

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"**



La Universidad que Siembra

**VICERRECTORADO DE
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL
ESTADO APURE**

**COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADO**

**GESTIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL LICEO
BOLIVARIANO "MANUEL OROZCO" MUNICIPIO PEDRO CAMEJO,
ESTADO APURE**

Autora: Licda. Vilma Rodríguez
Tutora: Dra. Marielida Rodríguez

SAN FERNANDO DE APURE, ABRIL DE 2018.



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS
LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
UNELLEZ**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO
REGIONAL
ÁREA DE POSTGRADO**

Muy reflexivas y acertadas tus apreciaciones Prof. Aristóbulo en referencia a las líneas orientadoras de este foro, precisamente eso es lo que se quiere en este espacio, que busquemos posturas desde la lectura para aportar en este espacio donde convergemos para disertar sobre la importancia de la redacción en la producción de investigaciones y cómo esto nos puede favorecer en nuestro rol como tutore. Éxitos y anime a participar en este espacio de construcción de saberes.

**GESTIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL
LICEO BOLIVARIANO “MANUEL OROZCO” MUNICIPIO PEDRO
CAMEJO, ESTADO APURE**

Trabajo de Investigación para optar al Título de Magister Scientiarum en
Gerencia y Planificación Institucional

Autora: Licda. Vilma Rodríguez

Tutora: Dra. Marielida Rodríguez

San Fernando de Apure, Abril de 2017.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO

La Universidad que Siembra

APROBACION DE LA TUTORA

Yo, **MARIELIDA RODRIGUEZ**, cédula de identidad Nro. 11.756168, hago constar que he leído el Anteproyecto de Trabajo de Grado titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL LICEO BOLIVARIANO “MANUEL OROZCO” MUNICIPIO PEDRO CAMEJO, ESTADO APURE**, presentado por la ciudadana: **VILMA RODRIGUEZ, C.I. 19.688989**, para para Optar al Título de Magister en Gerencia y Planificación Institucional, , considero que el mismo cumple con los requisitos para su presentación oral ante el jurado evaluador, el cual pido que se designe para tal efecto.

DRA. MARIELIDA RODRIGUEZ
C.I. 11756168

Lugar y Fecha: San Fernando de Apure 16/04/18.



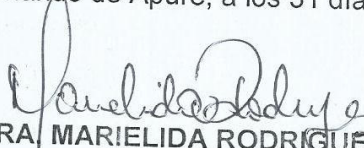
Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"
UNELLEZ – Apure

Vicerrectorado de Planificación
y Desarrollo Regional

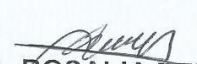
PROGRAMA DE ESTUDIOS AVANZADO

ACTA DE PRESENTACIÓN Y DEFENSA DE TRABAJO DE GRADO

Hoy, jueves 31 de mayo del año 2018, siendo las 04.00 pm, en la biblioteca de postgrado del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" UNELLEZ – Apure, se dio inicio al acto de Presentación y Defensa del Trabajo de Grado titulado: **"GESTION EDUCATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL LICEO BOLIVARIANO MANUEL OROZCO MUNICIPIO PEDRO CAMEJO, ESTADO APURE"**. Bajo la responsabilidad de la participante: **VILMA RODRIGUEZ**, titular de la Cédula de Identidad N° **V-19.688.989**, perteneciente a la XIV Cohorte, realizado bajo la tutoría del (la) profesor (a) **DRA. MARIELIDA RODRIGUEZ (UNELLEZ)**. Para la obtención del título de **MAGISTER SCIENTIARUM EN GERENCIA Y PLANIFICACION INSTITUCIONAL**, el Acto se realizó en presencia del público asistente que atendió a la invitación formulada a tal efecto y de los miembros designados según **Resolución Comisión Técnica de Postgrado de la UNELLEZ, Acta N° 186, Ordinaria, de fecha 08/05/2018, Punto N° 13**, respectivamente, todo de acuerdo con las Normas Vigentes aprobadas por la Institución. El Jurado decidió por unanimidad **APROBAR** el trabajo de grado presentado y de conformidad firman la presente Acta en la ciudad de San Fernando de Apure, a los 31 días del mes de mayo del año 2018.


DRA. MARIELIDA RODRIGUEZ
C.I. N° V- 11.756.168
Tutor


DRA. MILITZA VARRAQUE
C.I. N° V-14.812.884
Jurado Principal.


DRA. ROSALIA PEREZ
C.I. N° V- 9.871.870
Jurado Principal.

INDICE GENERAL

	Pág.
INDICE DE CUADROS	v
INDICE DE GRAFICOS	vi
RESUMEN	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	3
Planteamiento del Problema	3
Objetivos de la Investigación	11
Objetivos Generales.....	11
Objetivos Específicos	11
Justificación de la Investigación.....	11
CAPITULO II	
MARCO TEÒRICO	13
Antecedentes de la Investigación	13
Teorías de apoyo a la investigación.....	16
Bases Conceptuales.....	18
Bases Legales	22
Operacionalización de Variables.....	24
CAPITULO III	
MARCO METODOLOGICO	25
Nivel de la investigación.....	25
Diseño de la Investigación.....	26
Población y Muestra	26
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	27

Validación del instrumento.....	28
Confiabilidad del instrumento.....	28
Procedimiento metodológico.....	29
Técnicas de análisis.....	29
CAPITULO IV	
ANALISIS DE LOS RESULTADOS.....	30
CAPÍTULO V	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49
Conclusiones.....	49
Recomendaciones.....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS.....	63

INDICE DE CUADROS

	Pag.
Cuadro N° . 1 Operacionalizacion de variables.....	24
Cuadro N°. 2 Ítems N° 1.....	31
Cuadro N°. 3 Ítems N° 2.....	32
Cuadro N°. 4 Ítems N° 3.....	33
Cuadro N°. 5 Ítems N° 4.....	34
Cuadro N°. 6 Ítems N° 5.....	35
Cuadro N°. 7 Ítems N° 6.....	36
Cuadro N°. 8 Ítems N° 7.....	37
Cuadro N°. 9 Ítems N° 8.....	38
Cuadro N°. 10 Ítems N° 9.....	39
Cuadro N°. 11 Ítems N° 10.....	40
Cuadro N°. 12 Ítems N° 11.....	41
Cuadro N°. 13 Ítems N° 12.....	42
Cuadro N°. 14 Ítems N° 13.....	43
Cuadro N°. 15 Ítems N° 14.....	44
Cuadro N°. 16 Ítems N° 15.....	45
Cuadro N°. 17 Ítems N° 16.....	46
Cuadro N°. 18 Ítems N° 17.....	47
Cuadro N°. 19 Ítems N° 18.....	48
Cuadro N°. 20 Ítems N° 19.....	49
Cuadro N°. 21 Ítems N° 20.....	50
Cuadro N°. 22 Ítems N° 21.....	51
Cuadro N°. 23 Ítems N° 22.....	52
Cuadro N°. 24 Ítems N° 23.....	53
Cuadro N°. 25 Ítems N° 24.....	54
Cuadro N°. 26 Ítems N° 25.....	55
Cuadro N°. 27 Ítems N° 26.....	56

CONT. ÍNDICE DE CUADROS

	Pag.
Cuadro N° 28 Ítems N° 27.....	57
Cuadro N° 29 Ítems N° 28.....	58
Cuadro N° 30 Ítems N° 29.....	59

INDICE DE GRÁFICOS

	Pag.
Gráfico N°. 1 Ítems N° 1.....	31
Gráfico N°. 2 Ítems N° 2.....	32
Gráfico N°. 3 Ítems N° 3.....	33
Gráfico N°. 4 Ítems N° 4.....	34
Gráfico N°. 5 Ítems N° 5.....	35
Gráfico N°. 6 Ítems N° 6.....	36
Gráfico N°. 7 Ítems N° 7.....	37
Gráfico N°. 8 Ítems N° 8.....	38
Gráfico N°. 9 Ítems N° 9.....	39
Gráfico N°. 10 Ítems N° 10.....	40
Gráfico N°. 11 Ítems N° 11.....	41
Gráfico N°. 12 Ítems N° 12.....	42
Gráfico N°. 13 Ítems N° 13.....	43
Gráfico N°. 14 Ítems N° 14.....	44
Gráfico N°. 15 Ítems N° 15.....	45
Gráfico N°. 16 Ítems N° 16.....	46
Gráfico N°. 17 Ítems N° 17.....	47
Gráfico N°. 18 Ítems N° 18.....	48
Gráfico N°. 19 Ítems N° 19.....	49
Gráfico N°. 20 Ítems N° 20.....	50
Gráfico N°. 21 Ítems N° 21.....	51
Gráfico N°. 22 Ítems N° 22.....	52
Gráfico N°. 23 Ítems N° 23.....	53
Gráfico N°. 24 Ítems N° 24.....	54
Gráfico N°. 25 Ítems N° 25.....	55
Gráfico N°. 26 Ítems N° 26.....	56
Gráfico N°. 27 Ítems N° 27.....	57

CONT. INDICE DE GRÀFICOS

	Pag.
Gráfico N.º 28 Ítems N.º 26.....	58
Gráfico N.º 29 Ítems N.º 27.....	59



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ-APURE**

La Universidad que Siembra

Coordinación de Postgrado
Maestría en Gerencia y Planificación Institucional

**GESTIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL
LICEO BOLIVARIANO "MANUEL OROZCO" MUNICIPIO PEDRO
CAMEJO, ESTADO APURE**

Autora: Licda. Vilma Rodríguez
Tutora: Dra. Marielida Rodríguez
Año: 2017

Resumen

La presente investigación partió del objetivo general analizar la gestión educativa y el desarrollo organizacional en el Liceo Bolivariano "Manuel Orozco" Municipio Pedro Camejo, Estado Apure. En lo metodológico se desarrollo bajo la metodología cuantitativa, teniendo como nivel de estudio el analítico y como diseño una investigación de campo, apoyada en la revisión bibliográfica, la población estuvo conformada por veintitrés (23) trabajadores el Liceo Bolivariano "Manuel Orozco" Municipio Pedro Camejo, Estado Apure, a los cuales se les aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento un cuestionario, del cual se obtuvieron unos datos que fueron procesados mediante la estadística descriptiva, cuadros porcentuales y gráficos de barra. Entre las conclusiones del estudio hay que destacar que las respuestas emitidas por los encuestados dejan visible algunas debilidades presentes en la institución, en cuanto a la organización de las actividades y un adecuado clima organizacional, en el manejo de grupos desde el liderazgos se hace relevante optimizar los canales comunicativos en la institución la toma de decisiones que permitan o favorezcan la resolución de problemas que se suscitan, por tal motivo se recomienda desarrollar acciones gerenciales que se perfilen al fortalecimiento de la gestión educativa considerando las fortalezas y oportunidades de la institución.

Descriptor: gestión educativa, desarrollo organizacional, gerencia.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones representan instancias que agrupan a individuos con determinados fines, objetivos y metas que se hacen posible gracias al esfuerzo articulado de cada uno de ellos, favoreciendo la cooperación, la integración y el desarrollo de sus políticas gerenciales, de allí la importancia de que se cuente con gerentes que estén capacitados para cumplir con este rol, lo cual será crucial para el éxito de la organización, cada quien debe hacer sus funciones y sumar como equipos para el trabajo, lo cual cada día se hace más complejo y diverso, las organizaciones son diversas, variantes y complejas en su accionar.

De igual manera hay que referir que las instituciones en atención a sus funciones hacen que el desarrollo de las mismas sean más complejos, cambiantes de acuerdo a los escenarios y a las realidades tal como ocurre con las instituciones educativas que se hacen cada vez más complejas por cuanto no solo involucran sus funciones de ente generador de formación al servicio de la sociedad sino que se entrelazan ciertas acciones como manejo de personal, actores comunitarios y una serie de circunstancias derivadas de tales fines, de allí lo complejo que se hace el desarrollo de su gestión y gerencia para el logro de los objetivos trazados.

De estas realidades diversas y cambiantes no escapan muchas instituciones educativas en el Estado Apure donde tienen que hacer frente a esos vertiginosos retos que demanda el momento epocal. En atención a esta realidad, la investigadora se planteó una serie de interrogantes investigativas que se configuran en un propósito investigativo que buscó analizar la gestión educativa y el desarrollo organizacional en el Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure, permitiendo medir una serie de variables que se desprenden de este hecho fenoménico susceptible de ser investigado, para ello se planteo un estudio que se estructuro en cinco capitulo como guía metodológica para el desarrollo del mismo, los cuales se

especifican a continuación:

Capítulo I, que comprende El Problema, el cual comprende: el planteamiento el problema, los objetivos del estudio: general y los específicos, y la respectiva justificación de la investigación.

Capítulo II, desarrollado con el título de Marco Teórico, que presenta: los antecedentes de la investigación, las teorías de apoyo al estudio, las bases conceptuales teóricas, la operacionalización de las variables y las diferentes bases legales en las que se fundamenta el estudio.

Capítulo III, denominado I Marco Metodológico asumido en el estudio, comprende: el nivel de la investigación, el diseño de la Investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de Recolección de Datos la validez y confiabilidad y las técnicas de procesamiento y análisis de resultados.

Capítulo IV, comprende la Presentación y Análisis de los resultados obtenidos en el instrumento aplicad a la población estudiada en atención a las variables de estudio.

Capítulo V, comprende las conclusiones y recomendaciones derivadas del estudio, generadas producto de las variables estudiadas y de los resultados obtenidos.

Por último se presentan las referencias bibliográficas y los anexos del estudio.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La educación constituye un derecho humano fundamental que se orienta hacia la realización y formación integral del ser humano, es por ello que el Estado desarrolla acciones conjuntas para garantizar este derecho a toda la población en igualdad de condiciones, oportunidades y que se amolde a las necesidades y/o intereses que emergen de la realidad social, cultural y económica que presentan las comunidades, considerando que es la educación el medio para construir los ciudadanos y ciudadanas que construirán el futuro deseado. Es por ello, que en Venezuela existe el Sistema Educativo Bolivariano, órgano rector de las políticas y acciones educativas, que emana líneas orientadoras para el funcionamiento de las instituciones educativas.

Desde allí, surgen los subsistemas y modalidades que atienden a la población estudiantil, todos vistos como organizaciones dependientes del Ministerio del Poder Popular para la Educación, pero que tienen elementos de autonomía que se constituyen como una organización que es dirigida por un gerente o directivo, encargado de velar por el cumplimiento del mismo. Una de las instituciones que se vislumbran en el sistema Educativo Bolivariano, son los Liceos Bolivarianos, adscritos al subsistema de educación primaria, en el nivel de media general, encargados de la formación de los adolescentes y jóvenes, en su modalidad media general y técnica.

Ahora bien, a la luz de los procesos gerenciales, los liceos bolivarianos aparte de ser una institución formadora, son organizaciones que cumplen un fin, objetivos, pero que operan con talento humano, donde se presentan adversidades, necesidades, problemas y circunstancias adversas

que se configuran y responden a una gestión, que demanda de acciones, estrategias y la ejecución de planes y programas destinados a favorecer el logro de los objetivos institucionales, pero también a velar por su óptimo funcionamiento, no resulta fácil la tarea de dirección de un liceo bolivariano, visto desde los diferentes elementos pedagógicos y administrativos que deben manejarse, se requiere de competencias y habilidades en el gerente educativo para responder a esas circunstancias.

En este orden de ideas, se presentan las ideas de Garbanzo (2016), en referencia al funcionamiento de las organizaciones educativas, donde destaca lo siguiente:

En los albores del presente siglo son muchos los desafíos por los que atraviesan las organizaciones en general para asegurar un lugar pertinente en la desafiante sociedad. De estas exigencias no se escapan las organizaciones educativas, las cuales, debido a su responsabilidad social en el proceso formativo del ser humano, deben enfrentarse a importantes y complejas disyuntivas con respecto a su actuar y sus procesos de organización con miras a un permanente desarrollo, que les permita ofrecer procesos educativos de alto nivel (p. 3).

De estas ideas se comprende, que en la actualidad las organizaciones educativas deben hacer frente a una serie de retos, desafíos y circunstancias que condicionan su accionar, se trata pues de no desvincularse de su razón de ser el proceso formativo de los estudiantes, pero prever todas las aristas y elementos que convergen en el desarrollo de sus acciones que van desde asumir responsabilidades, direccionar, controlar, ejecutar, revisar la parte administrativa, pedagógica, el cumplimiento del talento humano, el mantenimiento de infraestructura, áreas verdes, atención de las organizaciones presentes en la misma como: Movimiento Bolivariano de Familia (OBF), Movimiento Bolivariano de Estudiantes (OBE), Consejo Educativo entre otros. La dirección y gerencia de una organización educativa demanda de articular y converger directrices que se perfilen

a optimizar su funcionamiento en aras de lograr esa calidad educativa que se persigue en la educación impartida en los liceos bolivarianos.

En correspondencia con la idea disertada, Nieves (2015) refiere que las organizaciones con fines educativos desarrollan una “gestión educativa”, la cual es caracterizada al considerar: “La gestión de los centros educativos debe propiciar la participación en el proceso de toma de decisiones, integrar los diferentes aspectos que conforman la elaboración de proyectos educativos y promocionar un liderazgo para consolidar espacios legítimos de intercambio de experiencias” (p.26).

Lo antes expuesto deja ver esa imperiosa necesidad existente en las instituciones educativas donde se debe contribuir con una gestión de calidad que responda a la realidad de cada plantel desde las dimensiones administrativas, pedagógicas y comunitarias, proyectadas hacia el logro de los objetivos trazados, considerando el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación y cada una de las etapas del proceso administrativo, que son aspectos esenciales que desde la gerencia hay que atender para que esa organización logre su óptimo funcionamiento, de allí que la gestión educativa representan todas esas acciones y actividades desarrolladas para lograr los objetivos educativos.

Es fundamental constituir equipos de trabajo que se orienten hacia el logro de esos objetivos organizacionales, creando un espacio donde se estimula el compañerismo, la solidaridad y por tratarse de instituciones educativas donde debe permear el aprendizaje cooperativo, el respeto y otros principios éticos fundamentales de la personalidad humana, que deben formar parte del que hacer de las organizaciones. Asimismo Nieves (Op. cit), en referencia a esos estándares de la calidad educativa y sobre el perfil gerencial señala:

La calidad educativa depende, en gran parte, del desempeño de la gestión del personal con función directiva, quienes deben poseer un conjunto de competencias personales, profesionales y

gerenciales que le permitan dinamizar las escuelas en pro de alcanzar los objetivos y metas. (p. 25).

Considerando estos planteamientos, se comprende que la direccionar las instituciones educativas es una tarea que requiere de ciertas complejidades, que van desde lo personal, profesional y gerencial, se requiere que el gerente educativo este dotado de esas competencias para hacer frente a esos retos que se avizoran como punto focal que desde las organizaciones surgen. En tal sentido, asumir responsabilidades en la conducción y gestión de una organización educativa pasa por dotarse de varios elementos que permitan lograr los objetivos deseados, no se trata únicamente de ese trabajo en los ambientes de aprendizaje (aulas) sino un trabajo sinérgico y articulado para cristalizar la calidad del proceso educativo.

Sobre estas premisas, es preciso referir las ideas expuestas por San Fabián (2011) que sostiene:

Entender y organizar el trabajo docente en un espacio más grande que el aula exige nuevas competencias, como dominar de manera conceptual y práctica formas de organización más complejas, negociar la organización del trabajo con los colegas, relacionarse con los agentes del entorno (p.53).

Por consiguiente el espacio educativo representa u todo donde convergen diferentes elementos que deben ser revisados, analizados y evaluados desde la gestión escolar, considerando que se deben tener presente todos esos elementos para lograr el éxito institucional y donde se requiere que todos los actores, involucrados directamente e indirectamente coadyuven con el logro de los objetivos de la organización, no se trata únicamente de la calidad de los aprendizajes desarrollados en los ambientes de aprendizaje, sino que se articulen acciones en equipo con agentes externos como instituciones, padres y representantes, comunidad en general para la generación de alternativas y oportunidades de desarrollo.

Bajo este enfoque Mosqueda (2012) hace los siguientes planteamiento sobre el proceso de gestión educativa en el país: “En los actuales momentos Venezuela construye un modelo de desarrollo para la cual el sistema educativo en su conjunto constituye una esfera vital y un elemento articulador de la nueva matriz social y cultural (p. 10). Esto permite reconocer, que el proceso educativo en Venezuela debe ir consustanciado con esa realidad social que emerge del proceso histórico, político y cultural que vive el país, lo que supone articular con todas esas organizaciones del poder popular presentes en las comunidades y trabajar articuladamente para la optimización de las instituciones educativas en la búsqueda de alternativas de solución a las necesidades y/o problemas que se suscitan en la institución educativa. Se trata pues de asumir una postura gerencial que perfila la institución educativa hacia el éxito, al logro de sus metas y objetivos.

Sin embargo, la realidad a nivel de la gestión educativa es otra, se observa como existen debilidades en los procesos gerenciales llevados a cabo en las instituciones educativas, lo cual repercute en la calidad educativa y el funcionamiento de la misma, por cuanto no se genera esa debida articulación y seguimiento de aspectos y tópicos gerenciales, tal como lo refieren las ideas expuestas de manera sucinta por Yabar (2013):

En la Institución Educativa se hace necesario la práctica de los procesos gerenciales, con incidencia en la, gestión administrativa, gestión académica y en el desempeño docente, con la finalidad de mejorar la eficacia y eficiencia que son indispensables para lograr uno de los propósitos de la educación (p.9).

Lo referido por esta autora aflora uno de los elementos que condicionan la buena gestión educativa y que es cuando no se emplean las estrategias y acciones gerenciales correctas que perfilen la organización hacia el logro de sus objetivos, metas y misión institucional, lo que desfavorece su accionar en el área pedagógica y organizativa, dejando ver debilidades que pueden llegar a convertirse en amenazas sino se emplean alternativas para revertir tal

situación, esta es una de las adversidades que deben superarse organizacionalmente para conducir hacia el éxito la institución educativa.

De igual manera, hay que referir que existen otros aspectos que condiciona ese desarrollo de las instituciones educativas, tal como lo dejan ver las ideas de Flores (2012), que destaca: “Se requiere, por otra parte, hacer frente a los problemas fundamentales del espacio educativo, ser claros y prácticos, promover el entendimiento, la conciencia y la acción comunicativa en las propuestas requeridas de naturaleza tanto individual como colectiva” (p.6). Todo ello, debe prever el fortalecimiento del trabajo en equipo, alejando el individualismo, para generar convivencia, integración y cooperación de los actores inmersos en la gestión educativa, se trata pues de asumir un proceso comunicativo efectivo y sinérgico, que invita al talento humano a sentirse integrado a la realidad de la organización educativa, pero que a su vez favorece la toma de decisiones, la búsqueda de alternativas mancomunadas que cohesione el grupo para estimular ese trabajo en equipo.

En muchas ocasiones el líder educativo no está preparado para afrontar esas diversas situaciones inherentes a la conducción de una organización educativa, lo cual le hace improvisar y tomar decisiones que no favorecen el desarrollo organizacional, por el contrario van en detrimento de la institución, de allí que Yábar (2013), exprese lo siguiente:

Una efectiva gestión involucra una serie de aspectos, tales como la planificación, la organización, la dirección, la coordinación y el control. Por ello, el director de la institución educativa tiene que estar preparado para actuar en todos estos ámbitos y, por ende, requiere fortalecer sus capacidades y conocimientos para desempeñarse adecuadamente en los mismos (p. 10).

De lo antes señalado, se comprende que los escenarios educativos demandan de gestiones efectivas que respondan a esa realidad venezolana que demanda una nueva forma de conducción de las instituciones

educativas, que dé respuesta a las necesidades más sentidas del colectivo, donde se articulen esfuerzos para solucionar las necesidades generadas en los espacios educativos, considerando las fortalezas y oportunidades que se generan.

Bajo estas perspectivas, se hace relevante referir lo planteado por Baroli (2016):

En la actualidad, las instituciones educativas al igual que la propia sociedad en la que están insertas viven múltiples situaciones caracterizadas por la complejidad, enfrentadas a nuevas realidades y nuevas problemáticas que demandan nuevas respuestas. La población estudiantil porta la carga de las situaciones que vive: incertidumbre, preguntas sin respuestas, esperanzas y desesperanzas, frustraciones y expectativas. Los docentes se ven en el desafío de desarrollar estrategias que den respuestas a la diversidad, que posibiliten la construcción del conocimiento y contemplen la formación de ciudadanos críticos en libertad y democracia (p. 1).

Estas ideas dejan ver otros elementos que a nivel nacional se reflejan en la gerencia de las instituciones educativas y que está asociado a todas esas incertidumbres, contrariedades y circunstancias adversas que se suscitan en las organizaciones de este tipo. En tal sentido, se debe estar claro que generar cambios en la gestión educativa no es una tarea fácil, lo cual en observaciones realizadas en la institución antes mencionada por la investigadora se visualiza generando expectativa en toda la comunidad educativa, de allí que Pernet (2015) haga los siguientes planteamientos: “Una institución educativa no se transforma de la noche a la mañana; y esto es válido para procesos de tipo curricular como los de reorganización e integración, para que esta transformación se vigorosa y además impacte en la cultura de la institución” (p.2). Desde estas concepciones, existen circunstancias la gestión educativa se convierte en una herramienta desarrollada por los gerentes educativos para lograr

Esta realidad se vislumbra en muchas instituciones del país, el estado Apure no escapa de esto, tal es el caso del Liceo Bolivariano “Manuel Orozco”, ubicado geográficamente en la Comunidad Bucaral del Municipio Pedro Camejo, Estado Apure, donde la investigadora observa que la gestión educativa hace frente a diversas situaciones que involucran el manejo de ciertas habilidades y destrezas gerenciales, con su liderazgo, comunicación, formación, toma de decisiones y manejo de conflictos, lo cual se correlaciona con lo expuesto por Ben (2016) que refiere: “Uno de los principales obstáculos que deben superar las instituciones educativas es la parálisis que generan las situaciones de conflictos que se originan en ellas” (p.1). Lo Antes referido, deja ver otro de los problemas que se presentan en la gerencia de las organizaciones educativas, por lo cual el líder de estas instituciones tiene que valerse de ciertas acciones enmarcadas en su gestión educativa para enrumbar la institución hacia el logro de sus objetivos.

Toda esta realidad deja ver una realidad susceptible ser investigada que se orienta hacia la delimitación de unos aspectos elementales de la gerencia de las organizaciones educativas, referida a la gestión educativa y el desarrollo organización ser considerados en la gerencia institucional de estas organizaciones con fines educativos, de allí que el estudio se enmarca en una análisis de la gestión educativa y el desarrollo organizacional en el Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure, para lo cual se presentan las siguientes interrogantes de estudio:

¿Cómo es la gestión educativa desarrollada en el Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure?

¿Cuáles son los componentes del desarrollo organizacional presentes del Liceo Bolivariano “Manuel Orozco”?

¿Qué dimensiones de la gestión educativa inciden en el desarrollo organizacional del Liceo Bolivariano “Manuel Orozco”?

¿Cuál es la incidencia de la gestión educativa y el desarrollo organizacional en la calidad educativa del Liceo Bolivariano “Manuel Orozco”?

Municipio Pedro Camejo, Estado Apure?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la gestión educativa y el desarrollo organizacional en el Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure.

Objetivos Específicos

Identificar la gestión educativa desarrollada en el Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure.

Señalar los componentes del desarrollo organizacional presentes del Liceo Bolivariano “Manuel Orozco”.

Establecer las dimensiones de la gestión educativa que inciden en el desarrollo organizacional del Liceo Bolivariano “Manuel Orozco”.

Contrastar la incidencia de la gestión educativa y el desarrollo organizacional en la calidad educativa del Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure.

Justificación de la Investigación

La gestión educativa representa el accionar del gerente de una institución educativa para propiciar el desarrollo organizacional, considerando que debe valerse de todas las acciones, estrategias y actividades que le permitan fomentar la calidad educativa, el liderazgo y la conducción del proceso formativo, generando un espacio donde convergen todos los actores involucrados y se suman al trabajo articulado y en equipo, propiciando un clima de compañerismo, cooperación y valores organizacionales que deben ser pautas referenciales en la institución. Es por ello, que se presenta la inquietud epistémica de realizar este estudio que se enmarca en el área de

conocimiento de ciencias económicas y sociales y en la línea de investigación de gerencia pública, el cual se justifica al considerar las siguientes razones:

En lo gerencial, es un estudio que se orienta al abordaje de dos aspectos fundamentales de los procesos gerenciales, en primer lugar la gestión educativa que vincula todo ese quehacer del gerente por propiciar el funcionamiento de la institución y en segundo lugar se trata el tópico del desarrollo organizacional, que trata de enfocar el desarrollo, funcionamiento y efectividad en las relaciones humanas dentro de una organización educativa con un fin en común para lograr sus propósitos y metas trazadas.

En lo institucional, el análisis de la gestión educativa y el comportamiento organizacional en el Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure, es una interesante oportunidad epistémica para contribuir con el proceso gerencial desarrollado en la institución, permitiendo analizar todos esos elementos y aristas que se configuran en su proceso organizacional. De igual manera, los resultados del presente estudio, servirán para ser considerados por los actores involucrados en el proceso gerencial de la institución y tomar decisiones en función de los mismos.

En lo social, el estudio tiene relevancia social por cuanto se inserta en el área de estudio de las ciencias sociales, que viene a servir para que el Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” revise lo que se ha gestionado hasta la actualidad, lo cual servirá de referente para futuras actuaciones de sus líderes y que redundará en mejoras en la convivencia de quienes forman parte del talento humano de esa institución.

En lo metodológico, el estudio se circunscribe al paradigma cuantitativo, bajo un diseño investigativo de campo, que se convertirá en antecedente referencial para futuras investigaciones relacionadas con las variables objeto de estudio.

CAPITULO II

MARCO TEORICO CONCEPTUAL

En este Capítulo se hace la respectiva revisión de las diferentes fuentes documentales y bibliográficas que se utilizaron como soporte y asidero teórico del presente estudio, abarcando los siguientes aspectos: los antecedentes de la investigación, las teorías que sustentan el estudio, las bases conceptuales, las bases legales y la operacionalización de las variables estudiadas.

Antecedentes de la Investigación

Entre los estudios que fueron consultados para comprender la realidad de la temática objeto de estudio, se precisan los siguientes:

Yábar (2013), realizó un estudio denominado: “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado”, realizado para optar al título de: Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa en Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú. El objetivo general de esta investigación fue determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. La metodología asumida en el estudio fue cuantitativa, con nivel descriptivo relacional no de causa, con diseño de campo, donde se utilizó como instrumento de recolección de datos un cuestionario aplicado a la población objeto de estudio.

Entre las conclusiones que presenta esta investigadora destaca:

Se ha demostrado que existe relación entre la Dirección de la gestión educativa con relación al desarrollo de la práctica docente se describieron aspectos positivos basados en el control, cumplimiento del plan calendario y relación alumno/profesor siendo P valor (sig) de 0.00 menor que 0.05 (p. 136).

De estas ideas se comprende que en la gestión educativa existe relación con el control que se ejerce como parte de esas acciones gerenciales que son puestas en práctica para la conducción de la organización. Este estudio se relaciona con la investigación por cuanto se comparte la temática de la gestión educativa y su aporte para que la institución educativa se perfile a lograr los objetivos institucionales y aprendizaje que fueron trazados.

En este mismo orden de ideas, se enuncia la investigación desarrollada por Porras (2013) denominado: Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del Municipio de Villavicencio (Colombia). Estudio de casos múltiples, tesis para optar al título de doctora en calidad de la educación en la UNED España. El objetivo general de este estudio fue Identificar las variables de tipo administrativo, organizacional, cultural y de conocimientos sobre gestión de la calidad, que condicionan la implantación del Sistema de Gestión de la Calidad (SGC) en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media, del Municipio de Villavicencio (Colombia). La metodología de estudio asumida por la investigadora fue cualitativa, teniendo como método el estudio de casos.

Entre las conclusiones de esta investigadora destaca:

En cuanto a la gestión institucional, destacan con baja valoración: Apropriación del direccionamiento estratégico (horizonte institucional), política de inclusión, inducción a los nuevos estudiante, opciones didácticas para áreas, asignaturas y proyectos, estrategias para las tareas escolares, enfoque metodológico, uso de las evaluaciones externas, oferta servicios a la comunidad, identificación de necesidades y expectativas de los estudiantes, orientación en proyectos de vida (479).

De estas ideas se comprende que la gestión educativa desarrollada en las instituciones que fueron ubicados en el estudio de casos han sido significativa desde el logro de beneficios en la calidad educativa, además de contribuir con la

búsqueda de alternativas para atender las diversas necesidades presentes en las organizaciones educativas. Este estudio se relaciona con la presente investigación por cuanto se comparte la intencionalidad investigativa de la gestión institucional para optimizar la calidad educativa en el sistema educativo generando un espacio para reflexionar sobre el quehacer de los centros educativos vistos como organizaciones que requieren de ciertos procesos gerenciales.

En cuanto a los estudios referenciales a nivel nacional, se presenta el estudio desarrollado por Olaizola (2012) denominado: Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. “DR. Francisco Espejo”, presentada como requisito para optar al Título de Magister en Gerencia Avanzada en Educación en la Universidad de Carabobo. El objetivo general de la investigación fue evaluar el desempeño gerencial del personal directivo en función del clima organizacional en la E.B. “Dr. Francisco Espejo”. El tipo de estudio fue de nivel evaluativo y tuvo un diseño no experimental de campo. La población objeto de estudio estuvo constituida por 52 docentes de aula, para la muestra se tomó 30 por ciento, el cual se forma por 19 docentes.

Entre las recomendaciones que se derivan del presente estudio, se enuncian las siguientes:

Realización de talleres dirigidos a los docentes sobre el clima organizacional y sus efectos en las instituciones educativas, así como de motivación al logro y profesionalización. Establecer con anterioridad el plan de trabajo anual, siendo este flexible a modificaciones según las necesidades y exigencias de los entes rectores. Realizar una reingeniería para la asignación de autoridad jerárquica y responsabilidades (p.92).

De las recomendaciones que presenta esta autora se evidencia que las instituciones educativas deben fomentar acciones que permitan desarrollar un clima de comunicación en la organización que favorezca las relaciones de cooperación y trabajo en equipo, además equipo se debe elaborar un buen

plan de trabajo en el que se aborde toda la realidad situacional en la que está la institución educativa. Este estudio se relaciona con la investigación en curso porque se comparte un escenario de estudio con características similares y se aborda un tema de funcionamiento organizacional, además de que ambos estudios se insertan dentro de la metodología cuantitativa y el diseño de campo, revisando lo que desde estos tópicos gerenciales se ha venido realizando para optimizar el desarrollo organizacional y los objetivos trazados como parte del sistema educativo venezolano.

Teorías que sustentan el estudio

Teoría del Desarrollo Organizacional de Chiavenato (1999)

Las organizaciones constituyen un espacio donde convergen diferentes actores con intereses y necesidades comunes y diferentes, de allí que se debe propiciar el progreso de la misma, en términos gerenciales, se instaura el termino desarrollo organizacional que busca entre otras cosas consolidar el desarrollo, funcionamiento y efectividad en las relaciones humanas dentro de una organización para que esta pueda alcanzar sus objetivos y metas trazadas.

De allí, que en los último tiempos, el termino desarrollo organizacional ha sido utilizado para designar el avance de las instituciones, teniendo claro su razón de ser, al respecto Chivanenato (1999), refiere que en lo gerencial se hace relevante precisar el: “por qué de su existencia y de lo que va a realizar, deben definirse las metas, los objetivos y el ambiente interno que necesitan los participantes, de los que depende para alcanzar sus fines” (p.3). Estas ideas reconocen que toda organización debe tener encauzado su finalidad hacia la cual direcciona acciones, estrategias y planes que le permitan alcanzar los objetivo para lo cual fue creada, no resulta fácil direccionar una organización, sin embargo, es una tarea que el gerente debe

asumirla con plenas capacidades personales, profesionales y gerenciales, lo cual redundará en el éxito de la misma, el logro de sus propósitos y la satisfacción de los empleados.

Bajo esta concepción teoría, Chivanenato (2009) refiere que el éxito o el fracaso en el desarrollo de una organización, se ve influenciado por la habilidad del liderazgo para saber tratar con las distintas personas que conforman la organización, es decir, se trata de ser estratégico en el liderazgo asumido por quienes tiene la responsabilidad de conducir a la organización, además se busca lograr la interacción entre sus características individuales y grupales que permitan el fomento de las relaciones interpersonales y la cohesión laboral de todo el colectivo institucional.

Esta teoría se toma como referente de sustento al presente estudio por cuanto se busca analizar la gestión educativa y el desarrollo organizacional en el Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure, como una contribución a la revisión de lo que se ha venido realizando desde la gerencia y liderazgo de esta institución educativa para lograr los objetivos trazados.

Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo (1933)

Las organizaciones esta conformadas por su talento humano que lo representan las personas, los cuales deben ser visto como seres con necesidades e intereses, las cuales le hacen convergen en ese escenario de trabajo. la teoría propuesta por Mayo sostiene que los individuos de una organización no laboran únicamente por el beneficio económico que devengan sino para la satisfacción de otras necesidades elementales como lo son las sociales y psicológicas. Al respecto Mayo (1933), refiere los siguientes planteamientos:

Si los nuevos administradores facilitan la colaboración humana, deberían estar capacitados en escuchar, conocer sus límites de entendimiento y así encontrarían entonces la lógica, no-lógica y lo

irracional en las actitudes individuales y grupales. Esos administradores solo necesitarían capacitación en manejo de dificultades concretas entre personas en relaciones nacionales e internacionales” (p.260).

Desde la concepción de Mayo debe entender que los gerentes deben asumir una postura de fomento de las relaciones humanas entre los miembros integrantes de la organización, no se trata únicamente de satisfacer sus necesidades económicas, sino de sentirse útil e integrado socialmente, de allí que desde los escenarios gerenciales debe considerarse que las personas de las organizaciones deben fomentar relaciones humanas entre los miembros de la misma.

Asimismo Arango (2011), refiere: “Elton Mayo postula a La Educación como fundamental en todos los aspectos del ser humano y como pilar para construir mejores condiciones de vida” (p.120). Desde estas ideas se comprende lo esencial que resulta propiciar ese clima de convivencia en el seno de las organizaciones, tal como lo refieren los planteamientos de este teórico. Esta teoría se utiliza como referencia en el presente estudio por cuanto se busca establecer una vinculación de esas relaciones humanas en el escenario de estudio y como eso incide en el comportamiento organizacional de los actores del Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure, para el logro de sus objetivos y metas trazadas.

Bases Conceptuales

Gestión educativa

En los procesos gerenciales se denomina gestión todas aquellas actividades, estrategias y acciones que se ejecutan para el desarrollo, funcionamiento y optimización de los procesos llevados a cabo en la organización. De allí que las instituciones educativas se convierten en organizaciones que no solamente deben prever la calidad de la educación,

sino el logro de convivencia, desarrollo organizacional y la satisfacción del talento humano, por lo cual se habla de una gestión educativa.

En referencia a ello, Garbanzo (2016), señala: “La gestión de las organizaciones educativas de aprendizaje e inteligentes direcciona sus esfuerzos para responder en forma eficiente y eficaz ante las complejas transformaciones que la sociedad espera de ellas (p. 86). Estas ideas reconocen que la gestión educativa se perfila a la búsqueda de alternativas gerenciales que permitan el uso eficiente, eficaz y sustentable de los recursos de los cuales se dispone en la organización. De allí, que los gerentes educativos en el Siglo XXI, están llamados a asumir esos retos a nivel de optimizar logros en el proceso educativo pero a mantener el clima organizacional de estos centros de educación.

Asimismo, el citado autor Garbanzo (ob. cit.), hace los siguientes planteamientos:

El liderazgo de la educación requiere habilidades efectivas de comunicación, persuasión, relaciones humanas y negociación, que representan los cimientos para que surjan condiciones organizacionales mínimas que permitan la operacionalización efectiva de sus propios objetivos. Estas condiciones mínimas se traducen en satisfacción laboral, clima organizacional adecuado, altos niveles de motivación y, por ende, compromiso y responsabilidad con altos códigos éticos y morales (p.79).

En suscripción a lo antes expuesto se deduce que la gestión del gerente educativo y que van educativa en el tiempo actual demanda del desarrollo de diversas acciones por parte del gerente educativo que van en beneficio de optimizar el desarrollo de la organización para el logro de sus objetivos y metas; no solo en la parte pedagógica sino en lo funcional, que hoy día se requiere en las instituciones educativas.

Finalidad de la Gestión Educativa

Las organizaciones educativas tiene una intencionalidad en sus procesos gerenciales, que van más allá de formar y preparar estudiantes de manera integral, pues requieren de un esfuerzo articulado, de trabajo en equipo, de mucho compromiso, dedicación y responsabilidad de quienes integran dichas organizaciones. Al respecto García (1997) refiere lo siguiente:

Que la organización pretende: alcanzar unos objetivos comunes, delimitar con claridad, el alcance de éstos, dividir el trabajo de forma equilibrada, atribuir las funciones y tareas al personal más idóneo, ahorrar esfuerzos, simplificar los planteamientos de gran complejidad, estudiar los mejores tiempos para llevar a cabo las actividades y verificar el grado de implicación de cada uno de los responsables en los diferentes sectores organizativos (p.22).

Lo antes expuesto deja ver la intencionalidad de la gestión educativa, vista desde un todo en el que convergen posturas orientadas hacia el fortalecimiento del trabajo educativo pero que también se abordan aspectos de tipo gerencial que son esenciales dentro de una organización para potenciar su trabajo, liderazgo y desarrollo.

Desarrollo organizacional

En las organizaciones se hablan de comportamiento, o de la manera cómo actúan las personas que hacen vida activa dentro de la institución. En otros términos el comportamiento organizacional o cultura de la organización se refiere a un campo interdisciplinar dedicado a mejorar el entendimiento y la dirección de las personas en el ámbito laboral. Sobre la base de estos planteamientos, Beckard (1969) citado por Torres (s/f), refiere que el desarrollo organizacional es: "un esfuerzo planeado que abarca toda la organización, administrado desde arriba, para aumentar la eficacia y la salud de la organización, a través de intervenciones planeadas en los procesos organizacionales, usando conocimientos de la ciencia del comportamiento" (p. 6). Lo antes expuesto evidencia que las organizaciones emanan una

forma peculiar de comportamiento de sus miembros por lo que deben preverse acciones y estrategias que permitan potenciar el desarrollo de la misma hacia el logro de su misión institucional.

Las instituciones educativas tiene un comportamiento organizacional que varía de acuerdo a los estilos gerenciales que se desarrollan en las mismas, es por ello que no se trata de una receta única para dirigirlas, aun cuando pueden tener peculiaridades y características que son comunes, cada realidad en la cual están insertas es diferente tiene ciertas características propias que hacen que dirigirlas sea totalmente distinto, por lo cual hay que asumir el reto de hacerle frente a esas demandas e intereses que convergen por parte de todos los actores que le dan vida a la organización.

Desarrollo organizacional e instituciones educativas

En referencia al desarrollo organizacional, Chiavenato (1999) señala lo siguiente: “Si bien las personas conforman las organizaciones éstas constituyen para aquéllas un medio de lograr muchos y variados objetivos personales, que no podrían alcanzarse mediante el esfuerzo individual” (p.1). De lo cual se comprende que las personas representan entes fundamentales para el funcionamiento de la institución por lo cual se requiere que asuman una postura que repercute en el buen funcionamiento de la misma. De igual manera Garbanzo (2016), destaca:

Uno de los principales retos, y quizás el principal de las organizaciones educativas indistintamente del nivel educativo en el que se encuentren, radica en propiciar las condiciones organizacionales necesarias para que se alcance un nivel óptimo de identidad y cohesión en la organización en busca de la calidad de la educación que se ofrece (p.76)

De estas ideas, se comprende que las instituciones educativas tienen el reto de lograr la cohesión de sus miembros y el funcionamiento óptimo de la misma desde lo educativo pero también desde lo gerencial.

Bases Legales de la investigación

Entre los instrumentos jurídicos que sirven de soporte al presente estudio se encuentran la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Ley del Estatuto de la Función Pública (2002) y la Ley Orgánica de Educación (2009).

En lo que respecta a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece lo siguiente en su artículo 87:

Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Este artículo consagra el derecho al trabajo en Venezuela, siendo explícita al rezar que el Estado debe ser garante de que las personas accedan a un trabajo como medio de desarrollo y en el presente estudio se convierte en un aporte fundamental que busca analizar la gestión e que se lleva en una institución educativa que es el centro de trabajo de diversas personas y donde ello juegan un papel fundamental para el logro de los objetivos de la organización.

De igual manera el artículo 88, señala: “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo”. Esto reconoce la igualdad que debe existir en los sitios de trabajo, sin ningún tipo de discriminación y donde cada uno de los actores inmersos está llamado a

mantener su comportamiento para garantizar el desarrollo de la institución. Se trata de sumar esfuerzos articulados, de fomentar el trabajo en equipo y la práctica de principios éticos, morales y organizacionales para el beneficio de la institución educativa donde se plantea el presente estudio.

Por tratarse el escenario de estudio del Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure, se utiliza como fundamento legal la Ley Orgánica de Educación (2009) que en su artículo 20 define la comunidad educativa diciendo que: “es un espacio democrático, de carácter social comunitario, organizado, participativo, cooperativo, protagónico y solidario. Sus integrantes actuarán en el proceso de educación ciudadana de acuerdo con lo establecido en la Constitución de la República, leyes y demás normas”. Bajo esta concepción se comprende que las instituciones educativas se convierten en una comunidad donde interactúan diferentes actores internos y externos que buscan sumar esfuerzos en colectivo para el desarrollo de la misma.

En lo que respecta a la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), el artículo 63 establece lo siguiente:

El desarrollo del personal se logrará mediante su formación y capacitación y comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios o funcionarias públicos; su preparación para el desempeño de funciones más complejas, incorporar nuevas tecnologías y corregir deficiencias detectadas en la evaluación; habilitarlo para que asuma nuevas responsabilidades, se adapte a los cambios culturales y de las organizaciones, y progresar en la carrera como funcionario o funcionaria público.

Es menester contribuir con el desarrollo y formación del personal que hace vida activa dentro de las instituciones públicas, es por ello que de manera conjunta en las instituciones educativas debe propiciarse la constante capacitación para el desarrollo de un comportamiento que favorezca el logro de los objetivos institucionales.

Operacionalización de variables

Cuadro n°1

OBJETIVO ESPECÍFICOS	VARIABLE	INDICADORES	ÍTEMS	INSTRUMENTO/ FUENTE
Identificar la gestión educativa desarrollada en el Liceo Bolivariano "Manuel Orozco" Municipio Pedro Camejo, Estado Apure.	Gestión educativa	Planificación	1	
		Organización	2	
		Ejecución	3	
		Control	4	
		Estructura organizativa	5	
		Comunicación	6	
		Liderazgo	7	
		Toma de decisiones	8	
		Logro de objetivos	9	
		Comportamiento organizacional	10	
Señalar los componentes del desarrollo organizacional presentes del Liceo Bolivariano "Manuel Orozco".	Componentes del desarrollo organizacional	Focalización	11	Cuestionario aplicado al personal del Liceo Bolivariano "Manuel Orozco" Municipio Pedro Camejo, Estado Apure.
		Orientación sistémica agente cambio	12	
		Solución de problemas	13	
		Aprendizaje experimental	14	
		Proceso situacional	15	
		Equipos de trabajo	16	
		Retroalimentación	17	
			18	
Establecer las dimensiones de la gestión educativa que inciden en el desarrollo organizacional del Liceo Bolivariano "Manuel Orozco".	Dimensiones de la gestión educativa	Pedagógica /curricular	19	
		Organizativa	20	
		Participación social	21	
		Administrativa	22	
Contrastar la incidencia de la gestión educativa y el desarrollo organizacional en la calidad educativa del Liceo Bolivariano "Manuel Orozco" Municipio Pedro Camejo, Estado Apure.	Incidencia de la gestión educativa y el desarrollo organizacional	Motivación	23	
		Valores	24	
		Integración	25	
		Actitudes	26	
		Habilidades y destrezas	27	
		Logro de objetivos	28	
		Productividad	29	

Fuente: Rodríguez (2017).

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En esta parte de la investigación se precisa el camino metodológico asumido por la investigadora y se presentan: EL tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad y por último la técnica de análisis de datos.

Nivel de la Investigación

Los procesos investigativos requieren de determinar el nivel que presentara el estudio, lo cual se corresponde a la profundidad en el abordaje del tema objeto de estudio planteado, para el presente estudio se asume el nivel analítico, el cual es definido por Hurtado (2006), de la siguiente manera:

La investigación analítica tiene como objetivo analizar un evento y comprenderlo en términos de sus aspectos menos evidentes. La investigación analítica incluye tanto el análisis como la síntesis. Analizar significa desintegrar o descomponer una totalidad en todas sus partes. Síntesis significa reunir varias cosas de modo que conformen una totalidad coherente, dentro de una comprensión más amplia de la que se tenía al comienzo (p. 255).

Estas ideas reconocen que la investigación de tipo analítica es aquella en la cual se precisan ciertos aspectos relevantes del fenómeno objeto de estudio, visto desde el análisis y la síntesis de los elementos que forman parte del todo, en este caso se presentaran las variables objeto de estudio para su respectiva comprensión de manera amplia, coherente y con rigor metodológico.

Diseño de la investigación

De igual manera se hace preciso asumir metodológicamente un diseño investigativo, que es la manera como se llevara a cabo el estudio, la presente investigación se enmarca en un diseño documental y de campo, en cuanto a la investigación documental, el Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales UPEL (2014) señala: “se entiende por investigación documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajo previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos.” (p. 20). En el presente estudio se hace un abordaje de la realidad documental de las variables estudiadas para comprender el estado del arte en referencia a ellas.

En cuanto al diseño de campo, Sabino (2002), señala: “El diseño de campo, son los que se refieren a los métodos a emplear. Cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo. Son llamados primarios. Por cuanto son datos de primera mano originales...”(p. 89). Con el presente estudio se realizó una fase de campo que consistió en la aplicación de técnicas e instrumentos propios de la investigación de campo para recolectar la información de manera directa con los involucrados en la realidad estudiada.

Población y muestra

La población es definida por Arias (2011), al destacar lo siguiente: “es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación” (p.98). La población representa el conjunto de personas o individuos con características comunes que sirven como fuente para obtener información relevante sobre las variables de estudio. En el presente estudio la población

objeto de estudio la conformaron las veintitrés (23) personas que laboran en el Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure.

De igual manera hay que referir lo planteado por Hurtado (2006), que destaca: “en las poblaciones pequeñas o finitas no se selecciona muestra alguna para no afectar la validez de los resultados”. (p.77). En este estudio debido a lo finito de los estratos poblacionales no se aplicó muestreo, la población fue estudiada en su totalidad.

Técnica e Instrumento de recolección de los Datos

Los trabajos investigativos requieren de técnicas e instrumentos que sirvan para recopilar información valiosa para el estudio. De allí que Arias (2011) refiera: “Se entiende por técnica, el procedimiento o forma particular de obtener la información” (p. 63), se evidencia en lo antes expuesto la técnica es la manera como el investigador se acercara a la población objeto de estudio, es por ello que para la presente investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta.

La encuesta, que es definida por Arias (Ob. cit) como: “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos cerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p. 72). De las ideas del citado autor se deduce que la encuesta es esa técnica de recolección de datos que permite llegar al grupo objeto de estudio de manera directa siendo muy útil en los estudios cuantitativos como el desarrollado.

Asimismo, Arias (ob. cit) señala que “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato, que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 69). En el presente estudio se utilizara como instrumento un cuestionario el cual se elaboró atendiendo a los veintinueve (29) ítems que se precisaron en el cuadro de variables, con el objeto de recopilar toda la información que los encuestados puedan suministrar de las variables estudiadas.

Validación del instrumento

La aplicación de instrumentos a la población objeto de estudio requieren de un proceso minucioso y detallado de validación. De allí que, Ary y otros (2001) señala que la validez: “es un requisito indispensable en la medición y se ocupa del grado en que un instrumento mide lo que se supone que está midiendo” (p. 203), como se evidencia en las ideas antes citadas la validación es someter el instrumento a una revisión profunda de las preguntas que tiene en función de las variables objeto de estudio. En el presente estudio la validación del instrumento fue a través del juicio de expertos, los cuales fueron tres (03) en las áreas de: gerencia y planificación institucional, metodología de la investigación e investigación educativa.

Confiabilidad del instrumento

La aplicación del instrumento aparte de ser validado debe ser sometido a un proceso de determinación de la confiabilidad del mismo. Hernández y Otros (2006) señalan que la confiabilidad: “Se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, procede iguales resultados”(P. 241). En el presente estudio la confiabilidad del instrumento fue determinado por el coeficiente de Alpha de Crombac, que utiliza la siguiente ecuación matemática:

$$r = \frac{st^2 - \sum si^2}{n-1} * \frac{1}{n}$$

La confiabilidad del instrumento es de 0,93, lo que indica que mientras más cerca de 1 está el instrumento es confiable.

Procedimientos Metodológicos

Entre las actividades a desarrollar para llevar a cabo el presente estudio se especifican:

Escogencia del tema objeto de estudio.

Revisión de fuentes documentales y bibliográficas.

Selección del material teórico referencial

Análisis de las fuentes documentales

Revisión de los aspectos metodológicos.

Diseño y Elaboración de los instrumentos de recolección de la información

Validación y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Aplicación de los instrumentos a la población objeto de estudio

Organización y Tabulación de los resultados

Presentación y análisis de los resultados obtenidos

Elaboración de conclusiones y recomendaciones finales

Técnica de presentación y análisis de la información

Una vez aplicado el instrumento de recolección de datos, se obtuvo una información que resulta valiosa para el proceso investigativo. Se deben analizar y organizar esos datos, al respecto Sabino (2002): “el análisis permitirá la reducción y sistematización de los datos; se considera entonces, la distribución de los mismos, se analizará una vez más la dependencia e interdependencia de las variables consideradas inicialmente” (p.128). Como técnicas de análisis de los datos se aplicó la estadística descriptiva, mientras que la presentación se realizó a través de cuadros porcentuales con gráficos de barra; además se realizó un análisis cualitativo mediante prosas interpretativas simples de los resultados cuantitativos.

CAPITULO IV

PRESENTACIÓN Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

En el siguiente capítulo se hace la presentación de los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento a la población objeto de estudio, que corresponde a la fase de campo desarrollada por la investigadora y que se realizó atendiendo a la estructura investigativa y a cada uno de los objetivos trazados para tales fines. Es por ello, que se diseñó un cuestionario que recogió las tres variables objeto de estudio, a las cuales posteriormente se les realizó la tabulación y el análisis correspondiente.

El análisis de los resultados que se presenta a continuación está dividido en dos fases, en primer lugar se hace un cuadro porcentual con las frecuencias obtenidas por las respuestas de los encuestados, que finaliza con la presentación de un grafico de barras donde se proyecta la información suministrada, y en segundo lugar la investigadora realiza un análisis cualitativo mediante prosas interpretativas en atención a las respuestas suministradas por los encuestados.

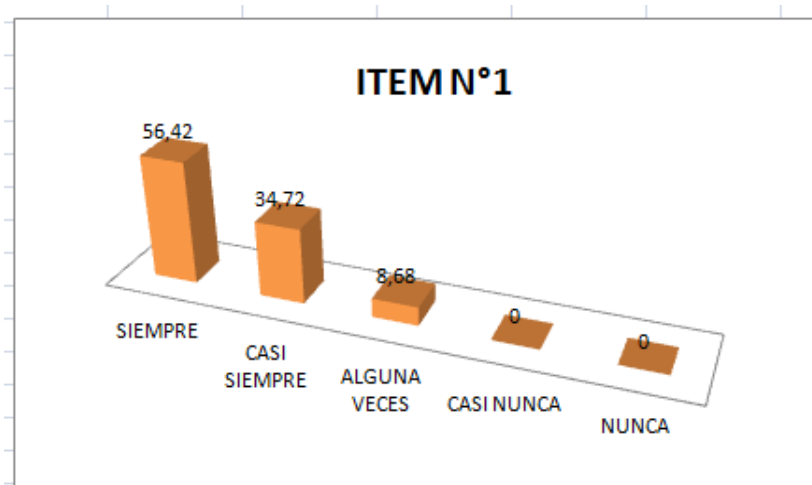
Repuestas suministradas por el personal del Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure, para la variable: Gestión Educativa.

Cuadro n°2

Ítem	ALTERNATIVAS									
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
1. ¿En la institución de hacen contantes planificaciones?	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
		13	56,42	08	34,72	02	8,68	00	00	00

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 1



Fuente: Rodríguez (2018)

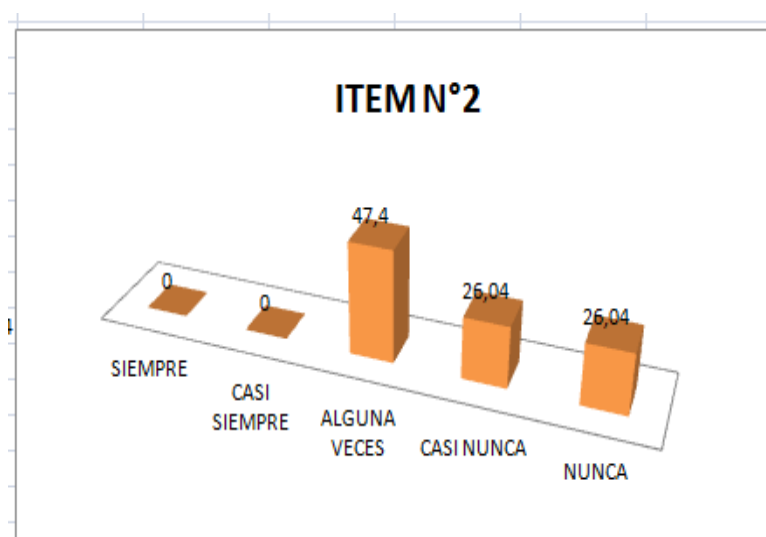
En el ítem N° 1, ¿En la institución de hacen contantes planificaciones?, el 56, 42,% respondió Siempre, el 34,72 % Casi Siempre y el 8,68% Algunas Veces; no hubo respuesta para las alternativas Casi Nunca y Nunca. De estos se deduce que desde la institución si se realizan planificaciones.

Cuadro n°3

Fuente: Rodríguez (2018)

Ítem	ALTERNATIVAS									
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
2. ¿En el plantel se visualiza la organización del mismo?	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	00	00	00	00	11	47,4	06	26,04	06	26,04

Grafico n° 2



Fuente: Rodríguez (2018)

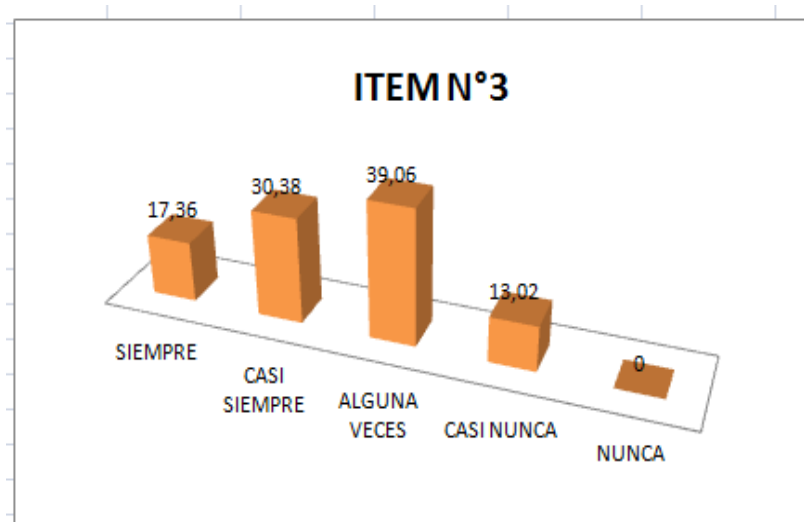
En el ítem N° 2, ¿En el plantel se visualiza la organización del mismo?, el 47,4 % respondió Algunas Veces, el 26,04 % Casi Nunca y el 26,04 % Nunca; no hubo respuesta para las alternativas Siempre y Casi Siempre. En función de las respuestas suministradas por los encuestados se deduce que en la institución no se observa la organización del mismo, lo cual afecta su gestión educativa.

Cuadro n°4

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3. ¿La institución propicia la ejecución de las actividades planificadas?	04	17,36	07	30,38	09	39,06	03	13,02	00	00

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 3



Fuente: Rodríguez (2018)

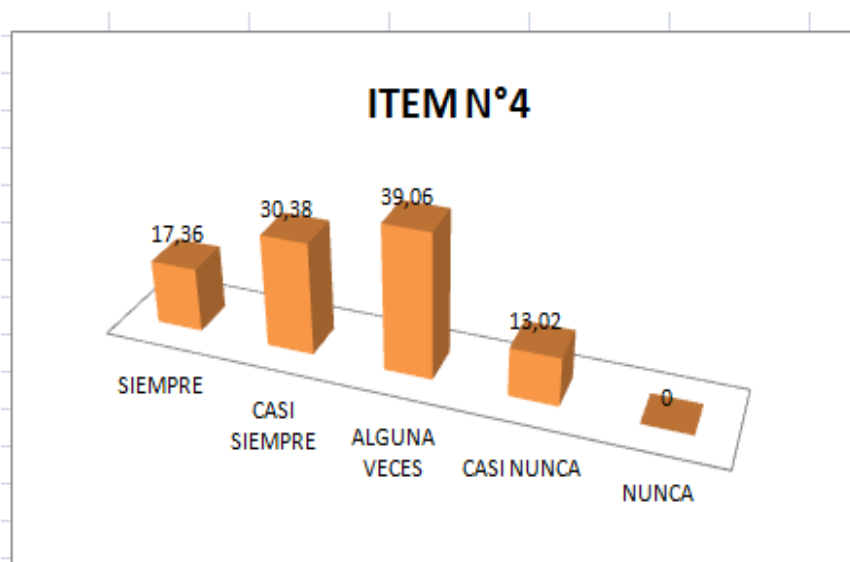
En el ítem N° 3, ¿La institución propicia la ejecución de las actividades planificadas?, el 17,36 % respondió Siempre, el 39,06 % Casi Siempre y el 13,02 % Algunas Veces Nunca; no hubo respuesta para las alternativa y Casi Nunca. Considerando las alternativas de respuestas de los encuestados se concluye que en la institución medianamente desarrolla o ejecuta las actividades planificadas.

Cuadro n°5

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
4. ¿En la institución se generan acciones de control?	04	17,36	07	30,38	09	39,06	03	13,02	00	00

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 4



Fuente: Rodríguez (2018)

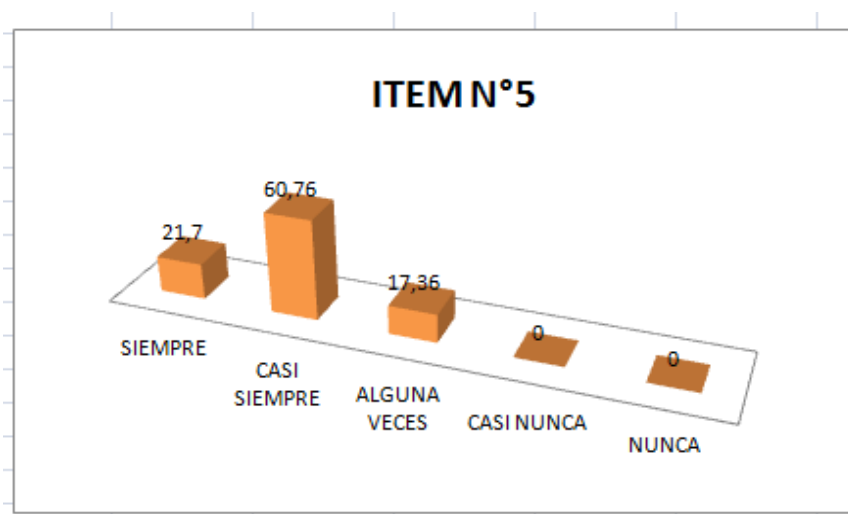
En el ítem N° 4, ¿En la institución se generan acciones de control? el 47,4 % respondió Algunas Veces, el 17,36 % respondió Siempre, el 39,06 % Casi Siempre y el 13,02 % Algunas Veces Nunca; no hubo respuesta para las alternativa y Casi Nunca. En referencia a las respuestas de los encuestados se concluye que en la institución medianamente se generan acciones que están orientadas a mantener el control de la misma.

Cuadro n°6

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5. ¿Se sigue la línea de mando según la estructura organizativa?	05	21,7	14	60,76	04	17,36	00	00	00	00

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 5



Fuente: Rodríguez (2018)

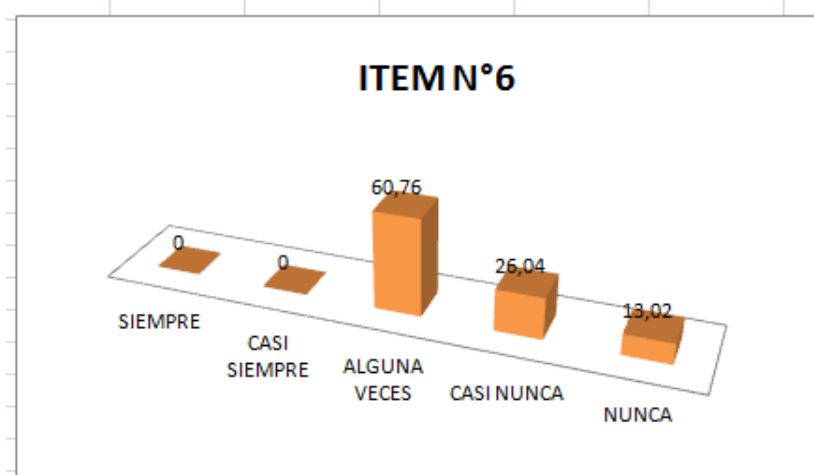
En el ítem N° 5, ¿Se sigue la línea de mando según la estructura organizativa?, el 21,7 % respondió Siempre, el 60,67 % Casi Siempre y el 17,36 % Algunas Veces; no hubo respuesta para las alternativas Casi Nunca y Nunca. Considerando las alternativas seleccionadas por los encuestados se concluye que en la institución sigue la línea de mando según la estructura organizativa, atendiendo a la estructura organizacional de la misma.

Cuadro n°7

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
Ítem	ALTERNATIVAS									
6. ¿En la institución se propicia la comunicación entre los actores inmersos en el proceso educativo?	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	00	00	00	00	14	60,76	06	26,04	03	13,02

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 7



Fuente: Rodríguez (2018)

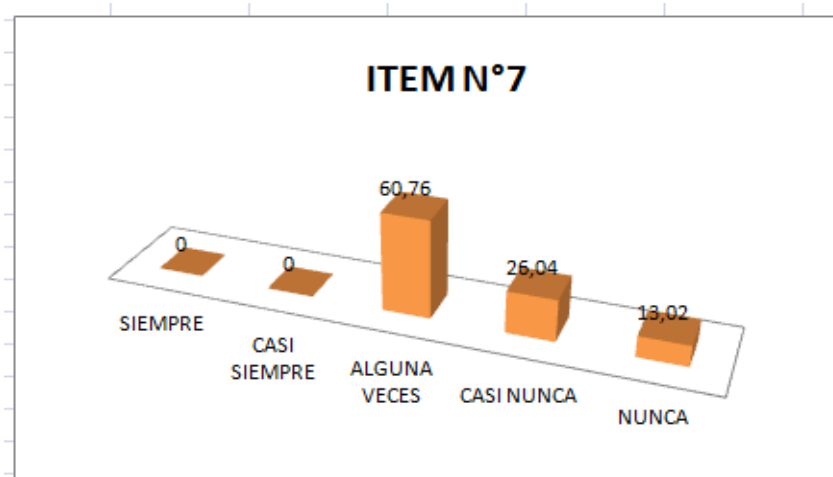
En el ítem N° 6, ¿En la institución se propicia la comunicación entre los actores inmersos en el proceso educativo? el 60,76 % respondió Algunas Veces, el 26,04 % Casi Nunca y el 13,02 % Nunca; no hubo respuesta para las alternativas Siempre y Casi Siempre. Considerando las alternativas seleccionadas por los encuestados se concluye que en la institución no se propicia la comunicación entre los actores inmersos en el proceso educativo.

Cuadro n°8

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7. ¿Desde la institución se fomenta el liderazgo?	00	00	00	00	14	60,76	06	26,04	03	13,02

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 7



Fuente: Rodríguez (2018)

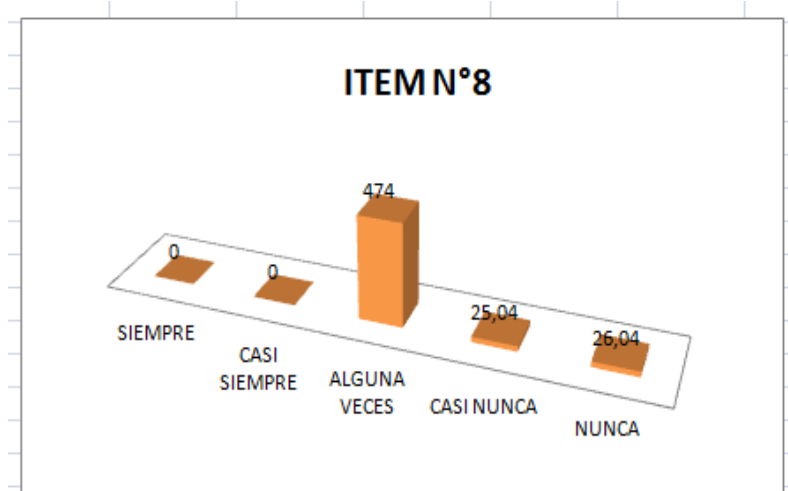
En el ítem N° 7, ¿Desde la institución se fomenta el liderazgo?, el 60,76 % respondió Algunas Veces, el 26,04 % Casi Nunca y el 13,02 % Nunca; no hubo respuesta para las alternativas Siempre y Casi Siempre. Considerando las alternativas seleccionadas por los encuestados se concluye que en la institución no se propicia la comunicación entre los actores inmersos en el proceso educativo.

Cuadro n°9

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
8. ¿En las actividades desarrolladas se evidencia toma de decisiones por los directivos y coordinadores?	00	00	00	00	11	47,4	06	26,04	06	26,04

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 8



Fuente: Rodríguez (2018)

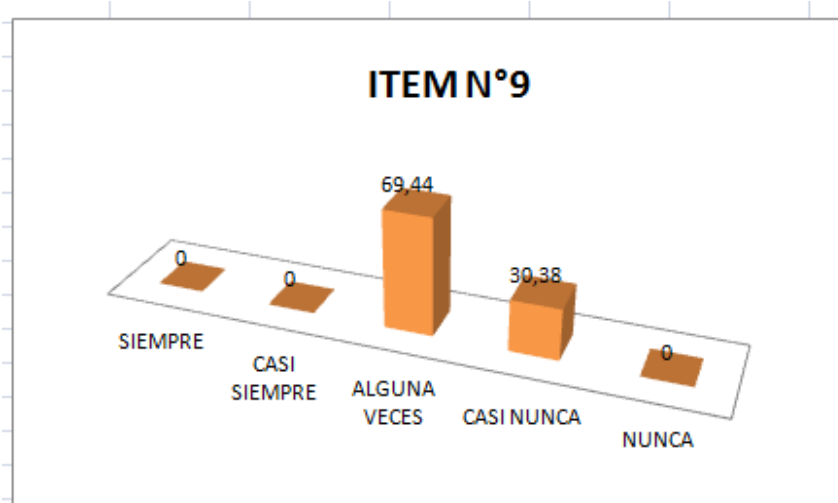
En el ítem N°8, ¿En las actividades desarrolladas se evidencia toma de decisiones por los directivos y coordinadores?, el 47,4 % respondió Algunas Veces, el 26,04 % Casi Nunca y el 26,04 % Nunca; no hubo respuesta para las alternativas Siempre y Casi Siempre. En función de las respuestas suministradas por los encuestados se deduce que en la institución en las actividades desarrolladas no se evidencia toma de decisiones por los directivos y coordinadores.

Cuadro n°10

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
Ítem	ALTERNATIVAS									
9. ¿La gerencia educativa propicia el logro de objetivos?	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	00	00	00	00	16	69,44	07	30,38	00	00

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 9



Fuente: Rodríguez (2018)

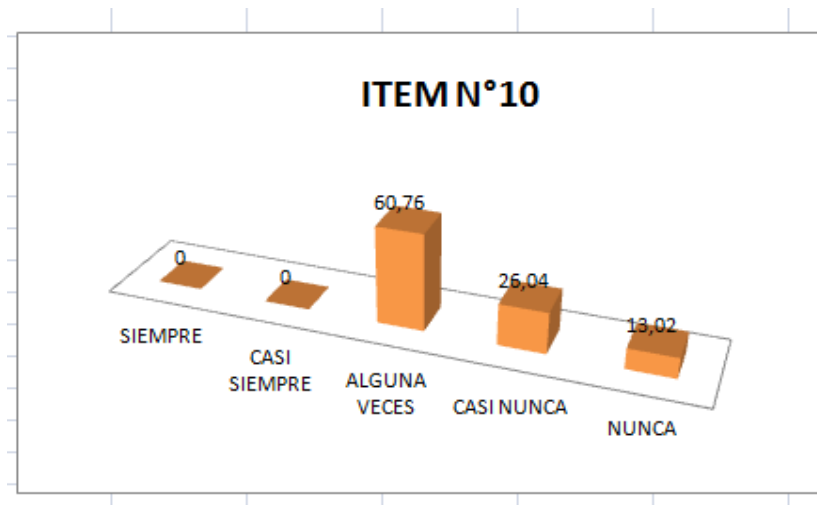
En el ítem N°9, ¿La gerencia educativa propicia el logro de objetivos?, el 69,44 % respondió Algunas Veces, el 30,38 % Casi Nunca; no hubo respuesta para las alternativas Siempre, Casi Siempre y Nunca. Considerando las alternativas seleccionadas por los encuestados se concluye que en la institución la gerencia educativa no propicia el logro de objetivos trazados.

Cuadro n°11

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
10. ¿Existe un adecuado comportamiento organizacional?	00	00	00	00	14	60,76	06	26,04	03	13,02

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 10



Fuente: Rodríguez (2018)

En el ítem N° 10, ¿Existe un adecuado comportamiento organizacional?, el 60,76 % respondió Algunas Veces, el 26,04 % Casi Nunca y el 13,02 % Nunca; no hubo respuesta para las alternativas Siempre y Casi Siempre. Considerando las alternativas seleccionadas por los encuestados se concluye que en la institución no existe un adecuado comportamiento organizacional.

Repuestas suministradas por el personal del Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure, para la variable: Componentes del desarrollo organizacional

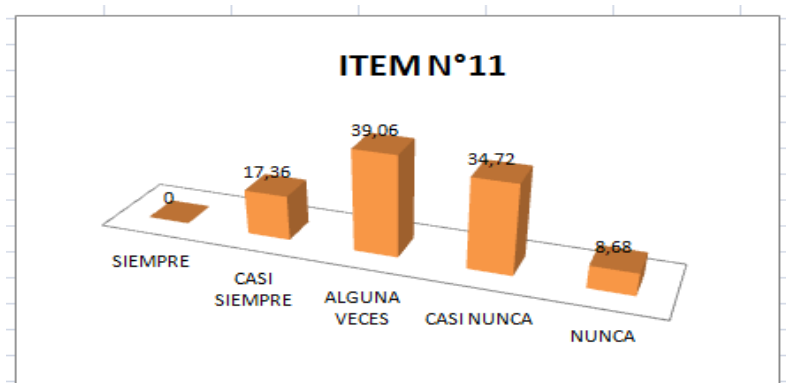
Cuadro n°12

Fuente: Rodríguez (2018)

Ítem	ALTERNATIVAS
------	--------------

Ítem	ALTERNATIVAS									
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
11. ¿En las actividades de la institución se observa la focalización de problemas?	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	00	00	04	17,36	09	39,06	08	34,72	02	8,68

Grafico n° 11



Fuente: Rodríguez (2018)

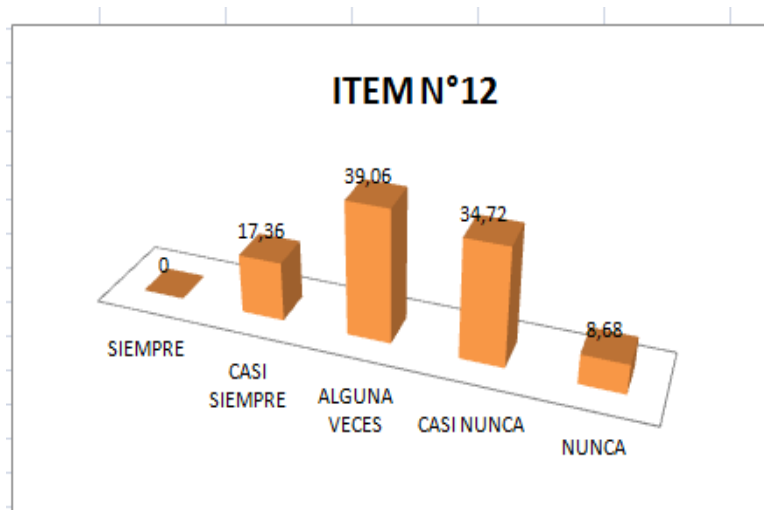
En el ítem N° 11, ¿En las actividades de la institución se observa la focalización de problemas?, el 17,36 % respondió Casi Siempre, el 39,06 % Algunas Veces, el 34,72 % Casi Nunca y el 8,68 % Nunca; no hubo respuesta para la alternativa Siempre. De estos se deduce que en las actividades de la institución no se observa la focalización de problemas.

Cuadro n°13

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
13. ¿En la gerencia de la institución se presenta la orientación sistémica?	00	00	04	17,36	09	39,06	08	34,72	02	8,68

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 12



Fuente: Rodríguez (2018)

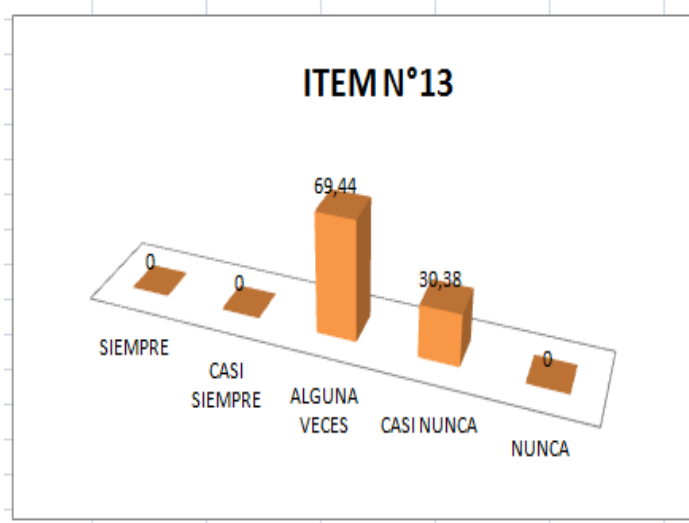
En el ítem N° 12, ¿En la gerencia de la institución se presenta la orientación sistémica?, el 17,36 % respondió Casi Siempre, el 39,06 % Algunas Veces, el 34,72 % Casi Nunca y el 8,68 % Nunca; no hubo respuesta para la alternativa Siempre. Los resultados obtenidos permiten concluir que en la gerencia de la institución no se presenta la orientación sistémica.

Cuadro n°14

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
Ítem	ALTERNATIVAS									
13. ¿La institución actúa como agente cambio?	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	00	00	00	00	16	69,44	07	30,38	00	00

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 13



Fuente: Rodríguez (2018)

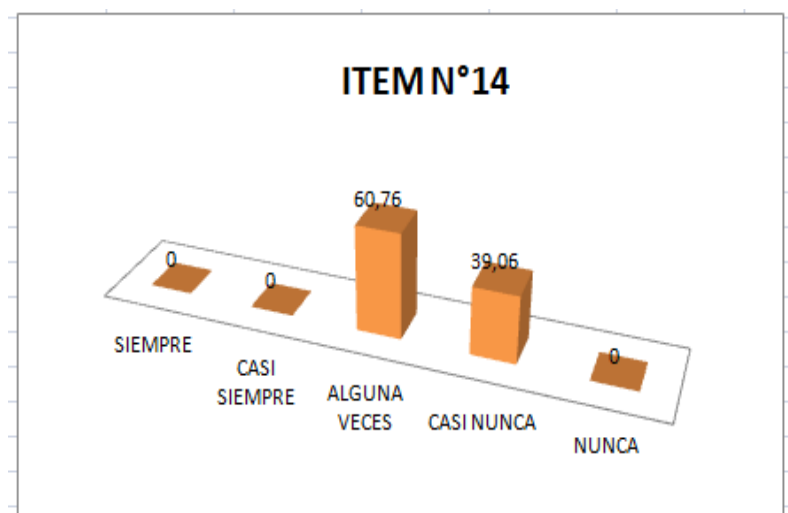
En el ítem N°13, ¿La institución actúa como agente cambio?, el 69,44 % respondió Algunas Veces, el 30,38 % Casi Nunca; no hubo respuesta para las alternativas Siempre, Casi Siempre y Nunca. Considerando las alternativas seleccionadas por los encuestados se concluye que la institución no actúa como agente cambio.

Cuadro n°15

14. ¿Desde lo gerencial se propicia la solución de problemas?	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
ALTERNATIVAS	00	00	00	00	60,76	39,06	00	00	00	00

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 14



Fuente: Rodríguez (2018)

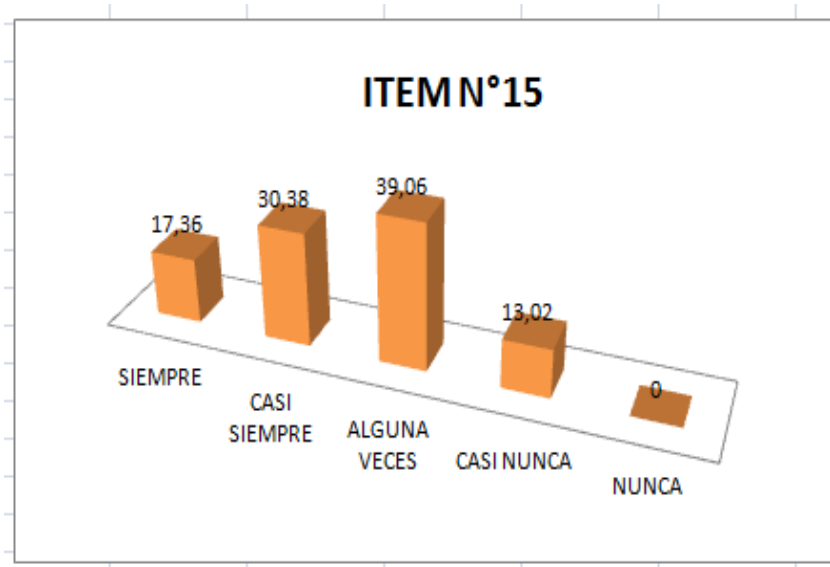
En el ítem N°14, ¿Desde lo gerencial se propicia la solución de problemas?, el 60,76 % respondió Algunas Veces, el 39,06 % Casi Nunca; no hubo respuesta para las alternativas Siempre, Casi Siempre y Nunca. De los resultados que emergen de las respuestas emitidas por los encuestados en este ítem, se deduce que desde lo gerencial no se propicia la solución de problemas en la institución.

Cuadro n°16

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
Ítem	ALTERNATIVAS									
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
15. ¿En la institución de propicia el aprendizaje experimental?	04	17,36	07	30,38	09	39,06	03	13,02	00	00

Fuente: Rodríguez (2018)

Gráfico n° 15



Fuente: Rodríguez (2018)

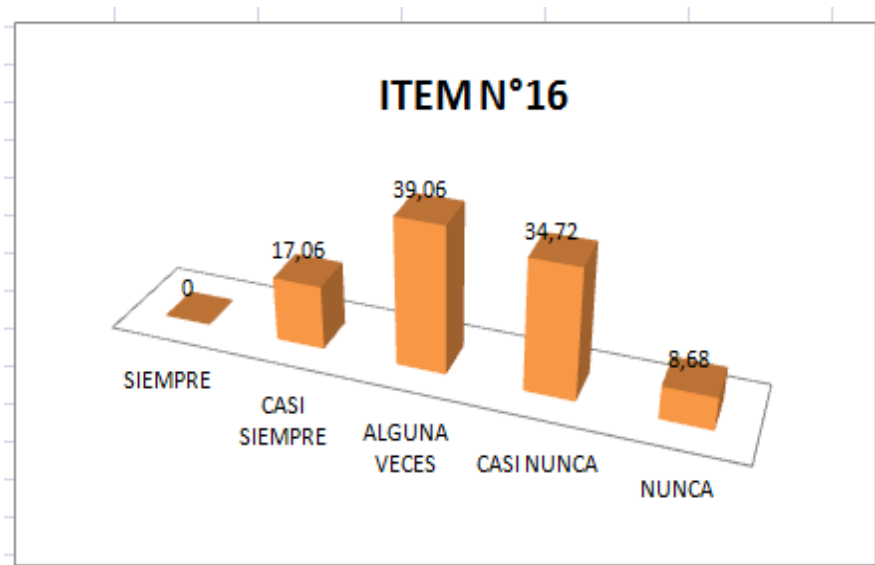
En el ítem N° 15, ¿En la institución de propicia el aprendizaje experimental?, el 17,36 % respondió Siempre, el 39,06 % Casi Siempre y el 13,02 % Algunas Veces Nunca; no hubo respuesta para las alternativa y Casi Nunca. Considerando las alternativas de respuestas de los encuestados se concluye que en la institución medianamente desarrolla o propicia el aprendizaje experimental.

Cuadro n°17

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
16. ¿Las acciones institucionales dejan ver el proceso situacional?	00	00	04	17,36	09	39,06	08	34,72	02	8,68

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 16



Fuente: Rodríguez (2018)

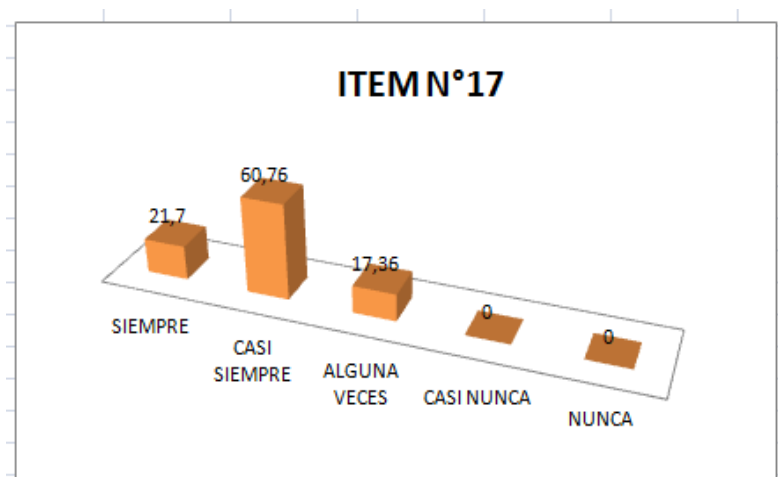
En el ítem N° 16, ¿Las acciones institucionales dejan ver el proceso situacional? el 17,36 % respondió Casi Siempre, el 39,06 % Algunas Veces, el 34,72 % Casi Nunca y el 8,68 % Nunca; no hubo respuesta para la alternativa Siempre. Los resultados obtenidos permiten concluir que en la gerencia de la institución no se deja ver el proceso situacional.

Cuadro n°18

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
Ítem	ALTERNATIVAS									
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
17. ¿En la institución se fomenta los equipos de trabajo?	05	21,7	14	60,76	04	17,36	00	00	00	00

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 17



Fuente: Rodríguez (2018)

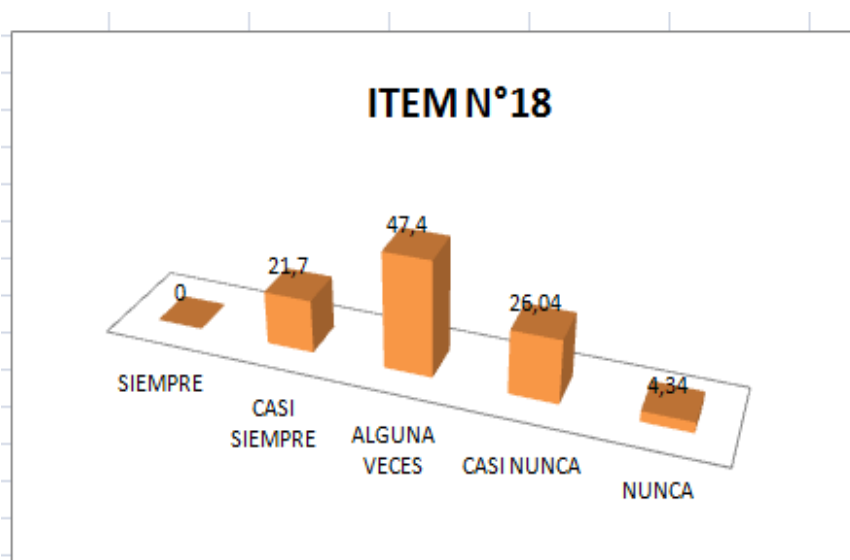
En el ítem N° 17, ¿En la institución se fomenta los equipos de trabajo?, el 21,7 % respondió Siempre, el 60,67 % Casi Siempre y el 17,36 % Algunas Veces; no hubo respuesta para las alternativas Casi Nunca y Nunca. Considerando las alternativas seleccionadas por los encuestados se concluye que en la institución se fomentan los equipos de trabajo como estrategia gerencial.

Cuadro n°19

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
18. ¿La gerencia de la institución propicia la retroalimentación?	00	00	05	21,7	11	47,4	06	26,04	01	4,34

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 18



Fuente: Rodríguez (2018)

En el ítem N° 18, ¿La gerencia de la institución propicia la retroalimentación? el 21,7 % respondió Casi Siempre, el 47,4 % Algunas Veces, el 26,04 % Casi Nunca y el 4,34 % Nunca; no hubo respuesta para la alternativa Siempre. Los resultados obtenidos permiten concluir que en la gerencia de la institución no se propicia la retroalimentación.

Repuestas suministradas por el personal del Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure, para la variable: Dimensiones de la gestión educativa, formulada con la interrogante: ¿En la institución se observan las siguientes dimensiones de la gestión educativa?

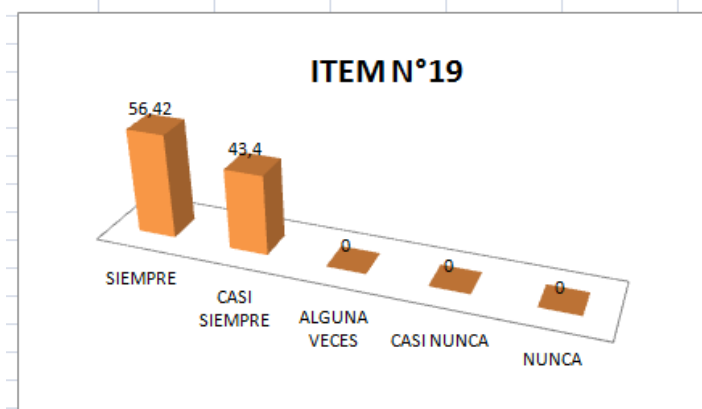
Ítem	ALTERNATIVAS
------	--------------

Cuadro n°20

Fuente: Rodríguez (2018)

Gráfico n° 19

Ítem	ALTERNATIVAS									
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
19. Pedagógica /curricular	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
		13	56,42	10	43,4	00	00	00	00	00



Fuente: Rodríguez (2018)

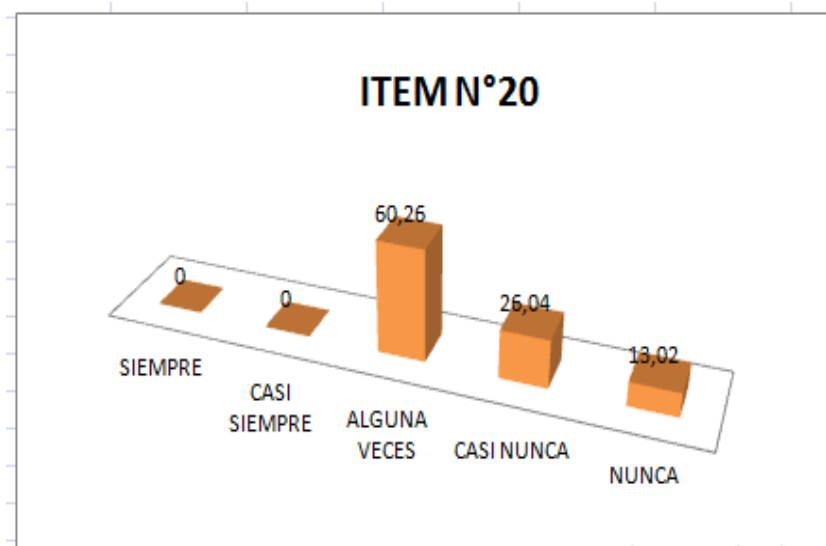
En el ítem N° 19, Pedagógica /curricular, el 56, 42,% respondió Siempre, el 43.4 % Casi Siempre; no hubo respuesta para las alternativas Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca. De estos se deduce que en la institución se evidencia la dimensión Pedagógica /curricular en la gestión educativa.

Cuadro n°21

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
Ítem	ALTERNATIVAS									
20. Organizativa	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	00	00	00	00	14	60,76	06	26,04	03	13,02

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 20



Fuente: Rodríguez (2018)

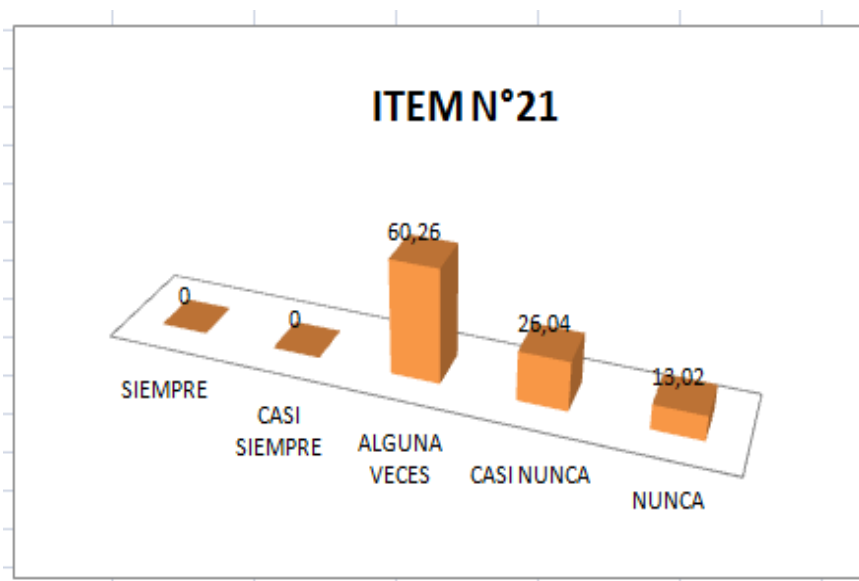
En el ítem N° 20, Organizativa, el 60,76 % respondió Algunas Veces, el 26,04 % Casi Nunca y el 13,02 % Nunca; no hubo respuesta para las alternativas Siempre y Casi Siempre. Considerando las alternativas seleccionadas por los encuestados se concluye que en la institución no se observa la dimensión organizativa de la gestión educativa.

Cuadro n°22

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
21. Participación social	00	00	00	00	14	60,76	06	26,04	03	13,02

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 21



Fuente: Rodríguez (2018)

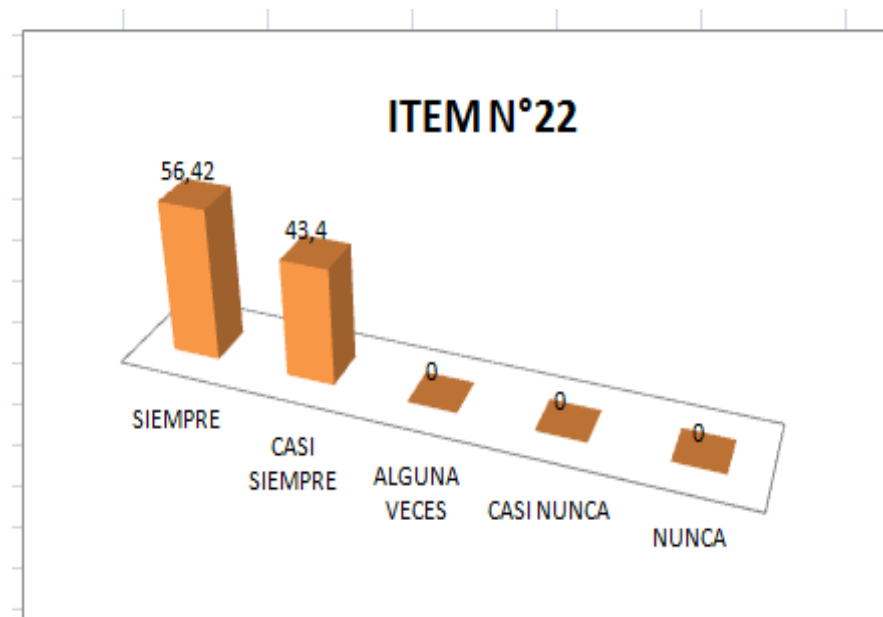
En el ítem N° 21, Participación social, el 60,76 % respondió Algunas Veces, el 26,04 % Casi Nunca y el 13,02 % Nunca; no hubo respuesta para las alternativas Siempre y Casi Siempre. En función de las respuestas medidas por los encuestados se concluye que en la institución no se observa la dimensión participación social de la gestión educativa.

Cuadro n°23

22. Administrativa	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	13	56,42	10	43,4	00	00	00	00	00	00

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 22



Fuente: Rodríguez (2018)

En el ítem N° 22, Administrativa, el 56, 42 % respondió Siempre, el 43.4 % Casi Siempre; no hubo respuesta para las alternativas Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca. En atención a los resultados porcentuales obtenidos se concluye que en la institución se evidencia la dimensión administrativa en la gestión educativa.

Repuestas suministradas por el personal del Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure, para la variable: Incidencia de la gestión educativa y el desarrollo organizacional.

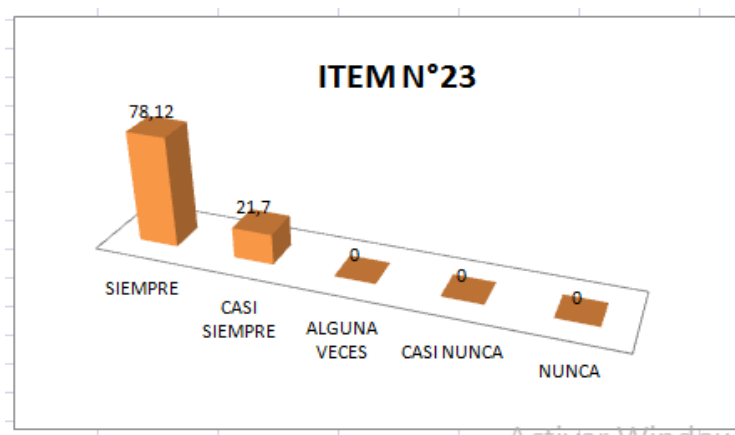
Cuadro n°23

Fuente: Rodríguez (2018)

Ítem	ALTERNATIVAS
------	--------------

Grafico n° 23

Ítem	ALTERNATIVAS									
	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
23. ¿Considera que la gestión educativa incide en su motivación?	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
		18	78,12	05	21,7	00	00	00	00	00



Fuente: Rodríguez (2018)

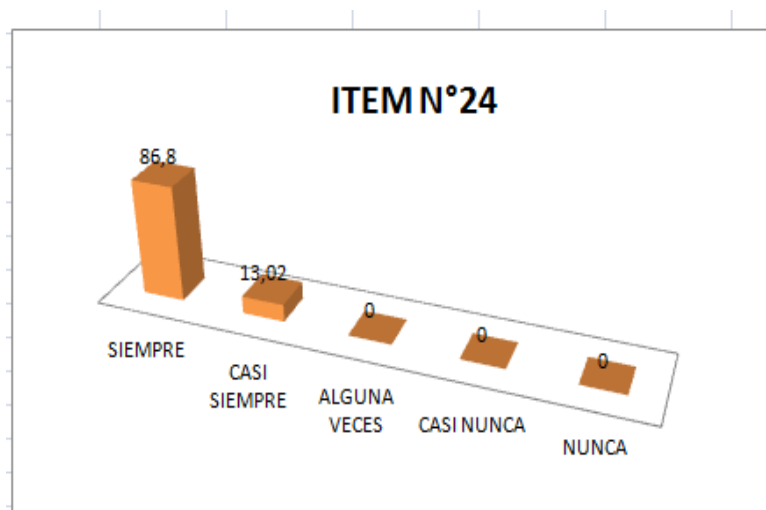
En el ítem N° 23, ¿Considera que la gestión educativa incide en su motivación? el 78,12 % respondió Siempre, el 21,7 % Casi Siempre; no hubo respuesta para las alternativas Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca. En atención a los resultados porcentuales obtenidos se concluye que el personal de la institución considera que la gestión educativa incide en su motivación.

Cuadro n°25

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
24. ¿Considera que la gestión educativa incide en la adquisición de valores institucionales?	20	86,8	03	13,02	00	00	00	00	00	00

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 24



Fuente: Rodríguez (2018)

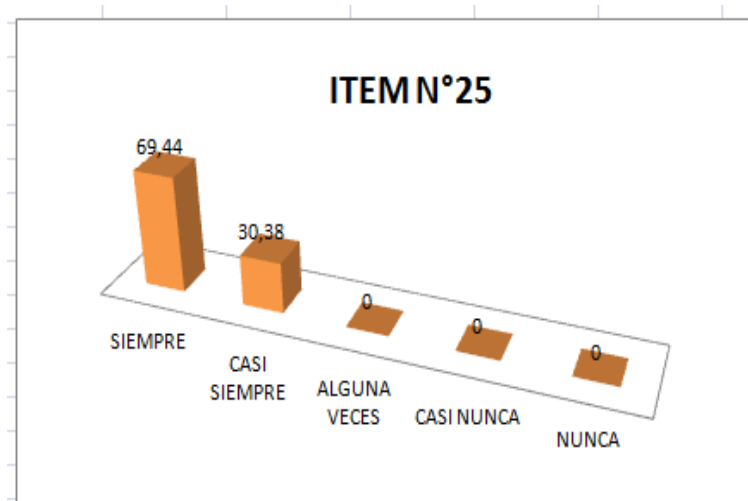
En el ítem N° 24, ¿Considera que la gestión educativa incide en la adquisición de valores institucionales?, el 86,8 % respondió Siempre, el 13,02 % Casi Siempre; no hubo respuesta para las alternativas Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca. De las respuestas emitidas por los encuestados se concluye que el personal de la institución considera que la gestión educativa incide en la adquisición de valores institucionales.

Cuadro n°26

Ítem	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
25. ¿Considera que la gestión educativa incide en Integración como institución?	16	69,44	07	30,38	00	00	00	00	00	00

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 25



Fuente: Rodríguez (2018)

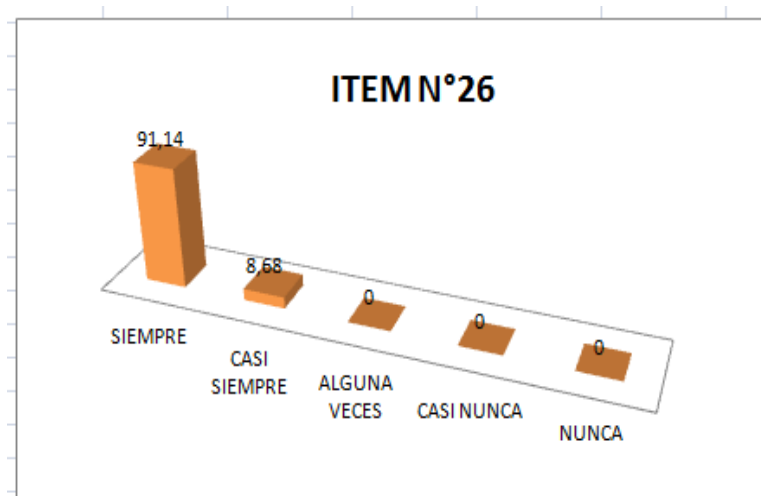
En el ítem N° 25, ¿Considera que la gestión educativa incide en Integración como institución?, el 69,44 % respondió Siempre, el 30,38 % Casi Siempre; no hubo respuesta para las alternativas Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca. De estos resultados porcentuales se infiere que los encuestados consideran que la gestión educativa incide en Integración como institución.

Cuadro n° 27

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
Ítem	ALTERNATIVAS									
26.¿Considera que la gestión educativa incide en sus actitudes en la institución?	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	21	91,14	02	8,68	00	00	00	00	00	00

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 26



Fuente: Rodríguez (2018)

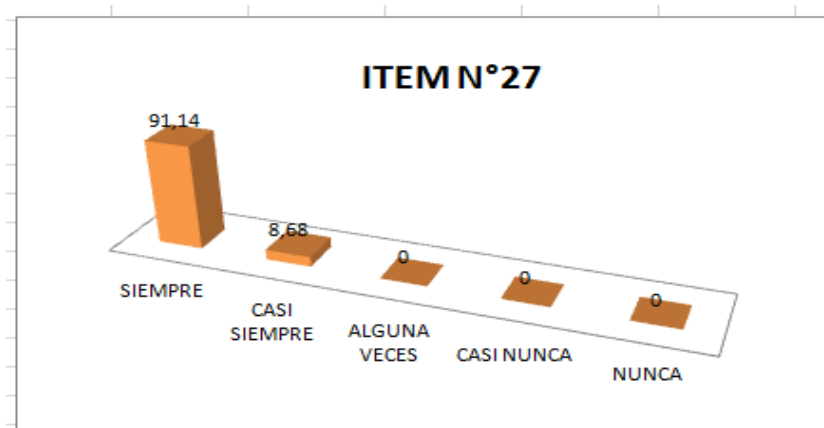
En el ítem N° 26, ¿Considera que la gestión educativa incide en sus actitudes en la institución? el 91,14 % respondió Siempre, el 8,68 % Casi Siempre; no hubo respuesta para las alternativas Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca. De estos resultados porcentuales se infiere que los encuestados consideran que la gestión educativa incide en sus actitudes en la institución.

Cuadro n°28

27. ¿Considera que la gestión educativa		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Ítem	incide en el desarrollo de sus Habilidades y destrezas en el trabajo?	21	91,14	02	8,68	00	00	00	00	00	00
		Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 28



Fuente: Rodríguez (2018)

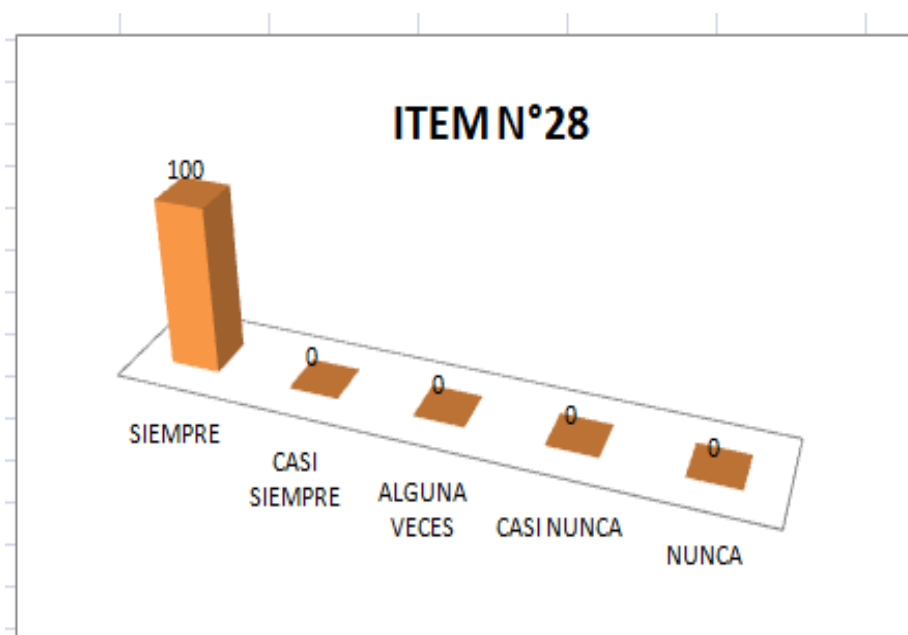
En el ítem N° 27, ¿Considera que la gestión educativa incide en el desarrollo de sus Habilidades y destrezas en el trabajo? el 91,14 % respondió Siempre, el 8,68 % Casi Siempre; no hubo respuesta para las alternativas Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca. De estos resultados porcentuales se infiere que los encuestados consideran que la gestión educativa incide en el desarrollo de sus Habilidades y destrezas en el trabajo.

Cuadro n°29

28.¿Considera que la gestión educativa incide en logro de objetivos?	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item	23	100	00	00	00	00	00	00	00	00

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 28



Fuente: Rodríguez (2018)

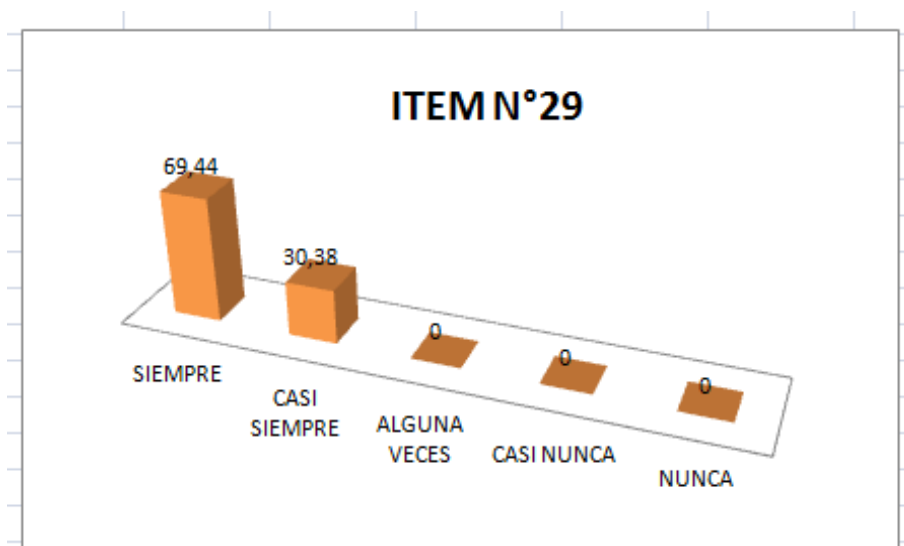
En el ítem N° 28, ¿Considera que la gestión educativa incide en logro de objetivos? el 100 % respondió Siempre; no hubo respuesta para las alternativas Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca. Las respuestas emitidas por los encuestados permiten concluir que estos consideran que la gestión educativa incide en logro de objetivos.

Cuadro n°30

	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi Nunca		Nunca	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
29. ¿Considera que la gestión educativa incide en la productividad?	16	69,44	07	30,38	00	00	00	00	00	00

Fuente: Rodríguez (2018)

Grafico n° 29



Fuente: Rodríguez (2018)

En el ítem N° 29, ¿Considera que la gestión educativa incide en la productividad?, el 69,44 % respondió Siempre, el 30,38 % Casi Siempre; no hubo respuesta para las alternativas Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca. De estos resultados porcentuales se infiere que los encuestados consideran que la gestión educativa incide en la productividad de la institución.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Atendiendo a los objetivos trazados en el presente estudio y considerando los resultados obtenidos en las variables planteadas, se presentan las siguientes conclusiones:

En relación a la variable: gestión educativa, se pudo comprender que los encuestados reflejan en sus respuestas que en la institución se desarrollan algunas acciones que se perfilan a lograr esa gestión educativa entre las cuales se pueden mencionar la realización de diversas planificaciones, tanto a nivel educativo como gerencial, así como también se da la ejecución de esas actividades que han sido planificadas, lo cual constituye una fortaleza gerencial; de igual manera se desarrollan ciertas acciones de control sobre todo en lo administrativo y se sigue la línea de mando según la estructura organizativa de la institución, es decir, se respeta la jerarquía gerencial.

De igual manera hay que referir que en esta misma variable, las respuestas emitidas por los encuestados dejan visible algunas debilidades presentes en la institución, en cuanto a la organización de las actividades y un adecuado clima organizacional, en el manejo de grupos desde el liderazgo se hace relevante optimizar los canales comunicativos en la institución la toma de decisiones que permitan o favorezcan la resolución de problemas que se suscitan, con el propósito de fortalecer el quehacer de los actores gerenciales en aras de brindar atención a las necesidades y/o problemas que se presentan y por ende la consolidación de una gestión educativa que redunde en la calidad educativa y de los servicios que desde entes centro educativo se prestan a una determinada comunidad y población local.

En cuanto a la variable: Componentes del desarrollo organizacional, lo encuestados permiten visualizar en sus respuestas que desde la gerencia desarrollada en la institución se ha propiciado el desarrollo de un aprendizaje experiencial, por cuanto se busca que cada uno de los actores inmersos

aprenda en el desarrollo de sus funciones, así como se ha motivado al desarrollo de equipos de trabajo, que contribuyan con el logro de lo planificado y los objetivos trazados; no obstante existen ciertas debilidades referidas a otros tópicos del desarrollo organizacional como lo son: focalización de problemas orientación sistémica, solución de problemas y retroalimentación, los cuales se hacen fundamentales para el logro de las metas y objetivos que toda organización se ha trazado

En cuanto a la variable: Dimensiones de la gestión educativa, en las respuestas emitidas por el personal de institución se pudo conocer que las acciones gerenciales desarrolladas se han perfilado a concretar dos áreas importantes de la gestión educativa como lo son la pedagógica/curricular, que subyace en las líneas orientadoras para la ejecución de los programas académicos; además también se ha fortalecido lo concerniente a la dimensión administrativa, lo concerniente al manejo del personal que labora en la institución desde el cumplimiento de horario; sin embargo organizacionalmente hacen falta orientaciones para el desarrollo de las funciones y se requiere del fortalecimiento de la dimensión de participación social de todos los actores inmersos en la comunidad educativa.

En cuanto a la variable: Incidencia de la gestión educativa y el desarrollo organizacional, se pudo conocer que la gestión educativa es fundamental para el desarrollo de la motivación del personal, la adquisición de valores organizacionales, el logro de objetivos trazados, el desarrollo de habilidades y destrezas en el cumplimiento de sus funciones, así como esto repercute en la integración del personal y la productividad del mismo, elementos bien significativos para que desde las estrategias gerenciales se conduzca a feliz término la organización y se logren los objetivos que se han planificado.

En síntesis, se puede decir que la realidad gerencial y funcional del Liceo Bolivariano "Manuel Orozco" Municipio Pedro Camejo, Estado Apure refleja la marcada incidencia de la gestión educativa y el desarrollo organizacional,

por cuanto en la medida que desde lo gerencial se propician acciones para que se fomente el desarrollo organizacional emergen múltiples beneficios que redundaran en el logro de los objetivos institucionales y las metas trazadas. Se puede decir que ante los vertiginosos cambios del Siglo XXI, las organizaciones enfrentan nuevos y cambiantes retos, sobre todo las instituciones educativas que tienen esa misión de contribuir con el proceso formativo de la sociedad, esto es un elemento que hace que la gerencia de las instituciones educativas sea complejo, lo que amerita especial atención en aras de desarrollar su clima organizacional, liderazgo y toma de decisiones asertivas.

Recomendaciones

Entre las recomendaciones que emergen del presente estudio tomando como referente los resultados encontrados y las conclusiones emergidas, se enuncian las siguientes:

A directivos y coordinadores del Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure, se les recomienda:

- Desarrollar acciones gerenciales que se perfilen al fortalecimiento de la gestión educativa considerando las fortalezas y oportunidades de la institución.
- Evaluar las diversas circunstancias y elementos que se configuran en la organización institucional.
- Fomentar el análisis situacional y evaluación de la toma de decisiones en aras de cristalizar las metas y objetivos trazados.
- Propiciar líneas gerenciales que permitan la integración y participación de los actores sociales inmersos en la realidad de la institución, vinculando instancias del poder popular como Comunas, Consejos comunales y redes sociales.

- Fomentar acciones que permitan el control y seguimiento de las planificaciones y decisiones tomadas en pro del progreso del desarrollo institucional.
- Ejecutar la propuestas que permitan optimizar la gestión directiva como alternativa de desarrollo institucional.

Al *personal del Liceo Bolivariano “Manuel Orozco” Municipio Pedro Camejo, Estado Apure*, se les recomienda:

Participar activamente en las planificaciones y actividades desarrolladas por la institución.

Cohesionarse para el logro de los objetivos trazados.

Respetar las jerarquías institucionales.

Hacer uso efectivo de los canales de comunicación en la institución.

Brindar cooperación y apoyo en diversas áreas requeridas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arango (2011). Escuela de las Relaciones Humanas en la Administración – Los Trabajos del Elton Mayo. Trabajo de maestría. Universidad Nacional de Colombia.

Ary y otros (2001) Introducción de la Investigación Pedagógica. Material Mineografico. Caracas – Venezuela

- Arias (2011). El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica. 6ta Edición. APA-UPEL.
- Baroli (2016). Identificación de problemas institucionales. Documento en línea. Disponible en: www.igualdadycalidadcba.gov.ar/SIPEC-CBA/.../Problemasinstitucionales.pdf. Consultado, noviembre, 24, 2016.
- Ben (2016). Problemáticas de la gestión educativa: la inserción en la escuela de alumnos con dificultades en la convivencia. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653).
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Publicada en Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, N° 36.860.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. (2 Ed.), México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos*. (5ta Ed.). McGraw Hill.
- Flores (2012). Gestión, Liderazgo y Valores en la Unidad Educativa Experimental FAE N° 1, de la Ciudad de Quito, durante el Año Lectivo 2010-2011. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Garbanzo (2016). .Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. Educación, vol. 40, núm. 1, enero-junio, 2016, pp. 67-87. Universidad de Costa Rica
- García Requena, F. (1997). *Organización escolar y Gestión de centros Educativos*. Archidona (Malaga): Ediciones Aljibe.
- Hernández, Fernández y Baptista (2006) *Investigación Cualitativa* cuarta Edición Editorial: McGraw-Hill. México.
- Hurtado, J (2006). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas Sypal.
- Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial 5.929. (Extraordinario),

Agosto 15 2009.

Ley del Estatuto de la Función Pública (2002). Gaceta Oficial 37.522 (Extraordinario), Septiembre 06 2002.

Mayo (1933). *The Human problems of an Industrial Civilization* (New York: MacMillan).

Mosqueda (2012). Diseño de manual de estrategias para el mejoramiento del desempeño del acompañante pedagógico en el centro de educación inicial "Bicentenario" de Valle De La Pascua, Estado Guárico. Universidad Latinoamérica del Caribe-ULAC.

Nieves (2015). La gestión educativa para el desarrollo de la dimensión... Investigación y Formación Pedagógica, Año 1 N° 1 / Enero – Junio 2015 pp 24 – 48.

Olaizola (2012). Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. "DR. Francisco Espejo". Trabajo de maestría. Universidad de Carabobo.

Pernett (2015). La gestión educativa: tensiones y problemas que impactan la cultura escolar. Documento en línea: Disponible en: comunidad.udistrital.edu.co/.../La-Gestión-Educativa-Tensiones-y-problemas-que-im. Consultado diciembre, 20, 2015.

Porras (2013). Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del Municipio de Villavicencio-Colombia. Trabajo de maestría. UNED-España.

Sabino, C. (2002). *Como hacer una tesis*. Ed. Gráficos Unidos. Caracas.

San Fabián (2011). El papel de la organización escolar en el cambio educativo: la inercia de lo establecido. *Universidad de Oviedo. Departamento de Ciencias de la Educación. Oviedo, España*. Revista de Educación, 356. Septiembre-diciembre 2011, pp. 41-60

Torres, S. (s/f). Desarrollo Organizacional. Documento en línea. Disponible

en:<http://www.monografias.com/trabajos14/desarrolloorganiz/desarrollo-organiz.shtml>. Consultado febrero, 23, 2017.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado .Reimpresión (2014). Manual de Trabajos de Grado, de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas: FEDEUPEL.

Yábar (2013). La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado. Trabajo de maestría. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú.

ANEXOS



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ-APURE**

La Universidad que Siembra

Coordinación de Postgrado
Maestría en Gerencia y Planificación Institucional

Estimado (a) : _____

Por medio de la presente solicito su colaboración, en carácter de encuestado para la realización de trabajo de grado titulado: **GESTIÓN EDUCATIVA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN EL LICEO BOLIVARIANO “MANUEL OROZCO” MUNICIPIO PEDRO CAMEJO, ESTADO APURE**, para optar al Grado de **Magister Scientiarum en Gerencia y Palnificacion Institucional**, le agradezco la objetividad en las repuestas suministradas.

Agradeciendo su colaboración y receptividad.
Se suscribe

Licda. Vilma Rodríguez

INSTRUCCIONES A SEGUIR

1. Lea cuidadosamente las instrucciones que se presentan
2. El instrumento presenta tres (03) variables de estudio.
3. Lea las interrogantes,
4. Marque con una (x) la respuesta que considera correcta
5. no puede haber dos alternativas de respuesta a en una misma pregunta.
6. si tiene alguna duda consulte a la encuestadora.

Variable: Gestión Educativa	ALTERNATIVAS
------------------------------------	---------------------

INSTRUMENTO

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi Nunca	Nunca
Variable: Dimensiones de la gestión					
	5	4	3	2	1
Variable: Componentes del desarrollo organizacional					
1. ¿En la institución de hacen constantes planificaciones?					
2. ¿En el plantel se visualiza la organización del mismo	5	4	3	2	1
11. ¿En las actividades de la institución se institucionaliza la realización de actividades planificadas?					
42. ¿En la institución se promueve la gerencia sistémica?					
53. ¿Se sigue el modelo de mando según la estructura organizativa?					
64. ¿Desde la institución se propicia la solución de problemas? los actores inmersos en el proceso educativo?					
15. ¿En la institución se propicia el liderazgo experimental?					
7. ¿Desde la institución se fomenta el liderazgo?					
16. ¿Las acciones institucionales dejan evidencia de toma de decisiones por los directivos y coordinadores?					
8. ¿En las actividades desarrolladas se evidencia toma de decisiones por los equipos de trabajo?					
17. ¿En la institución se fomenta los equipos de trabajo?					
9. ¿La gerencia educativa propicia el liderazgo?					
18. ¿Como gerencia de la institución propicia la retroalimentación?					
10. ¿Existe un adecuado comportamiento organizacional?					

educativa ¿En la institución se observan las siguientes dimensiones de la gestión educativa?	Siempre 5	Casi siempre 4	Algunas veces 3	Casi Nunca 2	Nunca 1
19. Pedagógica /curricular					
20. Organizativa					
21. Participación social					
22. Administrativa					

Variable: Incidencia de la gestión educativa y el desarrollo organizacional	ALTERNATIVAS				
	Siempre 5	Casi siempre 4	Algunas veces 3	Casi Nunca 2	Nunca 1
23. ¿Considera que la gestión educativa incide en su motivación?					
24. ¿Considera que la gestión educativa incide en la adquisición de valores institucionales?					
25. ¿Considera que la gestión educativa incide en Integración como institución?					
26. ¿Considera que la gestión educativa incide en sus actitudes en la institución?					
27. ¿Considera que la gestión educativa incide en el desarrollo de sus Habilidades y destrezas en el trabajo?					
28. ¿Considera que la gestión educativa incide en logro de objetivos?					
29. ¿Considera que la gestión educativa incide en la productividad?					