela Básica "Balmira Villegas" Municipio Tinaquillo Estado Cojedes.

Diseñar un plan estratégico que fortalezca y mejore la gestión administrativa en la Escuela Básica "Balmira Villegas" Municipio Tinaquillo Estado Cojedes.

Justificación de la Investigación

La justificación del estudio indica por qué se quiere hacer esa investigación. De acuerdo con Palella (2006), la justificación es aquella que: "precisa por qué se investiga, explica cómo y por qué se hace". (p. 66) Dentro de este marco de ideas, la justificación explica el motivo de la investigación, y se debe desarrollar de forma explícita y precisa.

Las organizaciones educativas actuales se caracterizan por estar en constante indagación de nuevos métodos y estrategias dirigidas a agilizar los niveles de rendimiento del recurso humano, especialmente del director para fortalecer la gestión administrativa, la cual es llevada a instalar una gerencia estratégica, constituyendo uno de los retos de la modernidad de los servicios educativos, además, es una herramienta que debe adoptar el personal directivo, debido a las crecientes y diversos lineamientos del ministerio del poder popular para la educación, para lograr la eficiencia en la utilización de los recursos y sobre todo brindar una atención de calidad dentro de un ambiente institucional de actualización constante que dé respuesta a los cambios de la gestión administrativa.

En este sentido este estudio está basado en una línea de investigación que ha sido objeto de análisis y elaboración por parte de diferentes autores. Morles, Rojas y Vivas (1991) los cuales consideran que una línea de investigación es "un cuerpo de

problemas que se ubican en torno a un eje temático común y que demandan respuestas obtenidas mediante la investigación”. (S/P)

Así mismo, esta investigación está fundamentada en tres aspectos primordiales; que buscan estructurar los aspectos básicos de la temática del trabajo, en el aspecto teórico, busca mediante las diferentes teorías mejorar la gestión administrativa mediante acciones factibles de aplicar, entre ellas la gerencia estratégica, la cual constituye una herramienta que permite fortalecer la gestión administrativa, apoyada en los cambios estructurales, por medio de los componentes estratégicos, organizacionales y culturales.

Con referencia al aspecto social, es importante destacar que las organizaciones educativas actualmente demandan nuevos modelos gerenciales que le permiten a los directivos a nivel personal y profesional manejar de forma correcta la gestión administrativa, con el fin de desarrollar la fuerza de trabajo efectiva del gerente que labora en la Escuela Básica “Balmira Villegas” Municipio Tinaquillo Estado Cojedes.

Y finalmente está el aspecto metodológico el cual se diseñaran los instrumentos que permitan conocer cómo se puede agilizar y fortalecer la gestión administrativa por medio de la gerencia estratégica, además, esta investigación servirá de apoyo a futuras investigaciones, en concordancia a las variables de la investigación, de igual manera dará aportes a las organizaciones educativas como objeto de estudio en esta investigación en el cual resalta de mucha importancia para el logro de los objetivos de futuras investigaciones enfocadas en el mejoramiento de las instituciones educativas en el ámbito administrativo, desarrollando nuevas capacidades innovadoras, así como también crea un modelo transformador y dinámico orientando hacia el aprovechamiento de las potencialidades y capacidades nacionales.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

El marco teórico se puede definir como la recopilación de diversas informaciones, teorías, enfoques y demás antecedentes que tengan relación con el estudio a realizar, así como la adopción de una perspectiva desde la cual enfocar el desarrollo de las ideas. De igual manera, Tamayo (2009), explica el marco teórico de la siguiente manera: “es el cuerpo que sustenta la investigación fundamentada en la teoría y en lo compuesto por los antecedentes, bases teóricas y bases legales”. (p. 178) En este capítulo se analizan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y las leyes consideradas válidas y confiables, en dónde se organiza y conceptualiza el estudio. El marco teórico es una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar.

Así mismo, Palella y Martins (2006), también definen al marco teórico “como un sistema coordinado, coherente de conceptos y propósitos para abordar el problema”. (p. 67). De esta manera resaltamos que se realiza una investigación profunda con bases y soportes que pueda justificar el estudio. En él se amplían la descripción del problema, pues permite integrar la teoría con la investigación y establecer sus interrelaciones

Dicho esto comenzaremos con la elaboración del marco teórico partiendo de la generalidad para luego enfocarse en las conceptualizaciones particulares que estén estrechamente relacionadas con la función administrativa.

Antecedentes De La Investigación

Los antecedentes reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones. Según Arias (2006), los antecedentes se refieren a:

Todos los trabajos de investigación que anteceden al nuestro, es decir, aquellos trabajos donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuestos objetivos similares; además sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad. (p. 56)

En la presentación de los antecedentes se busca aprovechar la teoría existente sobre el problema con el fin de estructurar el marco metodológico, Siendo de esta manera enfocamos el estudio en el problema de la gerencia estratégica en las instituciones educativas, por ello, Alfaro Guevara (2020) al realizar una investigación para la obtención del título universitario, realizó un estudio sobre Cultura institucional y su incidencia en el compromiso organizacional en la institución educativa Florencia de Mora de Sandoval, Huamachuco, el objetivo de esta comparación se basa en los factores que inciden en el ambiente gerencia y pueden llegar a afectar la gestión administrativa de las instituciones.

El estudio se realizó bajo un modelo no experimental de corte transversal utilizando una técnica de recolección de datos método encuesta, siendo su instrumento, el cuestionario. Entre sus resultados se tiene, que la cultura institucional y el compromiso organizacional especialmente el nivel gerencial califican como regular; pues se obtuvo que la innovación utilizada es regular, poca oportunidad de desarrollo profesional y personal por medio de capacitaciones, además de que no existe una buena comunicación e integración entre toda la comunidad educativa docentes, directivos y personal administrativos, concluyendo con esto que la cultura institucional incide de forma directa y significativa en el compromiso organizacional y gerencial en la Institución Educativa, la cual es un factor de riesgo para el desempeño y buen funcionamiento de la gestión administrativa para cualquier institución.

Por otra parte María I. Delgado Chávez III (2018) de la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador, realizó un trabajo de investigación para la obtención del título universitario en licenciatura de administración la cual estuvo basada en el control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público. el método inductivo-deductivo, utilizando elementos de estudio para conocer los factores internos

que desfavorecen el control en la gestión administrativa del sector público, así como también utilizo el método analítico- sintético ya que en base a la bibliografía analizo diferentes documentales para luego sintetizarlos y plasmarlos para analizar una estrategia de solución,

Sus resultados arrojan una falta de compromiso por parte de los gerentes y directivos para los procesos administrativos de la institución, así como también detecto un mal uso de los recursos administrativos tanto tecnológicos como sociales ya que no se realiza una organización de puestos de trabajo y no se aprovechan los factores profesionales con los que cumplen cada uno de los directivos, sin embargo se concluyó que se puede mejorar la gestión administrativa bajo un método de estrategia de control administraba.

Al considerar estos resultados el autor concluyó que se puede fortalecer la gestión administrativa de la institución mediante una gerencia estratégica del más alto nivel con la ayuda eficiente del proceso administrativo. Asimismo, recomienda:

1. Proteger los recursos de la organización, buscando su adecuada administración ante posibles riesgos que los afecten.

- 2.- Garantizar la eficacia y la eficiencia en todas las operaciones promoviendo y facilitando la correcta ejecución de las funciones y actividades administrativas definidas para el logro de la misión de la organización.

- 3.- Velar porque todas las actividades y recursos de la organización estén dirigidos al cumplimiento de los objetivos de la entidad. Y por último garantizar la correcta evaluación y seguimiento de la gestión administrativa.

Al analizar el planteamiento de esta investigación, se observa que al practicar una estrategia gerencial con el correcto uso del proceso administrativo logra aumentar la eficiencia de la organización, situación que se puede adaptar a todos los niveles organizacionales e inclusive en dependencias administrativas tal como es el caso de la Escuela Básica “Balmira Villegas” Municipio Tinaquillo Estado Cojedes.

Por ende, es necesario mencionar que esta investigación es de gran utilidad para el presente trabajo porque busca el óptimo desarrollo del proceso administrativo, a través de una estratégica, el cual es el fundamento primordial para que una organización logre sus objetivos y alcance su meta propuesta.

Después de realizar la revisión de las investigaciones antes mencionadas, se procede a darle cuerpo al estudio de investigación con bases teóricas las cuales enfocan los procesos administrativos y las estrategias para su correcto uso.

Bases Teóricas

Son todos los fundamentos teóricos que servirán de soporte, sustento o base al estudio que se realiza. Se derivan de la contextualización del problema planteado y de los objetivos de la investigación. Según Arias (2006), "Las bases teóricas implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado". (p. 107)

Ahora bien, al estructurar las bases teóricas de la investigación sobre el fortalecimiento de la gestión administrativa, a través de una estrategia es necesario revisar términos esenciales entre los cuales se considera fundamental definir que son instituciones, ya que dentro de la misma se ejecutan las funciones y procedimientos de la gestión administrativa.

Desde la perspectiva más general podemos decir que Las instituciones según el autor Geoffrey Hodgson (2011) son el tipo de estructura organizativas sociales que constituyen el tejido de vida social, y considera que el creciente reconocimiento de las instituciones en la vida social implica advertir que gran parte del interacción y la actividad humana está estructurado en términos de reglas explícitas o implícitas. (S/P)

En tal sentido se puede decir que una institución es un organismo público o privado que ha sido fundado para desempeñar una determinada labor cultural, científica, política o social. Cabe considerar por otra parte que el papel gerencial refleja un papel muy importante en cuanto a sus funciones en las instituciones por ello es indispensable

hacer hincapié en el tema gerencia y su participación en las instituciones educativas. Desde esta perspectiva Según Fred (2013) la gerencia es;

Una función que ejerce un gerente de una organización lo cual tiene dentro de sus múltiples funciones, coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización dirección, control y motivación del personal a fin de lograr objetivos establecidos. (p. 100)

En este sentido, la gerencia es un cargo o función que ejerce un gerente para administrar los recursos disponibles en todas sus variantes; en muchos casos la gerencia cumple diversas funciones, el rol de gerente debe desenvolverse igualmente como administrador, supervisor, jefe, presidente, director. El concepto de gerencia implica condiciones para el logro de la eficiencia en el trabajo que se ha de desempeñar, pero la administración y la gerencia presentan similitud. En este mismo orden de ideas, la gerencia es organización, dirección del recurso humano y materiales para lograr los fines propuestos mediante la utilización del proceso administrativo.

Desde esta perspectiva, Fred (2013), menciona que la gerencia es: “la acción de dirigir, gobernar, regir y aplicar con conocimientos, instrumentos, técnicas y gran voluntad de servicio, las acciones para cumplir una función social”. (p. 100) Es decir, que a la gerencia se le otorga mayor responsabilidad de acción para que se dé la interrelación de las áreas funcionales y está es tarea de todos; pero quienes tienen más autoridad requieren mayor capacidad gerencial. La gerencia es responsable del éxito o el fracaso de una institución u organización, es la autoridad de la empresa que se encarga de que los integrantes del grupo subordinen sus deseos individuales para alcanzar los objetivos comunes. Para eso, la gerencia debe aportar su liderazgo, conducción y capacidad de coordinación.

Por otra parte, la gerencia tiene múltiples características las cuales debe aplicarlas un verdadero líder dentro de su empresa. Entre las cuales se mencionan: las funciones, la responsabilidad, la administración, la conducción y organización. En este mismo orden de ideas, las características de la gerencia se asocian a los procesos innovadores y creativos que todo líder debe poner en práctica, es decir significa utilizar

los recursos disponibles en forma eficiente y eficaz para alcanzar en tiempos previstos los objetivos.

La gerencia de hoy día tiene cuatro (4) funciones en específicas las cuales son: planificación, organización, dirección y control. Sin duda, al estudiar la gerencia es necesario considerarla como un proceso administrativo. Al observar el proceso gerencial desde el punto vista administrativo es conveniente, y necesario describir y estudiar cada función del proceso. En lo que respecta a la planificación, Fred (2013), la define como: “el proceso por el cual se determina si se debe intentar una tarea, se calcula la manera más eficaz de alcanzar los objetivos deseados y se hacen los preparativos para vencer las dificultades inesperadas. (p. 101).

En cuanto a la organización, Fred (2013), la define como: “una función que está compuesta de tres actividades secuenciales: subdividir las tareas en puestos de trabajo (especialización laboral), combinar puestos para formar departamentos (departamentalización) y delegar autoridad. (p. 102) Desde este punto de vista, Subdividir las tareas en puestos de trabajo requiere desarrollar las descripciones y especificaciones de los puestos. Estas herramientas dejan en claro para los empleados y los gerentes en qué consiste cada puesto de trabajo.

De acuerdo con la tercera etapa, que es la dirección, para el autor antes citado, se refiere al proceso de influir en las personas para que cumplan con determinados objetivos. La dirección explica por qué ciertas personas trabajan con gran ahínco y otras no. Los objetivos, las estrategias y las políticas tienen pocas posibilidades de éxito si los gerentes y empleados no están dirigidos por un líder que los motive y este pendiente que cumplan las estrategias formuladas.

En referencia al control, el cual es la cuarta etapa del proceso gerencial Fred (2013), lo define como: “una función que comprende las actividades emprendidas para asegurar que las operaciones reales se ajusten a las planeadas”. (p. 104). Así mismo, todos los gerentes de una organización tienen responsabilidades de control, como realizar evaluaciones de desempeño y aplicar las medidas necesarias para minimizar deficiencias. Este proceso gerencial el cual se conoce como funciones de la gerencia

varía de acuerdo al tipo de gerencia que se esté aplicando en la organización. De acuerdo con los tipos de gerencia se puede mencionar los siguientes: la gerencia patrimonial, la gerencia política, la gerencia por objetivos y la gerencia estratégica.

Entre estos tipos de gerencia haremos énfasis a la última, que es el tipo de gerencia que utilizaremos en este trabajo de investigación. La gerencia estratégica: la define Fred (1990), como “la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitirán que una organización logre sus objetivos”. (p. 3) Permite a la empresa u organización, ser proactivo, es decir que busque solución a cuanto problema o inconveniente se origine dentro del campo laboral, además se busca realizar los mejores planes a futuro.

Si bien es cierto, que el gerente actúa como dinamizador de la gestión empresarial, posee la capacidad de observar la empresa como un ente interrelacionado, al cual se le debe garantizar su supervivencia, para ello debe diseñar estrategias que tengan utilidad para resolver los problemas a corto, mediano y largo plazo de la empresa. La gerencia estratégica incluye los procesos de formulación, implementación y evaluación de la estrategia, estos a su vez compuestos de varios subprocesos que giran alrededor del medio, de los recursos disponibles y los valores propios de la organización.

En medida que la gerencia no pretende predecir el futuro ni tomar decisiones futuras, sino tomar decisiones con impacto en el futuro, tampoco pretende eliminar riesgos ni minimizarlos, sino asegurar que se tomen los riesgos correctos en el momento oportuno. Igualmente, la gerencia estratégica requiere la identificación de amenazas y oportunidades externas de una empresa, al igual que las debilidades y fortalezas internas, el establecimiento de la misión de una compañía, la fijación de objetivos, el desarrollo de estrategias alternativas, el análisis de dichas alternativas y la decisión de cuales escoger. La ejecución de las estrategias requiere que la empresa establezca metas, diseñe políticas, motive a sus empleados y asegure recursos de tal manera que las estrategias formuladas puedan ser llevadas a cabo en forma exitosa. La evaluación de estrategias comprueba los resultados de la ejecución y la formulación.

Por otra parte, se debe suministrar los incentivos apropiados para atraer y motivar a los gerentes claves de la organización. El éxito de la implementación de una estrategia

administrativa debe ocurrir en el ámbito individual y organizacional. La aplicación de nuevas estrategias administrativa les permite a los gerentes reforzar no solo los procesos si no también las tendencias internas y externas en las que se desenvuelven las organizaciones, previendo los cambios y buscando un crecimiento sustentado. De esta manera la gerencia estratégica proporciona el marco teórico para la acción que se halla en la mentalidad de las organizaciones y sus empleados permitiendo que se analicen las situaciones en un lenguaje común y decidan sobre las acciones que se deben emprender en un periodo razonable. La gerencia estratégica brinda una oportunidad para ajustarse en forma constante a los sucesos y acciones actuales de los competidores. Desde luego que para estudiar a fondo un plan que fortalezca los procesos gerenciales de una institución e debe implementar un plan estratégico adecuado para lograr el objetivo, sin embargo debemos conocer todo lo relacionado con la planificación estratégica.

Plan Estratégico

Es por ello que ahora hacemos énfasis en lo que respecta un plan estratégico. Fred David (2013), describe a la estrategia como un enfoque objetivo y sistemático que nos ayuda a la toma de decisiones para resolver un problema o mejorar la efectividad en una organización, la misma se organiza información cuantitativa y cualitativa para tomar decisiones efectivas en circunstancia de incertidumbre, a través de tres etapas: Formulación, ejecución o implementación y evaluación de estrategias.

Así mismo nuevamente el autor Fred (2013), expresa que un plan estratégico es: “un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo”. (p. 5) En este sentido, esta programación se plasma en un documento de consenso donde se concretan las grandes decisiones que van a orientar la marcha hacia la gestión excelente, esto se logra teniendo dos aspectos importantes que son el objetivo fundamental del plan estratégico.

Ahora bien, el plan estratégico pretende trazar un mapa de la organización, lo que lo convierte en uno de sus primeros objetivos generales que señale los pasos para alcanzar la visión que tiene la institución, otro de los objetivos que destaca un plan para

desarrollar una estrategia es convertir los proyectos en acciones (tendencias, metas, objetivos, reglas, verificación y resultados) para así de esta manera fomentar la vinculación entre los “órganos de decisión” y los distintos grupos de trabajo.

Lo que se pretende con esto es descubrir lo mejor de la organización: el objetivo es hacer participar a las personas en la valoración de las cosas que hacemos mejor, ayudándonos a identificar los problemas y oportunidad aclarar ideas futuras: muchas veces, las cuestiones cotidianas, el día a día de nuestra empresa, nos absorben tanto que no nos dejan ver más allá de mañana. Este proceso nos va a “obligar” a hacer una “pausa necesaria” para que nos examinemos como organización y si verdaderamente tenemos un futuro que construir.

Elementos que contiene un plan estratégico

- ❖ Declaración de la misión.
- ❖ Visión estratégica.
- ❖ Objetivos estratégicos.
- ❖ Plan de acción; reglamento de evaluación.

Estructuración de un plan estratégico

La redacción del plan estratégico debe encargarse a una persona o a un grupo muy reducido, que recoja la información generada, la sistematice y la presente de forma ordenada.

La presentación debe estar delimitada a las prioridades de la estrategia de acuerdo con las necesidades de la organización y el estudio realizado, debe costar también con una introducción, misión, visión, análisis de la situación actual y diagnóstico, por último la formulación de estrategias y el plan operacional o plan de acción. Una vez elaborado el plan estratégico, es aconsejable que circule con el fin de que sea revisado por los distintos participantes antes de su redacción definitiva.

Este debe redactarse de forma explícita en cuanto a la consolidación de las fortalezas, atacar a las debilidades, aprovechar oportunidades y anticipar el efecto de las amenazas, Consistente ya que los proyectos estratégicos deben ser consistentes con los objetivos globales y la misión. Deben ser absolutamente necesarios y consistentes con el negocio. Y por último deben ser dinámicos y no de un número mayor de cinco, es decir los planes estratégicos deben ser pocos. Es aconsejable que los planes no sean mayores a cinco, esto con el fin de facilitar su monitoria y control.

De esta forma en uso de sus características importantes q se deben desempeñar en un plan estratégico también es relevante las etapas de dicho que desarrollara un papel importante su conocimiento para cualquier organización. Estas etapas son las siguientes:

1. Análisis de la situación: permite conocer la realidad en la cual opera la organización
2. Diagnóstico de la situación: permite conocer las condiciones actuales en las que desempeña la organización, para ello es necesario entender la actual situación (tanto dentro como fuera de la empresa).
3. Declaración de objetivos estratégicos: los objetivos estratégicos son los puntos futuros debidamente cuantificables, medibles y reales; puestos que luego han de ser medidos
4. Estrategias corporativas: responden a la necesidad de las empresas e instituciones para responder a las necesidades del mercado (interno y externo), para poder "jugar" adecuadamente, mediante "fichas" y "jugadas" correctas, en los tiempos y condiciones correctas.
5. Planes de actuación: la pauta o plan que integra los objetivos, las políticas y la secuencia de acciones principales de una organización en todo coherente.
6. Seguimiento: permite "controlar" la evolución de la aplicación de las estrategias corporativas en las Empresas u organizaciones; es decir, el seguimiento permite conocer la manera en que se viene aplicando y desarrollando las estrategias y

actuaciones de la empresa; para evitar sorpresas finales, que puedan difícilmente ser resarcidas.

7. Evaluación: es el proceso que permite medir los resultados, y ver como estos van cumpliendo los objetivos planteados. La evaluación permite hacer un "corte" en un cierto tiempo y comparar el objetivo planteado con la realidad. Existe para ello una amplia variedad de herramientas. Y es posible confundirlo con otros términos como el de organizar, elaborar proyecto etc.

Finalmente se debe aclarar que la planificación estratégica a través del plan estratégico permite a la alta dirección asumir los riesgos elegidos, y seleccionar las acciones con las que puede hacer frente a los cambios, y reestructurar la empresa para el futuro, buscando aquella meta que le asegure un mañana próspero y esto se logra en conjunto con la gestión o proceso administrativo, que se puede aplicar tanto en las organizaciones.

Gestión administrativa

Según el autor Amador (2003), establece que: "El proceso administrativo se refiere a: "planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades". (p. 6) El proceso administrativo permite a la empresa llevar adecuadamente sus actividades, mediante la planificación, la organización, dirección y control. De los mismos incluyendo un adecuado desempeño de sus administradores, así como también nos permitirá medir el grado en que los gerentes realizan su función y si realizan debidamente su trabajo.

En resumen se puede decir que en cualquier empresa o institución se desenvuelve una cierta cantidad de tareas que se apoyan en la gestión administrativa. Para que se produzca el correcto desarrollo de la gestión administrativa es necesario que la misma contribuya en una mejora para la eficiencia en el seno de la organización. El fin de la gestión administrativa es garantizar el buen desenvolvimiento de la empresa. El proceso tiene cuatro (4) elementos fundamentales con los cuales se identifica: la planificación, la organización, la dirección y el control. Estos son la base del desarrollo eficiente del proceso administrativo en una organización.

Elementos que componen la gestión administrativa

❖ **PLANIFICACIÓN:** Para Amador (2003), define a: “la planeación como un proceso por adelantado, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién ha de hacerlo. La planeación cubre la brecha que va desde donde estamos hasta dónde queremos ir. La tarea de la planeación es exactamente: minimización del riesgo y el aprovechamiento de las oportunidades.” (p. 26) Planificar implica que los administradores piensen con antelación en sus metas y acciones, y que basan sus actos. La planificación requiere definir los objetivos o metas de la organización, estableciendo una estrategia general para alcanzar esas metas y desarrollar una jerarquía completa de planes para coordinar las actividades. Sin la planificación, los departamentos podrían estar trabajando con propósitos encontrados e impedir que la organización se mueva hacia sus objetivos de manera eficiente.

Sin duda alguna para cualquier empresa la planificación enfatiza la necesidad e importancia de proponer rutas al desempeño organizacional bajo esquemas de competitividad que superen los esfuerzos y acciones de los otros participantes en el mercado. La planeación estratégica es un proceso mediante el cual una organización define su propósito, la visión de largo plazo y las estrategias para alcanzarla, con base en el análisis de sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas. Supone la participación activa de los actores organizacionales, la obtención permanente de información factores clave de éxito, su revisión, monitoria y ajustes periódicos para que se convierta en un estilo de gestión que haga que la organización un ente proactivo y anticipativo. En este sentido, la gerencia debe planificar de manera estratégica, es decir estudiando diversos escenarios para una toma de decisiones efectivas y así cumplir con las estrategias y objetivos trazados por la institución u organización.

ORGANIZACIÓN: En este sentido, el autor antes referenciado, explica que la organización: “Se trata de determinar que recurso y que actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización. Luego se debe diseñar la forma de combinarla en grupo operativo, es decir, crear la estructura departamental de la empresa.” (p. 26) La organización consiste en la asignación de recursos y actividades para alcanzar los objetivos, mediante órganos o cargos conformados y con la atribución

de autoridades y responsabilidades en cada una de ellas. Organizar es el proceso para ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización, de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la empresa.

DIRECCION: Por su parte, la dirección es la supervisión directa de los empleados en las actividades diarias del negocio. La eficiencia del gerente en la dirección es un factor de importancia para lograr el éxito de la empresa. Los gerentes dirigen tratando de convencer a los demás que se les unan para lograr el futuro que surge de los pasos de la planificación y la organización. Dirigir significa mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Para Amador (2003), dice que: “esta tercera etapa envuelve a los conceptos de motivación, liderazgo, guía, estímulo y actuación”. (p. 40) En este sentido, la dirección es resultados de todos los esfuerzos realizados por los miembros que integran una organización y principalmente del gerente ya que este debe dirigir la empresa de manera que alcance todos los objetivos propuestos.

CONTROL: A este respecto, el autor antes referenciado, explica el control como “la función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajusten a los planes y objetivos de las empresas.” (p. 27) Al control se puede definir como el proceso de vigilar actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación. Todos los gerentes deben participar en la función de control, aun cuando sus unidades estén desempeñándose como se proyectó. Esta función es muy importante, en especial para la evaluación eficaz de la estrategia.

Bases Legales

Constituyen un conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación, los cuales pueden ser: normas, leyes, reglamentos, decretos, resoluciones, entre otros. Por medio de estas bases, hacemos referencia que nuestra investigación ha sido desarrollada dentro de los términos constitucionalmente legales. Según Palella y Martins (2006), se refieren a las bases

legales "como a las normativas jurídicas que sustenta el estudio desde la carta magna, las leyes orgánicas, las resoluciones decretos entre otros". (p. 55)

En este sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece en el Título IV del Poder Público, Capítulo I de las Disposiciones Fundamentales, Sección Segunda: de la Administración Pública en el artículo 141 lo siguiente:

La administración pública está al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y se fundamenta en los principios de honestidad, participación, celeridad, eficacia, eficiencia, transparencia, rendición de cuentas y responsabilidad en el ejercicio de la función pública, con sometimiento pleno a la ley y al derecho. (p. 203)

En base a lo antes mencionado, la Ley de Procedimientos Administrativos en el Título II de la actividad administrativa, Capítulo I disposiciones generales, en el artículo 30 establece que: "la actividad administrativa se desarrollará con arreglo a principios de economía, eficacia, celeridad e imparcialidad. Las autoridades superiores de cada organismo velarán por el cumplimiento de estos preceptos cuando deban resolver cuestiones relativas a las normas de procedimiento". (p. 6)

Con relación a lo anterior, la administración pública debe regirse por esta constitución y las demás leyes referentes al tema como requisito fundamental en el desarrollo de sus funciones y actividades dentro de la misma. Dentro de este marco de ideas, la Ley de la Administración Pública, en el Título II, Principios y Bases del Funcionamiento y Organización de la Administración Pública, Objetivo principal de la Administración Pública, el artículo 19 perteneciente al principio de eficacia en el cumplimiento de los objetivos y metas fijados establece que:

La actividad de los órganos y entes de la administración pública perseguirá el cumplimiento eficaz de los objetivos y metas fijados en las normas, planes y compromisos de gestión, bajo la orientación de las políticas y estrategias establecidas por el Presidente o Presidenta de la República, por el gobernador o gobernadora, el alcalde o alcaldesa según el caso. (p. 45)

Por otra parte, la Ley de Procedimientos Administrativos, en el Capítulo II de los Actos Administrativos establece en el artículo 7 lo siguiente: “Se entiende por acto administrativo, a los fines de esta Ley, toda declaración de carácter general o particular emitida de acuerdo con las formalidades y requisitos establecidos en la Ley, por los órganos de la administración pública”. (p. 10) En este sentido, se entiende como acto administrativo el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar las formalidades y requisitos establecidos en esta ley. De igual manera, en el Título II de la actividad administrativa, Capítulo I, Disposiciones generales, en el artículo 30 establece que: “la actividad administrativa se desarrollará con arreglo a principios de economía, eficacia, celeridad e imparcialidad. Las autoridades superiores de cada organismo velarán por el cumplimiento de estos cuando deban resolver cuestiones relativas a las normas de procedimiento”. (p. 15).

Con esa finalidad, la administración pública es el contenido esencial de la actividad correspondiente al Poder Ejecutivo, y se refiere a las actividades de gestión, que el titular de la misma desempeña sobre los bienes del Estado para suministrarlos de forma inmediata y permanente, a la satisfacción de las necesidades públicas y lograr con ello el bien general; dicha atribución tiende a la realización de un servicio público, y se somete al marco jurídico especializado que rige su ejercicio y se concretiza mediante la emisión y realización del contenido de actos administrativos emitidos. Por su parte, la Ley Orgánica de Educación, Capítulo II, Corresponsables de la Educación, Gestión escolar, artículo 19 establece:

El Estado, a través del órgano con competencia en el subsistema de educación básica, ejerce la orientación, la dirección estratégica y la supervisión del proceso educativo y estimula la participación comunitaria, incorporando tanto los colectivos internos de la escuela, como a diversos actores comunitarios participantes activos de la gestión escolar en las instituciones, centros y planteles educativos en lo atinente a la formación, ejecución y control de gestión educativa bajo el principio de corresponsabilidad, de acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República y la presente Ley. (p. 45)

Desde esta perspectiva, el sistema educativo está compuesto por el conjunto de instituciones y las normas que lo regulan con el fin de educar a sus alumnos de una manera uniforme. Es la forma que organiza su estructura educativa, generalmente

dividida en diferentes niveles. El Estado es el responsable de la gestión y la regularización del sistema educativo. A través del Ministerio de Educación o de organismos similares, los gobernantes plantean las bases para el desarrollo de la educación en un territorio. De esta manera para finalizar el contexto de las bases legales señalamos lo que indica el Capítulo III del Sistema Educativo, artículo 24, el cual establece que:

El Sistema Educativo es un conjunto orgánico y estructurado, conformado por subsistemas, niveles y modalidades, de acuerdo con las etapas del desarrollo humano. Se basa en los postulados de unidad, corresponsabilidad, interdependencia y flexibilidad. Integra políticas, planteles, servicios y comunidades para garantizar el proceso educativo y la formación permanente de la persona sin distinción de edad, con el respeto a sus capacidades, a la diversidad étnica, lingüística y cultural, atendiendo a las necesidades y potencialidades locales, regionales y nacionales. (p. 49)

Operacionalización de la Variable

Palella y Martins (2006), afirma que: “la definición operacional asigna un significado a una variable, describiéndola, en términos observables y comprobables para poder identificarla”. (p.79) de esta manera se puede decir que, la definición operacional pretende identificar los elementos y datos empíricos que expresen y especifiquen el fenómeno en cuestión. Las variables se definen en términos de las acciones que sirven para medirla. Indican que hacer para que cualquier investigador pueda observar el fenómeno.

De igual manera estos autores también indican que, “la Operacionalización de las variables es el procedimiento mediante el cual se determinan los indicadores que caracterizan o tipifican a las variables de una investigación, con el fin de hacerlas observables y medibles con cierta precisión y facilidad”. (p. 80) Desde este punto de vista metodológico, se puede caracterizar los indicadores como el máximo grado de Operacionalización de las variables para el control empírico de los enunciados conceptuales.

Operacionalización de las variables

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS
Diagnosticar la situación actual de la gestión administrativa en la escuela básica "Balmira Villegas" en municipio Tinaquillo estado Cojedes.	Gestión Administrativa	Para Amador (2003), "La gestión administrativa se refiere a la capacidad que tiene el gerente para planear y organizar la estructura de órganos y cargos que componen la empresa, dirigir y controlar sus actividades ". (p. 6)	Funciones Generales	Manejo de recursos	
				Toma de decisiones	
				prospectiva	
				Competitividad	
				Liderazgo	
				Efectividad	
				Políticas	
				Planificación	
				Organización	
				Dirección	
Control					
Determinar los procedimientos administrativos a seguir por el directivo en la Escuela Básica "Balmira Villegas" Municipio Tinaquillo Estado Cojedes.					
Elaborar un plan estratégico que fortalezca y mejore la gestión administrativa en la Escuela Básica "Balmira Villegas" Municipio Tinaquillo Estado Cojedes	Plan Estratégico	Desde la perspectiva de Fred (2013), es: "el resultado del difícil trabajo de elegir entre numerosas buenas alternativas e indica un compromiso con ciertas políticas, procedimientos y operaciones específicas a seguir y esto se alcanza por medio de la implementación de una gerencia estratégica. (p. 5)	Gerencia Estrategia	Misión	
				Visión	
				Estrategias	
				Objetivos	

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

Es el conjunto de acciones destinadas a describir y analizar el fondo del problema planteado, el marco metodológico lleva a interpretar los resultados en función del problema que se investiga y de los planteamientos teóricos del mismo. En este sentido Tamayo (2009), define al marco metodológico como: “un plan el cual se refiere a la descripción de las unidades de análisis o de investigación, las técnicas de observación y recolección de datos, los instrumentos, los procedimientos y las técnicas de análisis. (p. 179) Este método se basa en la formulación de hipótesis las cuales pueden ser confirmadas o descartadas por medios de investigaciones relacionadas al problema. Desde esta perspectiva, el marco metodológico es entendido como el conjunto de procedimientos lógicos, tecno-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos.

Tipo de Investigación: El tipo de investigación en la cual se llevara a cabo este trabajo es de campo, por lo facilita la recolección de los datos directamente desde el lugar donde se está ejecutando la investigación. De esta manera, los datos fueron suministrados por el personal administrativo que labora en Escuela Básica Balmira Villegas municipio Tinaquillo estado Cojedes, cuya dependencia es pública. Los datos recolectados permiten explicar la realidad objetiva de la institución (la gestión administrativa), datos necesarios para el logro de los objetivos y la solución del problema.

Para Tamayo y Tamayo (2009) la investigación de campo la define como aquella que: “los datos se recogen directamente por la cual los denomino primario, su valor radica en que permite cerciorarse de la verdadera condiciones en que se ha obtenidos los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de seguir dudas” (p. 110). Además la investigación de campo es la que permite recolectar los datos directamente desde el lugar donde está ejecutando la investigación, con el fin de permitir obtener información sobre la investigación de estudio diseño de campo, los esenciales para el logro de los objetivos y la solución del problema planteado.

Nivel de la investigación: Para, Palella y Martins (2006), la investigación descriptiva es: “la que se encarga de interpretar realidades de hechos. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos del problema”. (p. 102) La investigación descriptiva trabaja sobre las realidades de los hechos y sus características fundamentales es de presentar una interpretación correcta.

De acuerdo al problema plantado, los objetivos a alcanzar y lo referido por los autores antes mencionados la investigación referida a Plan Estratégico para Fortalecer la Gestión Administrativa de la Escuela Básica Balmira Villegas en Tinaquillo estado Cojedes es de naturaleza descriptiva; ya que la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento.

Diseño de la Investigación: Por otra parte, Palella y Martins (2006), señalan que el diseño no experimental es: “El que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable”. (p. 181) Por lo tanto el diseño no experimental es cuando el investigador observa los hechos tal como son, se presenta sin usar la variable.

En lo que respecta, a la investigación planteada ésta es de diseño no experimental por las referencias de los autores antes mencionados y porque en este caso los investigadores observan los hechos de manera directa. No es posible manipular las variantes o asignar aleatoriamente a los participantes o tratamientos; entonces el diseño no experimental es cuando resulta imposible manipular la variable o asignar aleatoriamente los sujetos.

Población: En relación a la población Palella y Martins (2006), la definen como: “el conjunto

finito o infinitos de elementos, personas o cosas pertinentes a una investigación y que generalmente suelen ser inaccesibles. (p. 115). De igual manera, la población es la totalidad de un fenómeno de estudio incluye la totalidad de unidades que poseen características en comunes la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

En este sentido la población de una investigación es el conjunto de unidades de las que se desea obtener información y sobre las que se van a generar conclusiones. Cuando la población tiene un número limitado con acceso a la investigación se le llama población finita su número esta demarcado y es cuantificable cuando se refiere a las 15 personas que integran la Escuela Básica Balmira Villegas Municipio Tinaquillo Cojedes se está en presencia de una población finita, accesible y cuantificable, es decir la población en estudio está conformada por el personal administrativo, docente y obrero, y son la totalidad de la población.

La Muestra es la que puede determinar la problemática ya que es capaz de generar los datos con los cuales se identifican las fallas dentro del proceso. Según Tamayo (2009), afirma que la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico” (p. 38) De acuerdo, a la presente investigación la muestra tomada es de 10 personas los cuales son objetos de estudio y se hará a través del muestro no probabilístico intencional, de acuerdo con Palella y Martins (2006), definen al muestreo no probabilístico intencional como: “ lo que el investigador establece previamente, los criterios para seleccionar las unidades de análisis, los cuales reciben el nombre de tipo. (p. 126)

Las Técnicas De Recolección De Datos: estas proveen información necesaria para obtener conclusiones del problema planteado, para ello según Palella y Martins (2006), las técnicas de recolección de datos son: “las distintas formas y maneras de obtener información. Para el acopio de los datos se utilizan técnicas como observación, entrevista, encuesta, pruebas, entre otras”. (p. 126) En este sentido, se seleccionó la encuesta como técnica de recolección de datos, pues esta representa la posibilidad de obtener información precisa y directa del objeto de estudio para comprobar de inmediato ciertas circunstancias referentes a la información suministrada.

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó como instrumento de recolección de datos el cuestionario, definido por los autores antes citados, como: “un conjunto de preguntas que se elaboran en forma de interrogatorio “siempre”, “casi siempre”, “algunas veces”, “casi nunca”, “nunca” y de esta forma conocer las opiniones

de cada uno, las causas principales del problema y su interés para resolver tal situación.

Validez: En cuanto a la validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. La validez es una cuestión más compleja que debe alcanzarse en todo instrumento de medición que se aplica. A este respecto, Palella y Martins (2006), define la validez como: “la ausencia de sesgos, representa la relación entre lo que mide y aquello que realmente quiere medir”. (p. 172) El procedimiento más comúnmente empleado para determinar este tipo de validez, es el que se conoce con el nombre de juicios de expertos. Y es esta la que se utilizara en la investigación. De acuerdo con lo anterior, en la mayoría de los casos se determina la validez mediante la técnica del juicio de expertos, que para los autores antes citados, esta consiste en:

Entregarles a un grupo de personas (3, 5, 7) en la materia objeto de estudio y en metodología y/o construcción de instrumentos un ejemplar del instrumento con su respectiva matriz de respuesta acompañada de los objetivos de investigación, el sistema de variables y una serie de criterios para calificar las preguntas. (p. 173)

Confiabilidad: En cuanto, a la confiabilidad se refiere a la consistencia de los resultados. En el análisis de la confiabilidad se busca que los resultados de un cuestionario concuerden con los resultados del mismo cuestionario en otra ocasión. Si esto ocurre se puede decir que hay un alto grado de confiabilidad.

De acuerdo con Palella y Martins (2006), la confiabilidad es definida como: “la ausencia de errores aleatorios en un instrumento de recolección de datos”. (p. 176), representa la influencia del azar en la medida; es decir, es el grado en el que las mediciones están libres de la desviación producidos por los errores causales. En resumen, un instrumento es confiable cuando, aplicado al mismo sujeto en diferentes circunstancias, los resultados o puntajes obtenidos son aproximadamente los mismos.

Para el análisis de los datos de la investigación para obtener los resultados de confiabilidad se utilizara la fórmula de Alfa Cronbach

FORMULA DE ALFA CROBACH

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum_{1,1}^K SI^2}{SI^2} \right)$$

Dónde:

α = Coeficiente de Crombach

K = N° de ítems utilizados para el calculo

SI^2 = Varianza de cada ítem

SI^2 = Varianza total de itms

Por otra parte, el método de consistencia interna basado en el Alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el Alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Técnicas De Análisis De Información: Estas técnicas se describen como los instrumentos que se utilizara para organizar describir y analizar la información recogida durante en trabajo de investigación de campo, estos datos reflejan la comprensión de

los procesos y las situaciones más relevantes en la investigación y son analizados para su comprensión por medio de métodos y técnicas específicas.

En cuanto a la validez y confiabilidad se puede decir que se refiere al grado como un instrumento refleja el dominio específico de contenido de la variable evaluada. Hernández, Fernández y Baptista (2006)

En referencia, a la fórmula antes mencionada se obtuvo como resultado 0,81 de prueba piloto y 0,76 en la prueba total, siendo estos resultados de escala Muy Alta y Alta. Lo que hace que la investigación tenga una alta confiabilidad y sea aplicada. De acuerdo con lo anteriormente descrito, el coeficiente Alfa de Cronbach es una de las técnicas que permite establecer el nivel de confiabilidad que es, junto con la validez, un requisito mínimo de un buen instrumento de medición presentado con una escala tipo Likert.

Por otra parte, el método de consistencia interna basado en el Alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el Alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados. Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Criterios de decisión para la confiabilidad de instrumento

TABLA 1

rango	Confiabilidad
0,81	MUY ALTA
0,70	ALTA
0,41 y 0,69	BAJA
0,21 y 0,40	NULA

TAMAYO Y TAMAYO 2009

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presenta el análisis de los resultados finales obtenidos a través de la aplicación de instrumento de recolección de datos, en función de los objetivos formulados, destacando los porcentajes más relevantes de esta investigación. Para efecto de presentación de los resultados obtenidos de acuerdo al instrumento aplicado, la primera referida a alternativa, la segunda a frecuencia, la tercera a porcentaje. Desde esta perspectiva, su análisis será ejecutado por la estadística descriptiva porcentual. A tal efecto Jhonson y Kuby (1998), la define como: “aquellos métodos que incluyen la recolección, presentación y descripción de los datos muestrales” (p. 4)

Así mismo, Sáenz y otros (2012), explican que: “la prueba de porcentaje es cuando se trata de probar hipótesis por medio del cuestionario, el modelo estadístico

más utilizado es la prueba de porcentaje. (p. 39) En este sentido, se obtuvieron los resultados de la opinión aportada por el personal de la Escuela Básica “Balmira Villegas” a través del instrumento aplicado, el cuestionario el cual consta de diecisiete (17) preguntas, bajo la escala de Likert, cuyas alternativas de respuesta fueron: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, en cada una de las interrogantes. Dicha información fue sometida al análisis estadístico descriptivo aplicado a cada indicador utilizando para su representación tablas porcentuales, todo ello contribuye progresivamente a la elaboración de la conclusión de la investigación

Ítem N°

1. El personal directivo dispone de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.

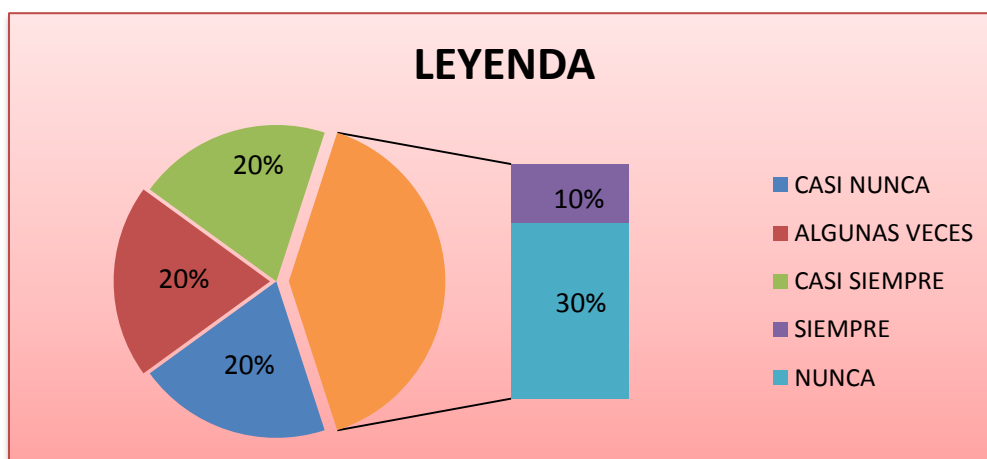
MANEJO DE RECURSOS

TABLA 2

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5		4		3		2		1	
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
		1/10	10	2/10	20	2/10	20	2/10	20	3/10

Fuente: Gamez Kimberly (2022)

GRAFICO 1 MANEJO DE RECURSOS



Análisis: Como se puede observar, en el ítem nº 1 se obtuvo como mayoría 30% para la opción nunca, lo que se hace evidente la aplicación del plan estratégico para orientar al directivo a ejecutar correctamente la gestión administrativa, mediante la adecuada utilización de los recursos disponibles que parafraseando a Chiavenato (2009), Los recursos son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos, por ende se deben saber utilizar.

Ítem Nº.

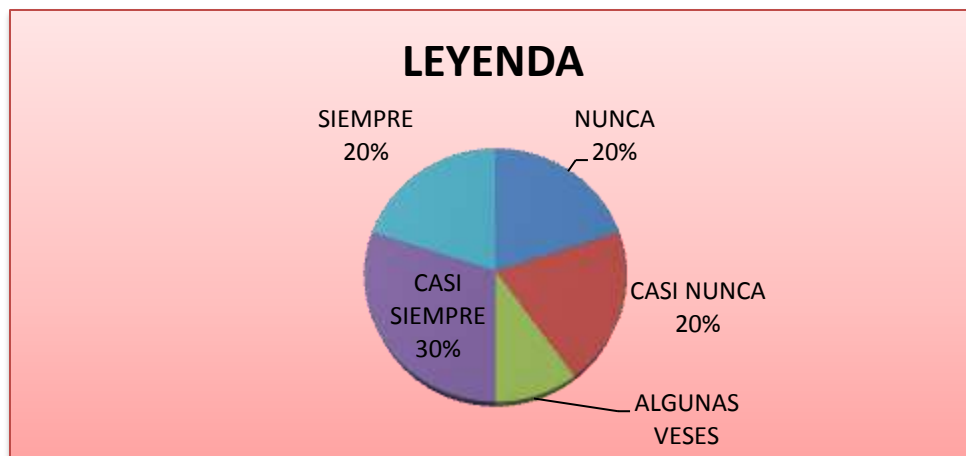
2. El directivo involucra el personal a su cargo en el proceso de planificación.

MANEJO DE RECURSOS

TABLA 3

Nº	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
1	2/10	20	3/10	30	1/10	10	2/10	20	2/10	20

GRAFICO 2 MANEJO DE RECURSOS



Fuente: Gámez K. (2022)

Análisis: Como se evidencia, en el ítem n°. 2 el porcentaje más alto fue para la opción casi siempre con 30%. En este sentido, es necesario seguir aplicando la planificación, para lograr la efectividad en la gestión administrativa, parafraseando a Fred (2013), el planear requiere definir los objetivos o metas de la organización, estableciendo una estrategia general para alcanzar esas metas y desarrollar una jerarquía completa de planes para coordinar las actividades.

Ítem N°.

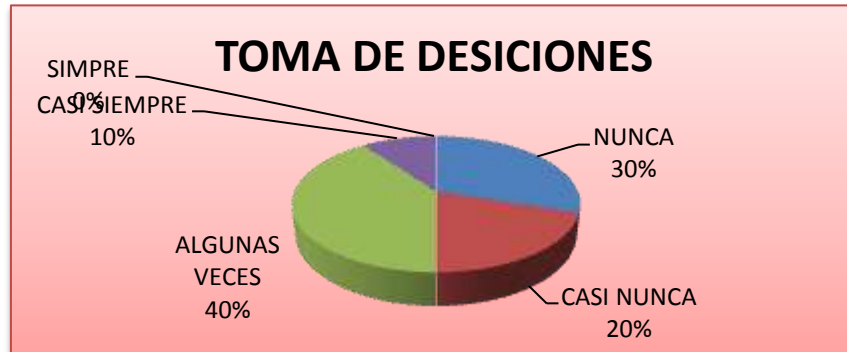
3. El personal directivo toma decisiones luego de evaluar la situación presente.

TOMA DE DESICIONES

TABLA 4

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5		4		3		2		1	
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
		0/10	0	1/10	10	4/10	40	2/10	20	3/10

GRAFICO 3 TOMA DE DESICIONES



Fuente: Gámez K. (2022)

Análisis: Como se observa en el ítem n° 3 el porcentaje más alto fue para la opción algunas veces con un 40%, desde esta perspectiva se muestra la necesidad de orientar al directivo a tomar decisiones después de evaluar la situación presente, por medio de la implementación del plan estratégico, a este respecto Chiavenato (2009), explica que la toma de decisiones es: “La toma de decisiones es el proceso de análisis y escogencia entre diversas alternativas, para determinar un curso a seguir”. (p. 35)

Ítem N°.

4. El personal directivo anticipa el direccionamiento de la institución

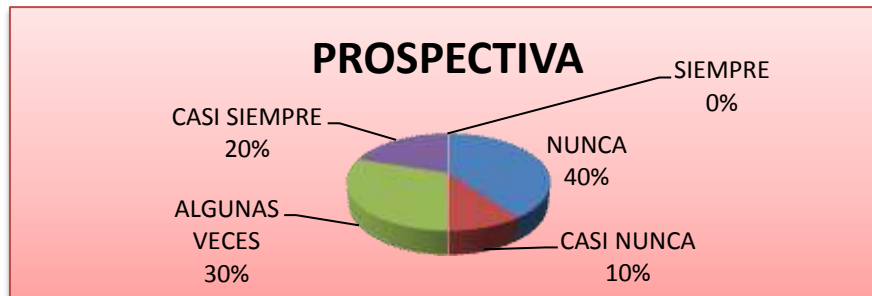
PROSPECTIVA

TABLA 4

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5		4		3		2		1	
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
	0/10	0	2/10	20	3/10	30	1/10	10	4/10	40

Fuente: Gámez K. (2022)

GRAFICO 4 PROSPECTIVA



Fuente: Gámez K. (2022)

Análisis: Como se puede observar en el ítem n° 4 el porcentaje más alto fue para la opción nunca con 40%, en este marco de ideas se hace notable la necesidad de aplicación del plan estratégico, para orientar al directivo a saber la importancia que tiene llevar a cabo la visión, tal como lo indica Fred (2013), cuando menciona que: “Elaborar la visión a menudo se considera como el primer paso en la planeación”, (p.8)

Ítem N°.

5. El personal directivo desempeña la gestión administrativa posicionando la institución en un nivel de competitividad.

**COMPETITIVIDAD
TABLA 5**

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5		4		3		2		1	
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
		1/10	10	14/10	40	1/10	10	2/10	20	2/10

Fuente: Gámez K. (2022)

GRAFICO 5 COMPETITIVIDAD



Fuente: Gámez K. (2022)

Análisis:

Como se evidencia, en el gráfico n° 5 el porcentaje más alto fue para la opción casi siempre con un 40%, desde este punto de vista se hace necesario ofrecerle información al directivo para mejorar el posicionamiento de la institución y lo importante que es tener un plan estratégico para el ejecuta miento eficaz de los objetivos planteados. Asimismo para Chiavenato (2009), la competitividad: “es la capacidad para

suministrar bienes y servicios igual o más eficaz y eficiente que sus competidores” (p. 39)

Ítem N°.

6. El personal directivo ejerce el liderazgo influyendo positivamente en su personal para el logro de los objetivos comunes.

LIDERAZGO

TABLA 6

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5	4	3	2	1					
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
	1/10	10	2/10	20	1/10	10	3/10	30	3/10	30

Fuente: Gámez K. (2022)

GRAFICO 6, LIERAZGO



Fuente: Gámez K. (2022)

Análisis:

Como se observa, en el gráfico n° 6 el porcentaje más alto fue para la opción nunca con un 30%, de acuerdo con los resultados anteriores, se hace necesario implementar el plan estratégico, para llevar coordinadas las actividades a realizar. Así como lo indica

Chiavenato (2009), el mismo dice que: “el liderazgo se infiere que quien ejerce el rol de líder debe poseer cualidades personales y profesionales especiales para influir en el personal, utilizando para ello estrategias que le permitan influenciar para lograr los objetivos trazados”. (p. 47)

Ítem N°.

7. El directivo otorga importancia a la participación del personal en la solución de los problemas.

LIDERAZGO. TABLA 7

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5		4		3		2		1	
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
	1/10	10	4/10	40	1/10	10	2/10	20	2/10	20

FUENTE; GAMEZ K. 2022

GRFICO 7



Fuente: Gámez K. (2022)

Análisis:

Como se evidencia, en el gráfico n° 7 el porcentaje más alto fue para la opción casi siempre con un 40% en este sentido, es de suma importancia ejercer liderazgo a cada

uno de los integrantes para que estos se sientan que son importantes y tomados en cuenta y esto conlleva a la realización efectiva de las actividades, obteniendo así una gestión administrativa eficaz. Tal como lo expresa Chiavenato (2009), Liderazgo es la influencia intrapersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana. (p. 54)

Ítem N°.

8. .El desempeño gerencial que ejerce el personal directivo garantiza la efectividad de la institución.

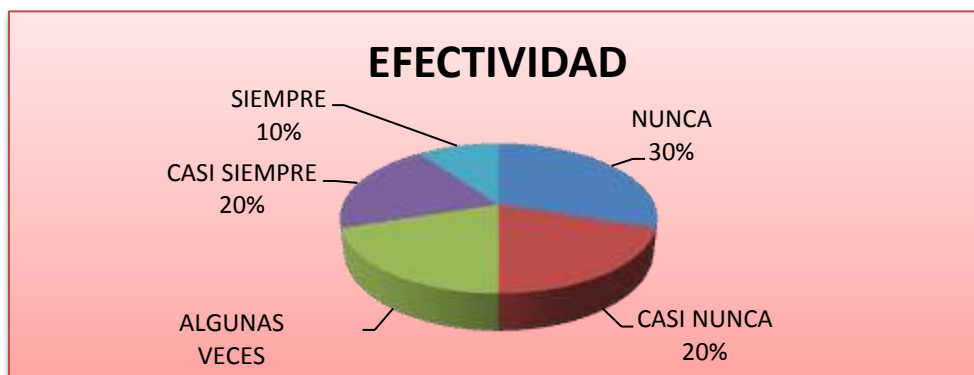
EFFECTIVIDAD

TABLA 8

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5		4		3		2		1	
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
		1/10	10	2/10	20	2/10	20	2/10	20	3/10

Fuente: Gámez K. (2022)

GRAFICO 8



Fuente: Gámez K. (2022)

Análisis:

Como se observa, en el gráfico n° 8 el personal directivo garantiza la efectividad de la institución, a lo que el porcentaje más alto fue para la opción nunca con 30%, es de suma importancia aplicar el plan estratégico para que sea una guía a seguir por el directivo y así posicionar a la institución como un modelo a seguir. Como lo menciona Fred (2013), el mismo dice que: "la efectividad se define como la "capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera" y también como "realidad, validez". (p. 8)

Ítem N°.

9. El directivo ejecuta la gestión administrativa bajo la orientación de las políticas establecidas en el ordenamiento jurídico vigente.

POLITICAS

TABLA 9

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5		4		3		2		1	
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
		1/10	10	4/10	40	1/10	10	0/10	0	4/10

Fuente: Gámez K. (2022)

GRAFICA 9



Fuente: Gámez K. (2022)

Análisis:

Como se evidencia, en el gráfico n° 9 el porcentaje más alto fue para la opción nunca con un 40%, sin duda, es importante aplicar el plan estratégico para que sea una guía a seguir por el directivo y así posicionar a la institución como un modelo a seguir. Como lo indica Fred (2013), el mismo afirma que las políticas: “es la forma por medio de la cual las metas fijadas van a lograrse”. (p. 25

Ítem N°. 10 La planeación es un proceso administrativo que orienta al directivo al establecimiento de estrategias.

PLANIFICACION

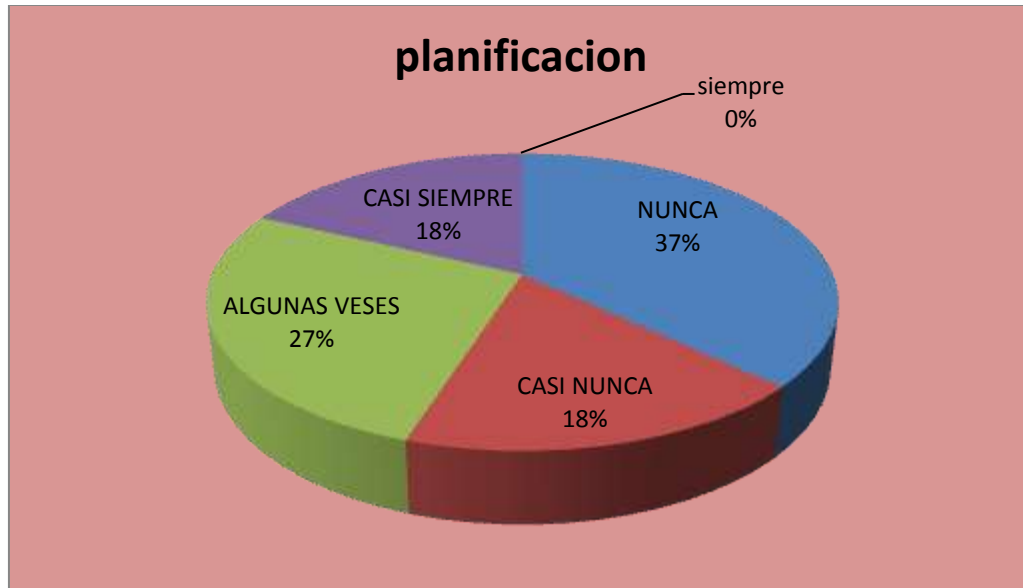
TABLA 10

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5		4		3		2		1	
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
	4/10	37	2/10	18	3/10	27	2/10	18	0/10	0

Fuente: Gamez K. (2022)

Planificación

GRAFICO 10



Análisis: Como se observa, en el gráfico n° 10 el porcentaje más alto fue para la opción siempre con un 37% dijo siempre, estos resultados revelan cuán importante es planificar antes de ejecutar las actividades, se hace necesario aplicar el plan estratégico para el desarrollo eficiente del proceso administrativo. Como lo indica Amador (2003), define a: “la planeación como un proceso por adelantado, qué hacer, cómo y cuándo hacerlo, y quién ha de hacerlo. (p. 26)

Ítem N°. 11 La organización es estructurar los recursos necesarios para el funcionamiento de la institución.

ORGANIZACIÓN

TABLA 11

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5		4		3		2		1	
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
		3/10	30	4/10	40	1/10	10	1/10	10	1/10

Fuente: Gamez K. (2022)

GRAFICO 11



Análisis: Como se evidencia, en el gráfico n° 11 la opción con porcentajes más alto fue la casi siempre con un 40%, en cuanto a estos resultados, se hace visible aplicar medidas que orienten al directivo a utilizar y ejecutar correctamente el proceso administrativo, para la efectividad de la institución. Tal como lo indica Amador (2003), cuando dice que la organización se trata de: “determinar que recurso y que actividades se requieren para alcanzar los objetivos de la organización”. (p. 26)

Ítem N°. 12 El ejercicio del liderazgo por parte del directivo dará como resultado que el personal a su cargo se incorpore en el trabajo.

DIRECCION

TABLA 12

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5		4		3		2		1	
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
		2/10	20	2/10	20	2/10	20	1/10	10	3/10

Fuente: Gámez K. (2022)



Fuente: Kimberly Gámez

Análisis: Como se observa, en el gráfico n° 12 el porcentaje más alto fue para la opción nunca con un 30%, debido a estos resultados obtenidos, es indispensable aplicar el plan estratégico el cual está enfocado a fortalecer el proceso administrativo. Así como lo señala Amador (2003), cuando dice que: “esta tercera etapa del proceso administrativo envuelve a los conceptos de motivación, liderazgo, guía, estímulo y actuación”. (p. 40)

Ítem N°.13 La aplicación del control por parte del directivo le permitirá realizar evaluaciones de desempeño para minimizar deficiencias.

VENTAS

TABLA 13

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5		4		3		2		1	
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
		4/10	40	2/10	20	2/10	20	2/10	20	0/10

FUENTE: Gámez K.

GRAFICO 13



Fuente: Kimberly Gámez (2022)

Análisis: Como se evidencia, en el gráfico n° 13 la opción con porcentaje más alto fue siempre con un 40%, a este respecto es importante señalar que para la función efectiva de la institución, es vital ejecutar el proceso administrativo de forma correcta. Así como lo señala Amador (2003), cuando dice que el control es: “la función administrativa que consiste en medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se ajusten a los planes y objetivos de las empresas.” (p. 27)

Ítem N°.14 La misión es considerada como elemento importante en el proceso de planificación estratégica.

MISION

TABLA 14

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5		4		3		2		1	
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
	5/10	50	1/10	10	2/10	20	2/10	20	0/10	0

Fuente: Kimberly Gamez.

GRAFICO 14



Fuente: Kimberly Gámez

Análisis: Como se observa, en el gráfico n° 14 la opción con el porcentaje más alto fue la opción siempre con un 50%, en consecuencia con los resultados obtenidos, es importante aplicar el plan estratégico basado en el modelo de Fred David (2013), para la función efectiva de la institución. Tal como indica el autor antes referenciado cuando dice que la misión es: “la formulación de los propósitos de una organización, y debe estar reflejada en el plan estratégico”. (p. 15)

Ítem N°. 15 El formular la visión dentro del plan estratégico se considera como una guía para el directivo.

VISION

TABLA 15

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5		4		3		2		1	
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
		5/10	45	2/10	22	0/10	0	1/10	11	2/10

Fuente: Kimberly Gámez 2022

GRAFICO 15



Fuente: Kimberly Gámez

Ítem N°. 16 Las estrategias son consideradas necesarias para la realización efectiva de la gestión administrativa.

ESTRATEGIA

TABLA 16

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5		4		3		2		1	
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
	3/10	30	1/10	10	3/10	30	2/10	20	1/10	10

Fuente: Kimberly Gámez

GRAFICO 16



Análisis: Como se observa, en el gráfico n° 16 el porcentaje más alto fue siempre con un 30%, en virtud a estos resultados se debe aplicar las estrategias necesarias para asegurar el funcionamiento efectivo de la institución. A este respecto Fred (2013), indica que las estrategias son: “acciones necesarias para mantener y soportar el logro de los objetivos de la organización”. (p. 15)

Ítem N°. 17 El establecimiento de objetivos garantizara que el directivo cumpla con las metas propuestas.

OBJETIVOS

TABLA 17

N°	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
	5		4		3		2		1	
1	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
		4/10	40	2/10	20	1/10	10	1/10	10	2/10

Fuente: Kimberly Gámez

GRAFICO 17



Fuente Kimberly Gámez.

Análisis: Como se evidencia, en el gráfico n° 17 la opción con el porcentaje más alto fue siempre con un 40%, tal como lo ilustra las respuestas obtenidas para esta pregunta, es necesario aplicar objetivos los mismos deben estar plasmados dentro del plan estratégico para que estos sean una guía al directivo y sean cumplidos tal cual como fueron planificados. Como lo expresa Fred (2013), cuando dice que los objetivos: “se pueden definir como resultados a largo plazo que una organización aspira a lograr a través de su misión básica. (p. 16)

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Luego de analizados los resultados de la aplicación del instrumento de recolección de datos, correspondiente a describir como el Director desempeña sus funciones como gerente en la Escuela Básica “Balmira Villegas” en Tinaquillo, estado Cojedes específicamente como desempeña la gestión administrativa en la institución, se llegó a las siguientes conclusiones:

Se diagnosticó que el Directivo como gerente no aplica la gestión administrativa de forma efectiva, es autocrático, proporciona de manera verbal los lineamientos sin seguir una planificación previa, influye de manera directa sin tomar en cuenta la opinión del personal que pueda servir al logro del éxito organizacional, así mismo, el Directivo carece de disposición al establecer el consenso del desarrollo de las estrategias generales para lograr las metas, además de no aplicar correctos procedimientos al realizar la gestión administrativa, asimismo, el Directivo no evalúa el desempeño de la labor docente, administrativa, y no aplica instrumentos que permitan eficiente y eficazmente desarrollar su gestión.

De igual manera, en la institución no se considera el entrenamiento continuo del personal administrativo y docente como elemento fundamental de estímulo debido a que no existe un sistema de incentivos para reconocer los logros del personal. Así como también, el Directivo carece de medios expeditos para establecer normas y procedimientos adecuados para ejecutar la gestión administrativa de forma efectiva. Igualmente, el Directivo considera que no es necesario coordinar acciones para el logro

de la integración de los planes a través de los proyectos administrativos y educativos, no se establece seguimiento en la planificación y desarrollo de las actividades del personal Administrativo.

Se determinó como medio para alcanzar los objetivos institucionales de la Escuela Básica "Balmira Villegas" Municipio Tinaquillo, estado Cojedes el plan estratégico para fortalecer la gestión administrativa debido a que los resultados obtenidos confirman que el Directivo no define metas, presentan deficiencias para desarrollar planes, así como integrar y coordinar actividades, poco coordina la planificación, la supervisión y el control de las diversas actividades administrativas, lo que conlleva al deterioro del servicio y por ende el mal funcionamiento de la gestión administrativa de la institución, además el Directivo presenta debilidad para tomar decisiones que favorezcan el funcionamiento de la institución, ya que no propicia información necesaria para que las decisiones a tomar por el personal sean acertadas.

A este respecto, la elaboración y aplicación del plan estratégico fortalece de manera efectiva la gestión administrativa ya que en este estarán plasmados la misión, visión, objetivos y estrategias para desarrollar de forma adecuada la gestión administrativa y así posicionar a la escuela como un modelo a seguir. En este sentido, Fred (2013), explica que el plan estratégico es: "un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y cómo nos proponemos conseguirlo". (p. 5) Es este el objetivo principal del plan estratégico planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades que se ejecutan dentro de la organización, con el fin del funcionamiento óptimo de la misma.

Recomendaciones

Luego de haber descrito las conclusiones producto del estudio correspondiente a describir como el directivo de la Escuela Básica Bolivariana "Las Cañadas", Municipio

Lima Blanco estado Cojedes realiza la gestión administrativa de dicha institución, permite el desarrollo de las siguientes recomendaciones:

- Las autoridades Ministeriales competentes responsables del funcionamiento institucional, al momento de considerar la adjudicación de un Director, deben prever la profesionalización del personal, ya que la función de Director está asociada a las competencias de ser un líder competitivo y eficiente y eficaz en cuanto al desarrollo de la gestión administrativa para que su desempeño profesional sea efectivo.
- El personal Directivo debe reactualizarse en conocimientos técnicos, académicos y administrativos que caracterizan la gerencia moderna la cual debe ser estratégica, a través de estudios, especializaciones y talleres de capacitación, para adquirir conocimientos respectivos a cada área laboral en el cual se desempeñan los integrantes de la institución, y así poder enfrentar con menos dificultad la diversidad de problemas que se presenten.
- El directivo debe enfocarse en el desarrollo eficaz de la gestión directiva la misma se tiene que ejecutar en conjunto de las funciones administrativas a través del trabajo en equipo y la planeación estratégica, para así fundamentar su acción gerencial tanto en la realidad educativa y social como en las necesidades y expectativas del personal.
- Estructurar ciclo de talleres de formación permanentes dirigido a Directivos de instituciones Educativas, como medio de fortalecimiento del desarrollo personal y de la praxis gerencial que contribuyan con el estímulo y el ejecución efectivo de la gestión administrativa.
- El equipo Docente y el Directivo deben trabajar en conjunto para realizar la planificación para la toma de decisiones y poder resolver problemas que se presenten en la institución, Promover una actitud de cambio impulsados por la innovación de un nuevo modelo estratégico del desarrollo de la gestión administrativa dentro de la institución.

- Considerar el establecimiento de mecanismos efectivos de ejecutamiento de la gestión administrativa como lo son: la planificación de las actividades a realizar, organizar ideas y recursos para alcanzar la meta propuesta, dirigir y controlar que se ejecuten todos los planes establecidos dentro de la institución.
- Como respuesta a las necesidades detectadas a través de la investigación realizada, se recomienda la puesta en práctica de la propuesta que se consigna en el presente trabajo, con el fin de promover el uso de la planificación estratégica, la organización eficaz, la dirección eficiente y el control de las actividades realizadas en la Escuela Básica Bolivariana "Balmira Villegas" Municipio Tinaquillo, estado Cojedes.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

El presente Capítulo es de suma importancia en el desarrollo de la investigación de modalidad proyecto factible, porque refleja la posible solución, en función del trabajo realizado, el esmero y la dedicación por parte de los investigadores en aportar alternativas de solución a través del plan estratégico para fortalecer la gestión administrativa en la Escuela Básica "Balmira Villegas" Municipio Tinaquillo, Cojedes, que podrá en un momento determinado minimizar problemáticas tanto a nivel directivo, como de la institución en general. De igual forma, la propuesta puede ser utilizada y ejecutada en futuras investigaciones, a objeto de ser evaluada en el proceso de elaboración como en los resultados obtenidos.

Desde esta perspectiva, la propuesta para Palella y Martins (2006), es: “un plan de acción programado con fines específicos para desentrañar, explicar e incidir en un fenómeno natural o social”. (pág. 211) Desde este punto de vista, la propuesta es proyectar la solución de la problemática en un futuro no muy lejano, en un tiempo y espacio específico, es la unión de una secuencia de puntos que, a partir de su relación, permite concluir el trabajo.

Título

Plan estratégico para fortalecer la gestión administrativa en la Escuela Básica “Balmira villegas” Municipio Tinaquillo, Cojedes.

Presentación de la Propuesta

La presente propuesta de investigación está referida a un plan estratégico, el cual se elaborará siguiendo el modelo teórico de Fred David (2013), el cual es un modelo con un enfoque objetivo y sistemático para la toma de decisiones en una organización, ya que permite organizar información cuantitativa y cualitativa para tomar decisiones efectivas en circunstancia de incertidumbre, a través de tres etapas: Formulación, ejecución o implementación y evaluación de estrategias. Cabe destacar, que para el desarrollo de la misma se trabajara con la primera etapa del modelo.

Justificación

La presente propuesta ha sido desarrollada con el fin de mejorar la gestión administrativa de la Escuela Básica Bolivariana “Balmira Villegas” Municipio Tinaquillo, Cojedes. La misma tiene como propósito agilizar el proceso administrativo dentro de la institución.

Situación o Problema

Desde siempre, el buen funcionamiento de la gestión administrativa en las organizaciones ha obtenido como resultado el éxito de las mismas, la gestión

administrativa en una institución es uno de los factores más importantes debido a que de la excelente ejecución de la misma radica el éxito o el fracaso de la organización. Desde esta perspectiva, la Escuela “Balmira Villegas”, específicamente en el área administrativa presenta grandes fallas al momento de ejecutar el proceso administrativo debido a que el directivo posee pocos conocimientos acerca de la realización de la gestión administrativa dentro de la institución, lo que genera que los procesos no se cumplen a tiempo y se genera retraso en el cumplimiento de las actividades.

Beneficiarios

En relación con lo anterior, la gestión administrativa es un proceso que consiste en planificar, organizar, coordinar y controlar todos los recursos con los que cuenta la organización, con el fin de lograr la meta propuesta por la institución que fueron planteadas desde el inicio de la misma. En este sentido, con la propuesta realizada estarán beneficiados a nivel interno el personal administrativo de la Escuela Básica “Balmira Villegas”, así como también a nivel externo se beneficiaran otras instituciones educativas, y futuros investigadores que tengan variables similares relacionadas con el objeto de estudio.

Propósito o intencionalidad de transformación

Cabe destacar, que con el presente plan estratégico dirigido a fortalecer la gestión administrativa de la Escuela Básica Bolivariana “Balmira Villegas” Municipio Lima Blanco Cojedes, se busca obtener directivos en un ambiente laboral competitivo y efectivo al realizar sus funciones, obteniendo así una organización eficiente y eficaz con capacidad de liderazgo en su entorno. En resumen, se requiere que el directivo asuma el liderazgo, la dirección y en especial la capacidad de motivación del personal a su cargo, y debe disponer de fundamentos coherentes cuando lleve a cabo la utilización de los recursos económicos, materiales y humanos para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Elaborar un plan estratégico para la ejecución efectiva de la gestión administrativa del directivo en la Escuela Básica "Balmira Villegas" Municipio Tinaquillo, estado Cojedes.

Objetivos Específicos

1. Plantear al directivo nuevos métodos para ejecutar la gestión administrativa de forma efectiva en la Escuela Básica "Balmira Villegas" Municipio Tinaquillo Cojedes.

2. Formular estrategias para la realización efectiva de la gestión administrativa y el trabajo en conjunto del directivo con el equipo a su cargo y así obtener eficiencia en las funciones asignadas en la Escuela Básica "Balmira Villegas" Municipio Tinaquillo Cojedes

3. Definir las estrategias a utilizar por directivo para agilizar y fortalecer la gestión administrativa en la Escuela Básica "Balmira Villegas" Municipio Tinaquillo Cojedes

Presentación de la Institución objeto de estudio

Razón social de la Escuela "Balmira Villegas"

La Escuela Básica "Balmira Villegas" Municipio Tinaquillo Cojedes, tiene como finalidad, formar ciudadanos libres, democráticos, participativos, responsables, con conocimientos consolidados sobre planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades que se tracen como meta lo que contribuye en el desarrollo colectivo de nuestro estado y país.

Reseña histórica de la Escuela "Balmira Villegas"

En la comunidad de las Camoruco, inicialmente antes los años de 1949, las escuelas eran en las casas y estas eran de mojinete o barro, fue a partir de 1950 cuando fue fundada una R1 para impartir la enseñanza y los maestros contaban con un gran respeto en la comunidad, está ubicada en la avenida Madariaga con urdaneta sector Camoruco. Son muchos los maestros que han transmitido una educación entre los que se pueden mencionar: Josefina de Moreno, Hilda Matute, Rosario, Gisela de Matute, Evangelina de Matute, Bladimir Lago, Ana Rosiris Matute, Aura Rosa Montoya, Antonio Pacheco, Luís Ríos, María Matute, Flor María Pérez.

Los directores fueron los siguientes: Daniel Hernández, Marcos Alvarado, Elizabeth de Delgado (Difunta). Es una institución de dependencia Estatal correspondiente al núcleo Escolar N° 9 adscrito al Distrito Escolar N° 4 perteneciente al Municipio Tinaquillo del Estado Cojedes. En el año 2005 fue construida una estructura donde funcionan los grados de 4° a 6°.

En la actualidad existe una matrícula general de ciento veinte (320) Estudiantes y con ocho (8) Docentes, seis (6) docentes de aulas, un (1) docente de educación especial y un (1) docente de educación física los mismos son: Álvaro Villalonga el cual es el encargado de 1° grado tiene tres (3) años y ocho (8) meses en la institución, María Pérez es la docente de 2° grado tiene tres (3) años y quince (15) días en la escuela, Marielis Silva es la responsable de 3° grado la misma tiene dos (2) años y tres (3) meses formando parte de esta organización, Migdalia Veloz es la maestra de 4° grado y tiene tres (3) años y veinte (20) días dentro de la institución, María Durán docente encargada de 5° grado y lleva formando parte de la escuela un (1) año y seis (6) días.

En este mismo orden de ideas, María Matute es la maestra de 6° grado y tiene en la institución un (1) año y ocho (8) meses, Ángela Morillo docente de educación Física tiene desempeñando este cargo dos (2) años y cuatro (4) meses en la organización, Sorangel Reyes es la docente de educación especial y tiene formando parte de la institución un (1) año y tres (3) meses. El director de la escuela es César Villalonga el

mismo tiene siendo líder de esta institución siete (7) años y nueve (9) meses, la coordinadora de programa para Padres y Madres y coordinadora pedagógica es Ada Parra ella tiene dieciséis (16) años y cinco (5) meses en la organización, la asistente del director es Mary López lleva formando parte de la escuela tres (3) años y diez

(10) meses. La institución es vigilada constantemente por la Asociación Civil Municipal.

En este sentido, la escuela cuenta con dos auxiliares de servicio y dos cocineras los mismos son: Moisés Villalonga auxiliar de servicio que tiene en la institución cuatro

(4) años y diez (10) meses, Junior Sánchez auxiliar de servicio que tiene tres (3) años y dos (2) meses formando parte de la institución, Berta Godoy encargada de la cocina y tiene tres (3) años y once (11) meses dentro de la institución.

Diseño de la Propuesta

La presente propuesta, está diseñada a base del modelo de gerencia estratégica de Fred David (2013), el cual es un modelo de enfoque claro y práctico para formular, poner en práctica y evaluar estrategias. El modelo muestra las relaciones que existen entre los principales elementos del proceso de la administración estratégica y la toma decisiones efectivas en circunstancia de incertidumbre, a través de tres etapas las cuales son: Formulación, ejecución o implementación y evaluación de estrategias.

Análisis de la situación actual: Diagnóstico

El centro de Educación Básica "Balmira Villegas", se encuentra ubicada en la calle principal del sector Camoruco, rodeada de casas y locales comerciales lugar de empleo a personas de la comunidad, la institución presenta deficiencia de algunos servicios públicos como lo son: electricidad y agua, por otra parte, dentro de la comunidad se cuenta con: dispensario, cancha, los mismos son utilizados a beneficios de institución, La mayoría de las familias poseen viviendas construidas con bloques de cemento techos de acerolit o láminas asfálticas y asbesto, otros viven en ranchos de barro y bahareque. Son familias de escasos recursos económicos. La Escuela Básica "Balmira

Villegas", es una institución de larga trayectoria el personal docente tiene una preparación académica excelente, y por ende están preparados para enfrentar los cambios de los nuevos paradigmas que se presentan en la sociedad Venezolana.

En relación con lo anterior, es de hacer notar que existe mucha motivación y vocación de servicio de parte del personal Docente que labora en la misma. De hecho, tienen la disposición de conversar con padres, madres, representantes, comunidad y otras personas que puedan brindar ayuda en cuanto a la necesidad de mayor relevancia detectada en reunión realizada con los padres y representantes la cual es el fortalecimiento de la gestión administrativa de la institución, ya que los mismos comentan que no le entregan los documentos requeridos a tiempo.

Desde esta perspectiva, lo que se requiere con la implementación de este plan estratégico es el máximo rendimiento del directivo de la Escuela Básica "Balmira Villegas" Municipio Tinaquillo Cojedes, específicamente en la gestión administrativa, para que la misma sea efectiva y se realicen todos los procesos en tiempo record y se ejecuten de forma eficaz, para esto se requiere realizar charlas y talleres donde se le reafirme al directivo la importancia de la ejecución correcta de la misma y así lograr que la institución sea modelo a seguir por otras instituciones educativas.

Evaluación externa e interna (Matriz FODA de la Institución)

Fortalezas	Debilidades
Cuenta con personal capacitado para realizar Las funciones en el área de educación.	Falta de presencia de profesionales en el área de Administración dentro de la institución
La institución se encuentra ubicada en un sitio Visible y céntrico.	Procesos administrativos burocráticos.
Disposición del personal y sentido de Pertenencia.	Falta de equipos de computación para el área administrativa
Oportunidades	Amenazas
Presencia de profesionales en el área de Administración en la comunidad.	Procedimiento administrativo ineficiente
Las vías de acceso están asfaltadas	Inseguridad
La institución se encuentra frente a la calle principal	Carece de servicios públicos (agua y luz)

Fuente: Gamez K. 2022

En lo que respecta a la formulación esta etapa es la principal y primordial cuando se va a implementar un plan estratégico ya que la misma está compuesta por el establecimiento de las siguientes actividades:

Misión de la Institución

La Escuela Básica “Balmira Villegas” se define así como una institución educativa, dedicada a la formación integral de niños y niñas, sujetos de derechos y protagonistas activos de su propio aprendizaje, brindándoles una formación mediante un proceso de interacción entre la familia y comunidad, dentro de un ambiente plenamente democrático, participativo y de compromiso, respondiendo a sus necesidades y respetando sus características individuales para así brindarles una educación de calidad bajo el enfoque humanista. Este proceso tiene como finalidad, contribuir al pleno desarrollo de su potencialidad y su integración como ciudadanos y ciudadanas a una sociedad en constantes evolución.

Visión de la Institución

La Escuela Básica “Balmira Villegas” Municipio Tinaquillo, Cojedes asume como visión institucional el llegar a ser una institución educativa innovadora vinculada a la familia y a la comunidad que aporta a la sociedad un modelo de educación integral dirigido a niños y niñas y basados en el desarrollo ético, académico, tecnológico, deportivo y sociocultural de los mismos.

Objetivos de la Institución

- Lograr que el estudiantado tenga una formación integral y desarrolle una dimensión ético moral inspirada en los valores básicos para la vida.
- Posicionar a la Escuela Balmira Villegas” como ejemplo a seguir por otras instituciones educativas.
- Alcanzar la máxima efectividad en la realización del proceso administrativo de la Escuela “Balmira Villegas”.

Estrategias a utilizar para que el Directivo realice la gestión administrativa de forma efectiva

Estrategias Directivas:

Directivo		
Estrategias		
Desempeño Gerencial	Funciones Administrativas	Gerencia estratégica
El directivo debe establecer el Manejo de recursos de forma eficiente los mismos son: el recurso humano, el dinero, la tecnología y hasta el tiempo . Es importante tener en cuenta que los recursos son finitos y tienen que servir para satisfacer necesidades virtualmente infinitas	Planificar Organizar Dirigir Controlar	Establecer la misión Llevar a cabo la visión Implementar nuevos métodos de cumplir con las funciones Asignadas Lograr los objetivos.

Fuente: Gamez K. 2022

Implementación de estrategias.

Es la segunda etapa del modelo propuesto por Fred David (2013), y en ella se desarrollan el plan de acción a utilizar para cumplir con la etapa de la formulación, es decir, se debe establecer objetivos, idear políticas, motivar a los empleados y asignar

recursos, de tal manera que permita ejecutar las estrategias formuladas, desde este punto de vista se realiza el plan de acción con el cual se implementan las estrategias formuladas.

Plan de acción.

Objetivos específicos	Estrategias	Recursos	Tiempo
Plantear	Charlas	Recurso Humano. Recursos	2 horas semanales.
Formular	Mesas de Trabajo	Materiales: Pizarrón, marcador, Informes, hojas blancas, video beam	45 minutos semanales.
Definir	Talleres	Trípticos. Recursos financiero s: (500\$).	5 horas diarias por 5 días consecutivos.

Fuente: Gamez. K. 2022

Evaluación de la estrategia

La evaluación de la estrategia es la última etapa del modelo de Fred David (2013), esta consta de tres actividades fundamentales:

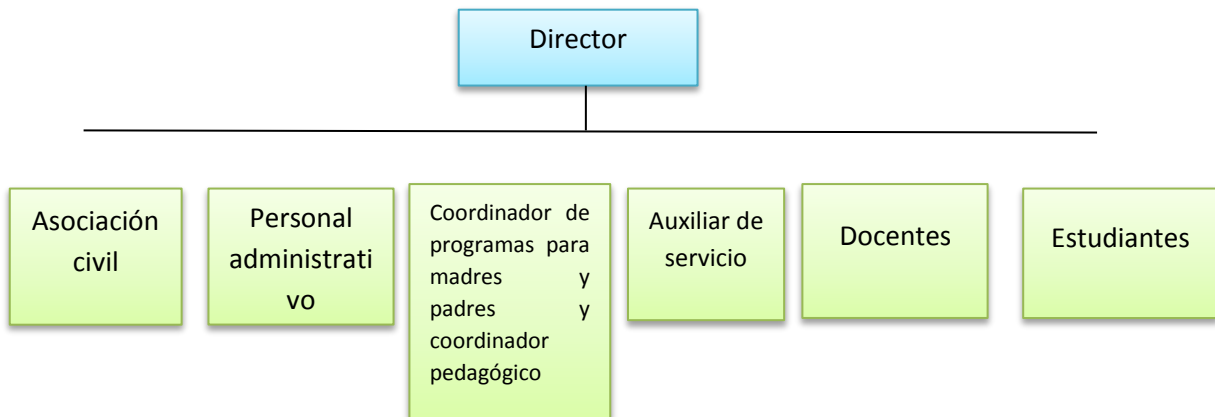
- Medir el desempeño.
- Aplicar acciones correctivas.

Evaluación de estrategias

Medir el desempeño	Acciones correctivas
Control	seguimiento
Observar Vigilar Supervisar	De tener alguna deficiencia, al desempeñar la labor se le hace la acotación y se le hace seguimiento por un mes continuo, para verificar que si acato las sugerencia.

Fuente: Gamez K. 2022

Organigrama de la institución



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado. (2020). Fortalecimiento de la gerencia estratégica para la transformación de los procesos administrativos. Trabajo especial de Grado presentado como requisito para optar por el título licenciado en administración. Universidad Pedagógica Experimental Libertador Maturín-Venezuela.

Chavez. (2020). Evaluación de los procesos administrativos utilizados por la dirección de la Universidad Académica Fermín Toro (U.F.T). Trabajo especial de grado, presentado como requisito para optar por el título licenciado en administración mención Gerencia, En la Universidad Fermín Toro (U.F.T). Cabudare-Venezuela.

Amador Juan Pablo (2003). "Proceso Administrativo" disponible en: <http://www.elprisma.com/apuntes/procesoadministrativo>. (Consulta: 15 de Mayo del 2015). Páginas 6, 26, 27 40.

Aponte S. (2005). Toma de Decisiones. McGraw-Hill Interamericana Editores. México. Página 95.

María I. Delgado Chávez III (2018) de la universidad Laica Eloy Alfaro de Manabi, Ecuador.

Arias Fidas (2006). El proyecto de investigación. Caracas-Venezuela, Editorial: Episteme. Página 56, 57, 10

Belcher D. (2006). Fundamentos para el control de la gestión empresarial. La Habana, Cuba. Editorial Pueblo y Educación. Página 384.

Borges, Leal, Obando y Villalobos (2004). Artículo publicado en la Revista Ciencias Estratégicas ISSN: 1794-8347 revista.cienciasestrategicas@upb.edu.co Universidad Pontificia Bolivariana Colombia del Canto, Ero GERENCIA ESTRATÉGICA Y CAPITAL HUMANO. Revista Ciencias Estratégicas, vol. 19, núm. 26, julio-diciembre, 2011, pp. 171-184 Universidad Pontificia Bolivariana Medellín, Colombia.

Cedeño L. (2006). Gerencia de recursos humanos exitosa: Cinco criterios para la generación del valor a través del modelo de gestión de la calidad total. Editorial: Escritores independientes. Caraca Venezuela. Página 91.

Chiavenato Idalberto. (2009). Comportamiento organizacional, “La Dinámica del Éxito en las Organizaciones”. Segunda edición, Editorial Mc Gran Hill. México D.F. Página 24, 35, 39, 47, 54.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Diciembre 30, 1999. Nº 36.860. Caracas-Venezuela. Página 203.

Fred R. David (1990). Conceptos de Administración Estratégica. México. Quinta Edición. Editorial: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. Página 3.

Fred R. David. (2013). Conceptos de administración estratégica. México. Editorial: Pearson Educación, Decimocuarta edición. Páginas 5, 6, 8, 9, 15, 16, 43, 100, 101, 102, 104

Goodstein. (1997). Planeación estratégica aplicada. Como Desarrollar un plan que realmente funcione. Santa Fe de Bogotá- Colombia: Editorial McGraw-Hill Interamericana, S.A. Página 9.

Hernández Sampieri y otros (2010). Metodología de la Investigación. México. Editorial: McGraw-Hill. Páginas 28, 29, 32.

Kuby Patricia y Johnson Robert (1998). Estadística Elemental 2da. Edición. . México Editorial: Lo esencial. Página 4.

Ley Orgánica de la administración pública Gaceta Oficial N° 37.305 de fecha 17 de octubre de 2001. Páginas 7, 45.

Ley Orgánica de Educación (15 de agosto de 2009). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela N. 5.929.

Ley de Procedimientos administrativos Gaceta Oficial N° 2.818 Extraordinario de 1º de julio de 1981 EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE VENEZUELA.
Páginas 10, 15.

Ley del Plan de la Patria. (2013). Segundo Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013-2019. Publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N 2013.

Parella S. Santa y Martins P. Feliberto (2006). Metodología de la Investigación Cuantitativa. (2ª Edición). Caracas-Venezuela, Editorial: FEDUPEL. Páginas 52, 55, 58, 59, 66, 67, 79, 107, 115, 124, 126, 134, 143, 167, 172, 173, 176.

Sabino Carlos A. (1986). El proceso de investigación. Caracas-Venezuela, Editorial Panapo, Pagina 53.

Sáenz López Karla Annett y otros (2012). Metodología para investigaciones de alto impacto en las ciencias sociales. Editorial Dikynson. Madrid. Página 39.

Sallenave, J. (2004). La Cultura Empresarial y Organizacional. Lima, Editorial: Centro de Proyección Cristiana. Página 21.

Sérvulo Anzola. "Administración De Pequeñas Empresas", Segunda Edición, Editorial McGraw Hill, México 2002. Página70.

Stoner J. Freeman E. Gilberto D. (1996). Administración. 6ta Edición. México. Editorial: Pearson Educación. Página 292.

Tamayo y Tamayo, M. (2009). El proceso de la investigación científica. 5ta edición México. Editorial: Limusa. Números de páginas: 39, 102, 110, 145, 178, 179.

Cronograma de actividades

ANEXOS



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS
LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA
Y PROCESOS INDUSTRIALES
PROGRAMA ACADÉMICO NÚCLEO TINAQUILLO
TINAQUILLO ESTADO COJEDES
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

N°	PERTINENCIA			REDACCIÓN			ADECUACIÓN		
	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	✓			✓			✓		


OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS

NOMBRES Y APELLIDOS Nelson Ponce
C.I. 18321484 CARGO: Docente
NIVEL ACADÉMICO Msc.
FECHA 20/05/2022 FIRMA [Signature]

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS
 LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
 VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA
 Y PROCESOS INDUSTRIALES
 PROGRAMA ACADÉMICO NÚCLEO TINAQUILLO
 TINAQUILLO ESTADO COJEDES
 INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

N°	PERTINENCIA			REDACCIÓN			ADECUACIÓN		
	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	✓			✓			✓		

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS

NOMBRES Y APELLIDOS Elba M. Fernández M.
 C.I: 12367951 CARGO: Docente
 NIVEL ACADÉMICO MSc Gerencia
 FECHA 20/05/22 FIRMA 

UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS
 LLANOS OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
 VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA
 Y PROCESOS INDUSTRIALES
 PROGRAMA ACADÉMICO NÚCLEO TINAQUILLO
 TINAQUILLO ESTADO COJEDES
INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

Nº	PERTINENCIA			REDACCIÓN			ADECUACIÓN		
	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	✓			✓			✓		

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS

NOMBRES Y APELLIDOS Odell Da Silva

C.I: 19990981 CARGO: Docente

NIVEL ACADÉMICO Magister

FECHA 21 de mayo 2022 FIRMA [Firma]

Cuestionario

Marcar con una X las opciones que considere válidas.

ÍTEMS		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	CASI NUNCA	NUNCA
Desempeño Gerencial						
1	El personal directivo dispone de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos.					
2	El directivo involucra el personal a su cargo en el proceso de planificación.					
3	El personal directivo toma decisiones luego de evaluar la situación presente.					
4	El personal directivo anticipa el direccionamiento de la institución.					
5	El personal directivo desempeña la gestión administrativa posicionando la institución en un nivel de competitividad.					
6	El personal directivo ejerce el liderazgo influyendo positivamente en su personal para el logro de los objetivos comunes.					
7	El directivo otorga importancia a la participación del personal en la solución de los problemas.					
8	El desempeño gerencial que ejerce el personal directivo garantiza la efectividad de la institución.					
9	El directivo ejecuta la gestión administrativa bajo la orientación de las políticas establecidas en el ordenamiento jurídico vigente.					
Funciones Gerenciales						
10	La planeación es un proceso administrativo que orienta al directivo al establecimiento de estrategias.					
11	La organización es estructurar los recursos necesarios para el funcionamiento de la institución.					
12	El ejercicio del liderazgo por parte del directivo dará como resultado que el personal a su cargo se incorpore en el trabajo.					
13	La aplicación del control por parte del directivo le permitirá realizar evaluaciones de desempeño para minimizar deficiencias.					
Gerencia Estratégica						
14	La misión es considerada como elemento importante en el proceso de planificación estratégica.					
15	El formular la visión dentro del plan estratégico se considera como una guía para el directivo.					
16	Las estrategias son consideradas necesarias para la realización efectiva de la gestión administrativa.					
17	El establecimiento de objetivos garantizara que el directivo cumpla con las metas propuestas.					