



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



EI COMPROMISO DE LOS DOCENTES EN SU ROL
COMO GERENTE DE AULA DE LA U.E.
“NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN”

Autor: Licdo. Luis Rubi
Tutor: Dr. Willmer Barico

Mayo de 2025



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



EI COMPROMISO DE LOS DOCENTES EN SU ROL
COMO GERENTE DE AULA DE LA U.E.
“NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN”

Autor: Licdo. Luis Rubi
Tutor: Dr. Willmer Barico.

Mayo de 2025



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

EL COMPROMISO DE LOS DOCENTES EN SU ROL COMO GERENTE DE LA U.E "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"

Presentado para optar al grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN** por el aspirante:

LUIS ALFREDO RUBI GERARDO
C.I.: V- 15.397.838

Realizado bajo la tutoría del profesor WILMER BARICO, cédula de identidad N° V- 8.513.353

Una vez evaluado el trabajo presentado, se decide que el mismo está **APROBADO**.

En Bárbula, a los veintidós días del mes de mayo del año dos mil veinticinco.


Prof. Wilmer Barico
C.I.: V- 8.513.353
Fecha: 22-05-2025


Prof. Tito Sánchez
C.I.: V-17.991.014
Fecha: 22-05-2025

GB/km




Prof. Altamira Tariba
C.I.: V- 13.103.493
Fecha: 22-05-2025



MAESTRIA

ACTA DE APROBACIÓN



La Comisión Coordinadora del Programa de Maestría en Gerencia Avanzada en Educación, en uso de las atribuciones que le confiere el Artículo N° 44, 46, 130 del Reglamento de Estudios de Posgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **EL COMPROMISO DE LOS DOCENTES EN SU ROL COMO GERENTE DE AULA DE LA U.E. "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"**, elaborado bajo la Línea de Investigación: *Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo Educativo, Formación docente y praxis profesional en sus organizaciones educativas*, *Investigación Acción Gerencial y Desarrollo del Talento Humano*, presentado por el ciudadano **LUIS A. RUBI G.**, titular de la cédula de identidad N° V-15.397.838, elaborado bajo la dirección del tutor **Prof. Wilmer Barrio**, cédula de identidad N° 8.513.353, considera que el mismo reúne los requisitos, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los veintidos (22) días del mes de Abril de dos mil diecinueve.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en
GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN

por Lisbeth Castillo
Prof. Juana Ruiz
Coordinadora del Programa

Prof. Barrio: 2019-04-22
Juana Ruiz: en blanco

... La Universidad Efectiva

Universidad de Carabobo, Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación
Ciudad Universitaria Sábana, Edif. FACE. Teléfono (0241) 867.41.20. www.postgrado.uc.edu.ve



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Dr. **WILMER BARICO** titular de la cédula de identidad No. 8.513.353 en mi carácter de tutor del trabajo de Maestría titulado **El COMPROMISO DE LOS DOCENTES EN SU ROL COMO GERENTE DE AULA DE LA U.E "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN"**, presentado por la Licenciado **LUIS RUBÍ** titular de la cédula de identidad No. 15.397.838, para optar al título de Magister en Educación mención Gerencia Avanzada en Educación, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Bárbula a los 08 días del mes de marzo del año dos mil veinticuatro


Firma



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



Informe de Actividades

Participante: Luis Rubi Cédula de Identidad: 15.397.838

Tutor: Dr. Wilmer Barico Cédula de identidad: 8.513.353

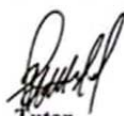
Correo electrónico de la participante:

Título del Trabajo: El compromiso de los docentes en su rol como gerente de aula de la U.E "Nuestra Señora del Carmen"

Línea de investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo.

SESIÓN	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
1	Febrero, 2022	9:00am	Título, planteamiento del problema	
2	Marzo, 2022	5:30pm	Justificación, objetivos	
3	Agosto, 2022	4:00pm	Marco teórico	
4	Septiembre, 2022	8:30am	Marco metodológico	
5	Octubre, 2022	10:00am	Cuadro de operacionalización	
6	Febrero, 2024	10:00am	Análisis interpretación de resultados	
7	Febrero, 2024	8:30am	Conclusiones	

Comentarios finales acerca de la investigación: Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección de la Tesis Doctoral arriba mencionada.


Tutor


Participante

Índice General

RESÚMEN.....	viii
Abstract	ix
Introducción.....	1
CAPITULO I.....	3
EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la investigación	7
Objetivo General	7
Objetivos Específico	7
Relevancia de la Investigación.....	7
CAPÍTULO II.....	10
MARCO TEÓRICO.....	10
Antecedentes Internacionales.....	10
Antecedentes Nacionales	12
Base Teórica.....	14
Teoría de la Necesidad de Logro	15
Teoría de la Comunicación	15
Teoría de la Relaciones Humanas.....	16
Teoría de la Motivación Laboral.....	17
Referentes Conceptuales.....	18
Políticas educativas en Venezuela	19
Desempeño Docente	20
Gerente Educativo.....	21
Funciones del Gerente.....	23
Roles del Docente	25
El valor del Compromiso	28

Satisfacción Laboral.....	29
Motivación	30
Tomas de decisiones.	30
Bases legales	31
Ley Orgánica de Educación y su reglamento (2009).....	32
Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente.....	32
CAPITULO III	35
MARCO METODOLÓGICO	35
Nivel de Investigación	35
Tipo de Investigación.....	35
Diseño de la Investigación	36
Población.....	36
Muestra.....	36
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	37
Validez	37
Confiabilidad.....	37
Análisis e interpretación de los resultados	38
CAPITULO IV	39
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	39
Variable: Compromiso Docente.....	40
Variable: Praxis Gerencial	46
Variable: Perfil del gerente de aula.....	52
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	54
Recomendaciones	55
REFERENCIAS	57
ANEXOS.....	58



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**EL COMPROMISO DE LOS DOCENTES EN SU ROL COMO
GERENTE DE AULA DE LA U.E “NUESTRA SEÑORA
DEL CARMEN”**

Autor: Licdo. Luis Rubí

Tutor: Dr. Wilmer Barico

Fecha: Mayo, 2025

RESÚMEN

El propósito de esta investigación fue Analizar compromiso del docente en su rol como gerente de aula de la U.E “Nuestra Señora Del Carmen” del Municipio Naguanagua Estado Carabobo. Se sustentó en la Teoría de la necesidad del logro, Teoría de la comunicación, Teoría de las relaciones humanas. Metodológicamente, se fundamentó en un estudio de campo de tipo descriptivo. La población estuvo conformada por 10 docentes de la U.E Nuestra Señora del Carmen, como instrumento se utilizó la encuesta tipo cuestionario de respuesta dicotómicas SI – NO. La validación se obtuvo a través de juicio de expertos y la confiabilidad del instrumento mediante la aplicación del coeficiente de confiabilidad de Kr20. Luego de la aplicación del instrumento y de acuerdo a los resultados se concluye, que para los docentes los gerentes educativos y las competencias académicas, administrativas, comunicativas y humano-sociales, son puestas en práctica en las instituciones casi siempre, mientras que para los docentes estas competencias casi nunca son demostradas por el personal directivo, estas divergencias indican una sentida necesidad de mejoramiento de las competencias gerenciales dentro del entorno escolar.

Palabra clave: Compromiso docente y gerente de aula, rol

Área Prioritaria de la UC: Educación

Área Prioritaria de la FACE: Gerencia Educativa.

Línea de investigación: Gerencia Educativa, Gestión y Trabajo.

Temática: Formación Docente y Praxis Profesional en las Organizaciones Educativas

Subtemática: Acción Gerencial y Desempeño del Talento Humano.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



EL COMPROMISO DE LOS DOCENTES EN SU ROL COMO
GERENTE DE AULA DE LA U.E “NUESTRA SEÑORA
DEL CARMEN”

Autor: Licdo. Luis Rubí

Tutor: Dr. Wilmer Barico

Fecha: May, 2025

ABSTRACT

The purpose of this research was to analyze teacher commitment in his role as classroom manager of the U.E "Nuestra Señora del Carmen" of the Naguanagua Municipality, Carabobo State. It was based on the Need for Achievement Theory, Communication Theory, Human Relations Theory. Methodologically, it was based on a descriptive field study. The population consisted of 10 teachers from the U.E Nuestra Señora del Carmen, as an instrument the questionnaire survey with dichotomous responses YES - NO was used. Validation was obtained through expert judgment and the reliability of the instrument through the application of the Kr20 reliability coefficient. After applying the instrument and based on the results, it was concluded that for teachers, educational managers and academic, administrative, communicative, and human-social competencies are almost always put into practice in institutions, while for teachers, these competencies are almost never demonstrated by the principals. These discrepancies indicate a strong need to improve managerial competencies within the school environment.

Keyword: Teacher commitment and classroom manager, role

UC Priority Area: Education

FACE Priority Area: Educational Management

Line of research: Educational Management, Management, and Work

Topic: Teacher Training and Professional Practice in Educational Organizations

Subtopic: Managerial Action and Human Talent Performance

Introducción

Ante el acontecimiento que se vive a diario en materia educativa, surge la necesidad de plantear una dirección que fundamente el intelecto y la participación de los docentes en la toma de decisiones creando condiciones necesarias para garantizar el conocimiento de los que aciertan en ser el futuro del País, para ello es necesario analizar el compromiso en su rol como gerente de aula. En este caso, el docente debe definir o centrar los objetivos o metas con respecto a la institución, estableciendo un compromiso para alcanzar objetivos a desarrollar para integrar y coordinar actividades.

En razón a esto el docente tiene la doble función de llevar a cabo una programación para poder realizar sus actividades, donde tiene que tomar en cuenta cada una de las fortalezas y debilidades presentes en el ambiente educativo, así como los contenidos programáticos que debe desarrollar dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Cabe considerar que, en la actualidad los constantes cambios y adelantos tecnológicos demandan una gerencia educativa novedosa donde la implementación de nuevos elementos asegure un gerente de aula comprometido al desarrollo efectivo de los procesos educativos dentro de esta organización, donde hace preciso la puesta en práctica de estrategias que lleven al funcionamiento de las escuelas como una organización, cuyo fin es el de centrar sus logros en función no solo de la producción de conocimientos, sino de la formación integral de los educandos. Es por eso, que la gerencia es fundamental, debido a que permite avanzar hacia el éxito institucional aportando beneficios para consolidar la enseñanza y el aprendizaje eficazmente.

Bajo estos esquemas, la presente investigación tiene como propósito evaluar el compromiso de los docentes y las funciones Gerenciales del personal docente que labora en el U.E Nuestra Señora Del Carmen del Municipio Naguanagua. De allí que, el presente trabajo de grado se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I, se describe la problemática, así como los objetivos general y específico, la justificación donde se plasma la importancia y relevancia de la

investigación.

Luego se encuentra el **capítulo II**, donde se ubican, antecedentes nacionales e internacionales, bases teóricas y legales que son el sustento de la investigación. Seguidamente, **capítulo III**, se plasma la ruta metodología a seguir para llevar a cabo la investigación en ella se desarrolla el tipo y diseño de investigación, población y muestra, instrumentos a utilizar, así como su validez y confiabilidad del instrumento y técnicas de análisis.

Por último, se ubica el **capítulo V**, en él se detalla los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento donde realizaron graficas de barra con sus respectivos porcentajes, también se realizó una interpretación de cada resultado de acuerdo a su variable y teórico. Para finalizar se ubican las conclusiones y recomendaciones, asimismo las referencias y anexos que sustentan la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Cabe destacar que en el ámbito educativo los docentes son un ejemplo a seguir para el desarrollo de la humanidad y sociedad; garantizando la formación individual y obtengan la capacidad de afrontar los obstáculos que se tiene a lo largo de la vida. En este sentido debe ser un líder en el aula para enseñar principios, valores, ética y fortalezca la motivación del estudiante. Debe tener compromiso, con un perfil dinámico para garantizar la disciplina y las actividades académicas dentro de la misma; y estar comprometido en su rol como gerente.

Es importante acotar que la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo de la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO; 2005), En materia de docentes en las sociedades latinoamericanas sugiere que deba considerarse como un imperativo la previsión de viabilidades para garantizar el éxito de las transformaciones; no alcanza con una buena planificación del cambio, es preciso, además, que los pasos a dar respondan a requisitos de factibilidad los hagan viables en consonancia con las variables político-culturales, organizativo-administrativas y de orden material.

Vale decir que el docente debe estar en constante preparación para las transformaciones educativas, cabe destacar que en la década de los 90 el compromiso docente se evidencia en gran parte de Latinoamérica, con el fin de comprender y estudiar el sistema educativo para lograr sus fines y metas. Gupta y Kulshreshtha (2009) acotan que el compromiso alude, a dedicación al trabajo, adhesión a los objetivos de la educación, preocupación por sus estudiantes, conciencia, responsabilidad y rol docente.

En el marco de lo antes mencionado, el proyecto de país venezolano demanda un nuevo modelo de sociedad y ciudadanía cimentado en los principios de la democracia participativa y protagónica, en un Estado Social de derecho, de justicia,

de igualdad, de solidaridad, de corresponsabilidad de clara identidad y plena soberanía nacional, pilares fundamentales de la Nueva República. (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Título I, Principios Fundamentales). Partiendo de lo anterior, la cual constituye un desafío político y social importante, su tendencia es dinamizar los diferentes sectores de la sociedad alrededor de propuestas de cambio profundas en sus instituciones básicas para la reconstrucción de una sociedad justa, democrática, moderna y eficiente.

En este sentido, la Ley Orgánica de Educación venezolana (2009), plantea una “planificación educativa, continua y sistémica de construcción colectiva” ejecutada por el docente de aula; en el cual participen y se involucren, todas las personas que interactúan y hagan vida en las escuelas. La escuela como toda organización empresarial tiene sus estándares de donde parte el proceso productivo de conocimientos como lo son las aulas de clases, ya que dentro de sus límites se sucede el proceso de trabajo, allí funciona una organización, esa es su sede. Independientemente del tipo de aula (salón de clase, cancha deportiva, laboratorio, entre otros), el ambiente físico le confiere características propias y únicas a esa aula.

De acuerdo con los razonamientos que se ha venido analizando, la educación venezolana para Toro (2011) “requiere de un cambio sustancial donde el objetivo principal sea la calidad de formación del educando” (p.2), es decir, la búsqueda constante de la excelencia de los estudiantes, basada en la eficacia y la eficiencia de los métodos pedagógicos aplicados durante el proceso educativo, la misma a su vez va depender del docente, de la manera de como cumpla con las funciones administrativas (planificación, organización y control), considerando además que es un agente guía, orientador, facilitador, investigador, motivador, participativo y creador de oportunidades, que conduzcan al estudiante hacia el crecimiento personal y el logro de un aprendizaje significativo.

Es imprescindible la preparación del personal de la docencia y el compromiso que este asuma estudiando la realidad social del país, que le permita desempeñar el verdadero rol de educar; con actitud proactiva, crítica y reflexiva orientada a alcanzar los objetivos propuestos. Por otra parte, Marsh (2010) considera la gerencia como un

“arte, una ciencia que se ocupa del uso correcto, provechoso y sistemático de todos los recursos de una empresa” (p.45). Según Robbins (2009) “Considera que el docente debe tener habilidad técnica, habilidad humana y habilidad conceptual” (p.34).

En este mismo orden de ideas, Francolí (2008) expresa “Es evidente que muchas cosas de las que hace un docente en el aula deben depender del tipo de ambiente en el que trabaja” (p.24). Es decir, que por ser el aula ese especial ambiente de trabajo, el docente o gerente de esa aula está condicionado por algunas características típicas del aula y de la institución en la que se desenvuelve. Se mira al aula no como un cuarto estanco de cuatro paredes, que reúne estudiantes para aprender un determinado tema, la verdad que muchos docentes no conoce el ambiente de trabajo a profundidad y su real dimensión.

En consideración a esto, se asume que el primer gerente que posee la escuela como empresa, es el docente de aula, ya que día a día tiene la doble función de llevar a cabo una planificación para poder realizar sus actividades, donde toma en cuenta cada una de las fortalezas y debilidades presentes en su ámbito de acción (aula de clase), unidas a los contenidos programáticos que debe desarrollar en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Asimismo, se establece en base a la información verificada a través de la observación dentro de las instalaciones del plantel, la falta de actividades en las que se desarrollen temas en función a la planificación de aula, lo que no permite la fluidez de ideas y opiniones por parte de los profesionales en educación en pro de la calidad educativa de la casa de estudio en la cual labora, causando la frustración y decepción del personal.

El gerente como docente de aula para Ruiz (2010) “realiza el proceso de planificación, dirección y control de las actividades de aprendizajes implícito en un diseño curricular” (p.11). En consecuencia, el docente como gerente de aula va a ejercer las funciones administrativas relacionándolos con los recursos de enseñanza aprendizaje de manera tal que se logre el aprendizaje significativo.

La educación venezolana requiere de un cambio substancial, donde el objetivo principal sea la calidad de formación del educando, es decir, la búsqueda constante de

la excelencia de los estudiantes, basada en la eficacia y la eficiencia de los métodos pedagógicos aplicados durante el proceso de enseñanza. La calidad de la educación para Ramírez (2011) “depende principalmente del docente, de su sentido de pertenencia y de la forma en que cumpla con las funciones administrativas conocidas como: planificación, organización, dirección y control” (p.87), que conduzcan al crecimiento personal, ético, espiritual y creativo del estudiante; de la forma en que se comprometa a estudiar profundamente la realidad social del país y a desempeñar el verdadero papel de Educar.

En Venezuela las instituciones carecen de docentes comprometidos, infiere del planteamiento, que además de planear, organizar, ejecutar y evaluar las actividades de una organización educativa. Esa carencia ha afectado a los docentes en las instituciones. El factor principal de la que afecta al docente, es la crisis económica en la actualidad. En ese sentido la crisis económica a desmoralizado al docente, influyendo con su compromiso como docente, trayendo como consecuencia su desinterés en el aula.

Vale señalar que en la U.E Nuestra del Carmen Señora, ubicado en las Quintas de Naganagua, la cual cuenta con 10 docentes de aulas en diferentes especialidades, 6 personas que cumplen funciones como personal administrativo y 2 como personal de ambiente; su infraestructura está organizada en espacios verdes y pasillos, aulas ventiladas, baños en condiciones óptimas, y una cantina.

A lo antes expuesto, en la U.E Nuestra Señora Del Carmen, se evidencia al docente sin compromiso, apático en el aula de clases, afectando sus funciones gerenciales como docente. Sumado a eso; enseñar asignaturas que no están especializados, la asignación de carga horaria no electiva sin remuneración, trayendo como consecuencia el bajo nivel de compromiso docente, afectando su puntualidad, su satisfacción laboral y la motivación. Debido a eso, genera al estudiante desmotivación en el aula. También hace el incumplimiento del horario de trabajo; y las evaluaciones de contenidos, sin contar el desinterés de sancionar al estudiante de faltas graves dentro de la institución.

Esta situación hace necesaria analizar; y aplicar acciones correctivas que conlleven al alcance de los objetivos organizacionales y el eficiente desempeño del personal docente en cuestión, comprometidos con la nueva visión gerencial. En relación con la problemática a estudiar en la U.E Nuestra Señora Del Carmen del Municipio Naguanagua, pueden formularse la siguiente interrogante: ¿Cuál es el compromiso de los docentes en su rol como gerentes de aula en la U?E Nuestra Señora Del Carmen del Municipio Naguanagua?

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Analizar compromiso del docente en su rol como gerente de aula de la U.E “Nuestra Señora Del Carmen” del Municipio Naguanagua Estado Carabobo

Objetivos Específico

1. Describir el conocimiento que poseen los docentes sobre la influencia que tiene su compromiso docente en su rol de gerente de aula de la U .E “Nuestra Señora Del Carmen”
2. Identificar el compromiso que presentan los docentes con relación a su praxis gerencial de aula en la U.E “Nuestra Señora Del Carmen”.
3. Determinar las competencias gerenciales del docente de aula de la U.E “Nuestra Señora Del Carmen”.

Relevancia de la Investigación

La educación a todos los niveles requiere de docentes altamente capacitados, es decir, docente que sea eficaz y eficiente en lo que respecta al proceso de enseñanza y aprendizaje; en la actualidad se considera que el compromiso del docente es

fundamental de dicho proceso, sin embargo, es importante señalar que algunos docentes necesitan capacitarse en gerencia de aula.

En la actualidad, el bienestar del país depende en buena medida de su capacidad para enfrentar la actividad competitiva a la cual se enfrentan día a día las organizaciones, por lo cual se requieren que las instituciones educativas adopten un nuevo enfoque para el manejo de sus actividades, bajo la utilización de herramientas gerenciales de vanguardia, además deberán contar con un recurso humano altamente entrenado en materia de mejoramiento de gestión.

En virtud de lo anterior, la presente investigación tiene como propósito de analizar el compromiso del personal docente que labora en la U.E.” Nuestra Señora Del Carmen” del Municipio Naguanagua Estado Carabobo, partiendo de que la formación dada en la institución, por cuanto el desempeño idóneo se basa en planes de acción intencionales, autorregulados y enfocados a metas organizacionales.

En este contexto la presente investigación se justifica a nivel práctico, por cuanto responde a las necesidades de evaluación del personal docente de la institución educativa, quienes aspiran a través del hecho educativo desarrollar nuevas estrategias basadas en la formación de las funciones docentes, de competencias, acorde con los requerimientos de la vida cotidiana, de la sociedad, de las disciplinas, de la investigación y del mundo laboral.

Así mismo, a nivel institucional los resultados de este estudio podrían ser utilizados por el personal docente, directivo y supervisores de las instituciones objeto en estudio, para la conformación y sistematización posterior de otras acciones viables y factibles que refuercen los procesos de integración para potenciar una educación acorde con el Proyecto Educativo Nacional y con los correspondientes mecanismos de retroalimentación, control y mejora. Igualmente, la investigación dará un aporte institucional al fomentar la integración, participación y cooperación de sus integrantes en la búsqueda de mejorar el desempeño del personal docente, así como sus roles dentro de la institución; ya que estas herramientas son de invaluable ayuda para que se logre alcanzar la calidad educativa.

Por último, la importancia de este trabajo se incrementa por el aporte que podrá ofrecer a otras investigaciones que deseen profundizar en el estudio del contraste del desempeño de las funciones gerenciales que debe cumplir el docente observadas con el desempeño de las funciones gerenciales docentes deseadas del personal directivo de la institución educativa en estudio, con la finalidad de promover conciencia acerca de la importancia de mantener una integración entre el ambiente laboral y las actividades académicas desarrolladas en la institución, mejorando la comunicación y despertando el sentido de pertenencia en toda la comunidad educativa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Luego de presentar el planteamiento del problema y precisados los objetivos que determinan los fines de la investigación, es necesario establecer los aspectos teóricos que sustentarán el estudio en cuestión. Al momento de realizar cualquier tipo de investigación se deben recopilar datos que guarden relación con el tema a tratar y que sirvan de aporte para lograr una solución descriptiva del mismo.

En consecuencia, dentro del capítulo se muestran las bases de las diversas teorías y conceptos relativos a las Funciones Gerenciales del docente y el compromiso como gerente de aula. Dentro de esta perspectiva, a continuación, se presenta el desarrollo del marco teórico que sustentará la presente investigación.

Antecedentes Internacionales

Cedeño, Mantuano, Echeverría y Díaz (2022) realizaron un artículo en la Revista Multidisciplinar Ciencias Latina titulado; ***El docente como gerente en el aula de clase.*** Este artículo tuvo como finalidad analizar al docente de los institutos y universitario desde una visión de gerente dentro del aula de clase con atributos de una gerencia participativa como, habilidades gerenciales, el trabajo en equipo, la responsabilidad social, aplicación de los tics y los valores, para este estudio se consideró docentes del instituto Tsáchilas de las diferentes carreras.

Al determinar los atributos de la gerencia participativa en el desarrollo de la cátedra de los docentes del instituto, que por medio de una investigación de campo usando como medio la observación y encuesta aplicado a docentes se obtuvo que los docentes que no estén distantes al concepto de gerencia participativa; además, que tengan claro el importante rol de promotores sociales que constituyen dentro del proceso de educación superior. Sin embargo, a través de la investigación se pudo

descubrir cuales son aquellas fortalezas que se deben seguir desarrollando dentro de la catedra como son el trabajo en equipo y valores; debilidades que aun requieren trabajo como el desarrollo de habilidades de tipo analíticas. A manera de conclusión esta investigación nos da un panorama de la realidad actual de este grupo de docentes del instituto y propone mejoras para alcanzar una verdadera educación integral que tenga como premisa una gerencia participativa dentro de las aulas de educación superior de nuestro país

La investiga guarda relación con la presente ya que la misma determina que el gerente de aula es la clave principal para garantizar el rendimiento académico del estudiante; vinculándose con el proyecto de investigación titulado “El compromiso de los docentes en su rol como gerente de aula”.

Asimismo, Herrera (2021) presento un trabajo de investigación en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, el cual tenía por título ***La gestión educativa y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “Sagrado Corazón” de Arequipa, 2020.*** La investigación tuvo como objetivo, determinar la relación de la gestión educativa en el desempeño de los docentes que laboran en la Institución Educativa “Sagrado Corazón” en la ciudad de Arequipa. Es una investigación cuantitativa, relacional, no experimental y de corte transeccional. La población estuvo conformada por 66 docentes que laboran en la institución. Se empleó un test de Gestión Educativa y el desempeño docente. Los datos se procesaron con estadística descriptiva e inferencial, logrando establecer a través de la prueba de correlación de Spearman, la relación entre las variables estudiadas. Se concluye que existe una relación altamente significativa, de correlación moderada entre la gestión educativa y el desempeño docente.

Dentro del mismo orden, Julio (2020) realizo una investigación en la Universidad Metropolitana de educación Ciencia y Tecnología, titulado; ***Acciones que conforman el modelo de gerencia educativa para mejorar los procesos pedagógicos en la Institución Educativa Junín de San Bernardo del Viento – Córdoba durante año el 2020.*** La presente investigación se centra en las temáticas acciones que conforman el modelo de gerencia educativa para mejorar los procesos

pedagógicos; es así como en el objetivo general se plantea determinar las acciones que conforman el modelo de gerencia educativa para mejorar los procesos pedagógicos en la institución educativa Junín de San Bernardo del Viento – Córdoba. Por ello se abordan teorías asociadas a la Gestión Educativa de autores como Reyna, et al 1997 y Pagano (2007).

De igual forma lo relacionado con Gerencia Educativa, según Antúnez (2000) y Modelos de Gerencia Educativa, presentados por Casassus (1999). La investigación se enmarcó dentro del paradigma cualitativo, tipo de investigación descriptivo; en donde se aplicaron técnicas e instrumentos de recolección de datos tales como: observaciones, entrevista y lectura documental. La investigación demostró que los directivos no tienen muy claro la concepción sobre lo que es un modelo de gerencia. Lo anterior lo refrenda el trabajo desarrollado por coordinación académica, el cual dista mucho de un modelo gerencial.

Esto, toda vez que los procesos inherentes a este cargo son desarrollados sin ajustarse a un modelo gerencial o unos direccionamientos claros que permitan saber dicho direccionamiento. Así también se puso en evidencia una centralización funcional y algunas individualidades a partir de la poca planeación estructural que existe en la institución, en donde se promueve una tendencia a una reducción permanente de la capacidad de innovación institucional y de los diferentes actores de la organización escolar. Para terminar, se encontró también que los docentes no visionan que, en la gestión escolar, es preponderante la participación de la comunidad educativa en general.

Antecedentes Nacionales

Charita (2022) realizó una investigación titulada ***Planificación estratégica para potenciar la gestión gerencial docente en tiempo de pandemia dirigido a la U.E colegio San Francisco de Sales “Fe y Alegría” Valencia – Estado Carabobo.*** Esta investigación tiene como objetivo general proponer una planificación estratégica para potenciar la gestión gerencial docente en tiempo de pandemia dirigido a la U.E Colegio San Francisco de Sales “Fe y Alegría” Valencia – Estado Carabobo. Se basa

en la Teoría Científica de la administración de Henry Fayol, la Teoría de la Motivación De Logro de David McClelland y Teoría humanista de la motivación humana de Abraham Maslow. Su fundamento epistemológico se enmarca dentro del paradigma positivista, con un diseño no experimental, de tipo de investigación de campo dentro de la modalidad de Proyecto Factible, con una población que consta de 32 docentes, la muestra es la misma de la población debido a que no se utiliza el muestreo sino un censo poblacional; utilizando como técnica de recolección de información la encuesta de tipo dicotómico, donde el cuestionario constó de doce (12) ítems, la validez la obtuvo de tres expertos para su aplicación. Asimismo, para la técnica de análisis e interpretación de los resultados, se empleó la estadística descriptiva (distribución de frecuencias y porcentajes), mediante el cual se describirá sistemática y cualitativamente la información. Los resultados obtenidos arrojan la necesidad de plantear nuevas estrategias en estos tiempos de cambios e incertidumbre en el contexto educativo

Asimismo, González (2020) presento una investigación titulado ***La gerencia del aula desde la vocación del colectivo docente***. Tuvo por objetivo analizar la gerencia del aula desde la vocación del colectivo docente de la CEIB Lucrecia de Guardia, ubicada en Coro, municipio Miranda del Estado Falcón – Venezuela, fue de carácter descriptivo con una población de 18 docentes a quienes se les aplicó un instrumento tipo Likert de 13 alternativas de respuestas.

Los aspectos que definen la vocación del docente de educación inicial van enfocados hacia la capacidad de trabajar en equipo, responsabilidad, tareas manuales, salud, física y mental, buen trato entre colegas, tolerancia, paciencia, firmeza, cualidades morales; elementos que se evidencian en cada uno de los docentes que conforma dicho colectivo. El compromiso y la responsabilidad juegan un papel importante en los años de servicio ejerciendo la docencia, más colectivo que individual pero implica una cohesión social que permite como organización educativa social tener una proyección positiva ante la comunidad.

Seguidamente, Lobo (2020) publicó un artículo titulado ***Formación Gerencial Dirigida a Docentes para el Mejoramiento del Proceso Educativo en las Aulas***

Multigrados. Este artículo, tuvo como propósito diseñar una propuesta de Formación Gerencial para el mejoramiento del Proceso Educativo en las Aulas Multigrados del Núcleo Escolar Rural 442 del municipio Aricagua Estado Mérida. Por lo tanto, se enmarcó en un enfoque cuantitativo, de campo descriptivo, bajo la modalidad de proyecto factible, en una población conformada por quince docentes y un directivo. Para la recolección de la información se elaboró un cuestionario conformado por veintidós preguntas de estructura cerrada, bajo la técnica de la observación.

La validez del instrumento se obtuvo a través del juicio de expertos, obteniendo un Coeficiente de Proporción de Rango de 0.96 indicando excelente validez y para la confiabilidad se aplicó la fórmula del Coeficiente de Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue 0.96 para ambos estratos de la población. Valorados los resultados se pudo concluir, la necesidad que presentan los docentes de aulas multigrados de obtener una capacitación gerencial que les permita aplicar las funciones gerenciales en el proceso de enseñanza y aprendizaje, estrategias y roles de una población heterogénea donde se atienden diferentes grados e intereses. Por lo que se diseñó, aplicó y evaluó una propuesta dirigidas a docentes y directivo, lográndose fortalecer los conocimientos sobre acciones gerenciales.

Base Teórica

Las bases teóricas es una de las partes más importante, ya que por medio de ella se fundamenta la investigación sobre cimientos teóricos que van interrelacionada de manera directa con la investigación. Según Navarro, (2009) “las bases teóricas están conformadas por todas las posturas teóricas de diferentes autores vinculados con el problema en estudio y que va a orientar la investigación” (p.133) El basamento teórico de esta investigación tiene como tarea fundamental, la revisión de teorías relacionadas con el compromiso docente y su rol como gerente de aula.

Teoría de la Necesidad de Logro

La necesidad de logro consiste en un patrón de pensamiento y sensaciones asociadas con la planificación y el esfuerzo en la consecución de una meta de excelencia. Se hace evidente la relación entre la necesidad de logro y la búsqueda de éxito. La conducta al logro según Atkinson (citado por Cilibert, 1989), sería el resultado de la diferencia entre la tendencia de evitación al fracaso. Teóricamente se asume que en todo individuo coexisten ambas tendencias, pero una de las dos debe predominar, lo cual se evidencia a través de la conducta final manifestada.

En tal sentido, el gerente educativo debe ser el primero en tener una alta motivación al logro para que se sienta estimulado a lograr todas y cada una de las metas institucionales propuestas. Además, debe poseer un claro conocimiento de los comportamientos del personal adscrito a la institución educativa, en función a las diferentes motivaciones sociales.

Teoría de la Comunicación

Al respecto Manes (1999), expresa que la Teoría de la Comunicación de Kreps, refiere que “La comunicación humana ocurre cuando una persona responde a un mensaje y le asigna un significado, es decir una imagen mental que ayuda a interpretar fenómenos y a desarrollar el sentido de entendimiento”(p.408) La comunicación, la cual es la parte más importante para resolver problemas complejos que se presenten en la organización para superar las barreras que se interponen en el camino y alcanzar los objetivos de la misma, pues si se cuenta con la comunicación eficaz, es decir si el director tiene visión clara de lo que piensa que sea la institución, y la comunica a los restantes miembros de la misma, las personas se presentarán a hacer realidad esta visión.

Por consiguiente, Ivancevich, citado por Godoy (2001), define la comunicación como “...el intercambio de información entre un emisor (fuente) y un receptor (audiencia)”. Si no se comparte el significado de la información, no se produce la comunicación. En este sentido para que la comunicación sea eficaz, es

necesario que los miembros de la organización efectúen un trabajo individual y de equipo, a fin de garantizar excelentes resultados.

En este mismo orden de ideas cabe mencionar que los factores estructurales pueden facilitar o entorpecer la comunicación ya que si bien la jerarquía de la comunicación ascendente y descendente, también podrían restringir necesariamente los canales de transmisión. Es aquí donde radica el problema de la centralización de la autoridad ya que restringe la difusión de la información porque difiere miembros y grupos de las organizaciones tienen acceso a diferente información.

Teoría de la Relaciones Humanas

Las relaciones humanas la define Escobar (2018), como “las relaciones que se establecen entre dos o más personas mediante la comunicación con el propósito de transmitirse informaciones, sentimientos, ideas, opiniones”. (p.19).

Esta representa la base fundamental en las instituciones educativas para el desarrollo de sus actividades, ya que de la participación de un conjunto de personas dependerá su funcionamiento; estos individuos con sus habilidades, conocimientos y actitudes, contribuirán al alcance de los objetivos en la organización. (Gómez, 2016).

Por tal razón, el objetivo de las relaciones humanas consiste en concretar la armonía, eliminar todo conflicto a través de la cooperación y comunicación efectiva de todos los actores. Es importante saber cómo comunicar sentimientos y pensamientos a los demás de una manera clara y directa. El sistema educativo venezolano, siempre está en la búsqueda de la calidad y la excelencia, por lo cual se requiere que existan relaciones interpersonales adecuadas y armoniosas entre el personal directivo, docente, administrativo, obrero, alumno, padres y representantes, ya que es uno de los aspectos fundamentales en las organizaciones. Las bases de este estudio se enfoca en las Relaciones Humanas, como aspecto indispensable para sustentar dicha investigación, encontrándose entre ella otras teorías estrechamente relacionadas.

Por tal razón Robbins (2010) señala que entre los aspectos más importantes de una organización las relaciones humanas son básicas ya que de ellas depende el buen

funcionamiento de la institución, donde se hace necesario una comunicación adecuada como proceso que posibilite la interrelación, y así mantener a la organización dentro de un ambiente satisfactorio. Se entiende que la comunicación es un proceso donde interactúan dos o más personas quienes se transmiten información como parte de ese proceso.

De esta manera, se interpreta que la comunicación es fundamental en las relaciones interpersonales, y en la medida que cada individuo internalice su importancia, los cambios podrán orientarse hacia nuevas estructuras, donde cada docente sienta la necesidad de asumir las transformaciones, que le permitirá relacionarse adecuadamente. Por tal motivo Guillen, (2017), señala en cuanto a las relaciones interpersonales que:

La misión más importante del docente, es desarrollar una relación sana, crear un ambiente compartido, que conduzca hacia un fin único, como es la búsqueda del logro de las metas de la organización, lo que facilitará el desenvolvimiento adecuado de su roles, con el propósito de establecer interacciones en el contexto laboral. (p.167).

La importancia de las relaciones interpersonales, estriba en que la realidad psicosocial se convierte en un fenómeno contextual de influencia configurada y moduladora entre las estructuras y procesos de la organización y los comportamientos individuales. Por consiguiente el percibir las reacciones de los individuos es un aspecto importante en este estudio. De allí que, una relación adecuada entre los individuos, es una forma de interacción que genera un acercamiento con el propósito de que exista el respeto. Es por ello, que del éxito de una buena relación dependerá que todas las personas de la organización busquen comprender las debilidades a fin de transformarlas en fortalezas.

Teoría de la Motivación Laboral

Guillén (2000), señala que toda persona requiere de un estímulo, razón por la cual las organizaciones deben centrarse en la motivación laboral, donde se logre motivar al personal a fin de que los individuos sientan que son valorados y tomados

en consideración sus logros a través del desarrollo de cada una de las tareas. Estos aspectos conforman una estructura que progresivamente será significativa para la organización. En cuanto a esta teoría se han dado muchas explicaciones, sobre las variables que motivan a las personas para llevar a cabo una tarea. Las clasificaciones que se han hecho son:

- Teorías de contenidos por Campbell citado en Guillén (2000), que trata de describir los aspectos y factores específicos que motivan a las personas a trabajar, y reconocen que todas las personas tienen necesidades innatas aprendidas o adquiridas, y teorías de proceso, que se centran en la descripción de la forma de potenciar, dirigir y terminar la conducta en el trabajo.
- La más actual de Kanfer citado en Guillén (2000), que propone un modelo heurístico de constructos y teorías motivacionales y agrupa las distintas teorías en función de los constructos que cada una considera centrales para la motivación.

En relación a las teorías citadas sobre la motivación laboral, es de importancia señalar que en las relaciones interpersonales, centra su relevancia en que el personal va conjugando aspectos que le faciliten el desempeño de sus funciones, donde la motivación es primordial debido a que los intereses a nivel de comportamiento se podrán adecuar y así el personal logra identificarse con la organización.

Referentes Conceptuales

De acuerdo a Balestrini, (2006), expresa que los referentes conceptuales son: “el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados del cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio” (p.31). En tal sentido se presentan diferentes conceptos que logran explicar el tema tratado. Entre ellos destacan:

Políticas educativas en Venezuela

El estado venezolano es quien formula las bases teóricas y administra políticas de supervisión educativa en todas las décadas con el fin de mantener el control y las garantías del proceso enseñanza- aprendizaje; en las instituciones educativas. A partir del 2000 las políticas educativas del M.P.P.E. han venido creando conciencia humanista, renovando este proceso de supervisión como único, integral holístico social, humanista, sistemática y metodológica con el fin de orientar y acompañar este proceso educativo, dejando a un lado el papel de amedrentar y fiscalizar el trabajo de los docentes.

En este sentido se busca abordar la realidad educativa con pertinencia, de manera sistemática de todos los factores del Subsistema de Educación Básica, en corresponsabilidad entre la escuela-familia-comunidad, que posibilite la toma de decisiones oportunas y acertadas que garanticen el cumplimiento de las políticas educativas dirigidas al logro de una educación integral, de equidad y calidad para las estudiantes y los estudiantes en consonancia con los principios consagrados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Dentro del esquema educativo, el docente juega un papel importante, al ser el agente transformador de esta sociedad, por una sociedad más justa, más humana, más creativa; de allí que se requiere que sea: un guía, orientador, facilitador, investigador, motivador, participativo y creador de oportunidades que contribuyan al proceso de enseñanza y aprendizaje, fomentando la utilización de técnicas y estrategias de enseñanza que estimulan las actividades académicas en base a las necesidades e inquietudes del estudiante, comprometido con su labor como educador cumpliendo rol como gerente de aula. Según Abarran (2011), expone:

Cuando no se da el compromiso personal con cada uno de los miembros del grupo, falta “afecto”. Algunos de ellos se volverán apáticos, se retirarán de la interacción o adoptarán el curso de acción opuesto, tomando una actitud defensiva y de excesiva agresividad. Sin compromiso, el proceso evolutivo se detiene, tanto para el individuo como para el grupo (p. 24)

Es lo que lleva a concluir que la apatía del docente dentro del aula y fuera de ella frente a sus funciones como tal, esta generada inicialmente por las acciones gerenciales demostradas por las personas a cargo, lo que disminuye el nivel de compromiso y el sentido de pertenencia, siendo estos factores transmitidos a los estudiantes de forma directa afectándoles su crecimiento como personas y profesionales a futuro.

Desempeño Docente

El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto. Según Gutiérrez (2006) refiere:

Una tarea vital del líder y su equipo es establecer el sistema de medición del desempeño de la organización, de tal forma que se tenga claro cuáles son los signos de la organización, y con base en ellos se pueden encauzar el pensamiento y la acción a lo largo del ciclo de negocio en los diferentes procesos. (p.30)

El proceso del desempeño laboral del docente es centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación.

De igual manera, la labor a ser cumplida por el docente de la institución no solo está ligada a la remuneración económica, sino también es necesario tener en cuenta que, para alcanzar el desempeño eficiente, los docentes tengan un alto nivel de compromiso, una mística de trabajo y lo conduzca a potenciar su nivel de vida profesional y personal. Para, Guerra y López (2007) "definen a la mejora del desempeño como una perspectiva sistemática para mejorar la productividad y competencia, utilizando una serie de métodos y procedimientos para vislumbrar las oportunidades relacionadas con el desempeño de las personas" (p.206).

Dentro de ese marco de ideas, el desempeño laboral del docente es el conjunto de funciones y roles que hacen posible su acción, aunado a las cualidades de su comportamiento y ajustado a las normas educativas y de la comunidad involucrándose e identificándose con su trabajo. Según Corona (2007) el desempeño laboral "se asocia con el rendimiento en cuanto a la cantidad y calidad del trabajo realizado por un individuo, grupo u organización" (p.22)

De allí parte que en oportunidades se puede realizar comparaciones del nivel de desempeño de instituciones unas con otras o también entre algún personal u otro y aplicando así medidas correctivas tomando en cuenta los aspectos que son meramente importantes o beneficiosas entre los grupos y las personas para ser aplicados donde haya la debilidad e ir fortaleciendo para lograr el éxito o el objetivo planteado.

Por ello, un buen supervisor debe ocuparse de lograr en los docentes los niveles más altos de desempeño, lo cual plantea el coaching como estrategia gerencial, y en consecuencia motivarlos para que alcancen sus metas, esto induce a la estimulación y favorece el desarrollo profesional del docente, contribuye al mejoramiento de la misión pedagógica de las instituciones y favorece la formación integral de los niños y adolescentes.

Gerente Educativo

Según Williams (2012), el gerente educativo como cualquier otro gerente para conducir la gerencia educativa se vale de las funciones típicas las cuales son: planificación, organización, dirección y control. Es bien cierto, que el gerente educativo es responsable directo ante el Ministerio de Educación y supervisor del centro educativo que representa, este debe poseer ciertas competencias personales y profesionales que le permitan conducir y gestionar la organización educativa. Además, es un individuo poseedor de un conjunto de competencias personales, profesionales y gerenciales para propiciar un espacio de aprendizaje basado en la participación del equipo de trabajo bajo su dirección.

La gestión del personal directivo debe estar sustentada en estrategias que humanicen sus acciones, haciendo uso de la racionalidad y de procedimientos

sistemáticos que vayan desde la planificación hasta el control y seguimiento de las acciones que emprende.

Es importante señalar que el director, es el principal promotor de direccionar las funciones pertinentes para avanzar en la gerencia educativa y buscar las soluciones de los problemas que diariamente se tiene en ámbito educativo. Cabe destacar que para lograr el éxito en la gerencia educativa, debe aplicar las funciones pertinentes las cuales son: planificación, organización, dirección y control. Cada una de ellas es la clave fundamental para una efectividad en el gerente educativo y liderazgo.

A su vez, el gerente es la persona que incluye, coordina y supervisa las actividades de otros, de forma que estas se lleven a cabo en forma eficiente y eficaz. Además, es el que establece objetivos, planea, organiza y motiva a los miembros de la institución para lograr el objetivo propuesto. Según Requiejo (2018), el gerente:

Es la persona encargada de la planeación, organización, dirección y control de actividades en una institución, maneja óptimamente los recursos materiales, humanos, financieros y tecnológicos que le son confiados, con la finalidad de obtener los objetivos que la institución previamente se ha fijado. (p.24)

Siguiendo el mismo orden de ideas, Robbins y Coulter (2010), define el gerente como “un empleado que trabaja con otras personas y a través de ellas coordina actividades laborales de cada departamento compuesto por varios empleados para cumplir con las metas de la organización” (p.6). De allí que, el gerente es alguien que trabaja con otras personas y a través de ella coordina sus actividades laborales para cumplir con las metas de la institución. Su trabajo no es realizaciones personales, sino ayudar a los demás a hacer su trabajo y conseguir logros.

Cabe señalar que, la eficiencia de un gerente es vital para el conocimiento de una institución. Ese puesto demanda una gran responsabilidad, ya que cada decisión que tome ese administrador implicara en el éxito o el fracaso de la misma. El gerente debe dirigir con liderazgo, autoridad y capacidad asesora, con un sentido

autogestionario y hacer uso óptimo del tiempo dedicado a los aprendizajes y de los recursos humanos, materiales y físicos.

Otro aspecto a considerar, es la capacidad que tiene el gerente de relacionarse con los miembros de la institución y a medida que requiere obtener la colaboración de los demás busca reciprocidad en el grupo. Estas relaciones son fundamentales para el desarrollo adecuado de la institución y el logro de objetivos.

Funciones del Gerente

Las funciones del gerente consisten en todas aquellas actividades que lo conducirá al logro de los objetivos propuestos en la organización. Para Guedez (2018):

Las funciones del gerente son de gran trascendencia, las cuales no pueden ser alcanzadas de una manera individual o unilateral. Sino a través de un trabajo en equipo ejercitado conjuntamente con el personal docente en forma coordinado e integrado, basado en intereses comunes y en esfuerzos en grupo. (p.21)

Por otra parte, Robbins y Coulter (2010), define las funciones del gerente como “el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar, es decir, realizar un conjunto de actividades o tareas de forma secuencial para el logro de los objetivos propuestos” (p.20). Cabe destacar, que ninguna de estas funciones puede llevarse a cabo sin incluir a las demás, pero utilizando a las cuatro como un proceso compuesto. Ortiz (2018). El gerente lleva a cabo su tarea para generar un medio ambiente que facilite la participación coordinada de todos los miembros del equipo de trabajo. La proporción en que se use cada elemento varía para cada tarea administrativa e inclusive pueden varias a través del tiempo para el mismo trabajo.

Según Robbins y Coulter (2010), define las funciones del gerente de la siguiente manera:

Planificación: Robbins y Coulter (2010), expresa que “consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades” (p.51)

Cabe destacar, que en la planificación el gerente debe tomar en cuenta la Misión, Visión y los Objetivos que se aspiran alcanzar en la organización. Según Robbins y Coulter (2010), **Misión** “es el propósito central de una organización” (p.10). En este aspecto, es la razón de ser de la institución, generando compromisos necesarios para lograrlos.

Para Allen (2008), define **Visión** “como la imagen del futuro deseado por la organización” (p.25). En este sentido, es fundamental que esta visión sea compartida entre todos los miembros del centro educativo y aunque un alto porcentaje la promueva, el gerente debe resaltar la esencia de los que quiere lograr transmitiendo la información necesaria.

Robbins y Coulter (2010), señala que los **Objetivos** “es la expresión cualitativa de un fin o propósito a alcanzar dentro de una organización” (p.11). **Dirección** la dirección supone hacer que los demás realicen las tareas necesarias para lograr los objetivos de la organización. Por consiguiente, se puede afirmar que en el proceso de dirección se dan las pautas para llevar a cabo las funciones administrativas con el propósito de lograr una integración favorable para cumplir con los objetivos previstos. Dicho de otro modo, la dirección es poner en marcha la organización a través de la emisión de órdenes a los miembros del grupo, a objeto de que ejecuten la tarea asignada.

En este caso, Chiavenato (2011), señala que la función de la dirección esta: “... relacionada directamente con la manera cómo deben alcanzarse los objetivos mediante la actividad de las personas que conforman la organización” (p.279). En este mismo orden de ideas, Stoner (1999), se refiere a la dirección como: “el proceso para dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera, con respecto a una tarea” (p.13).

Desde estas perspectivas, cabe destacar que los gerentes educativos en la conducción de la dirección deben manejar varios procesos como: la motivación, el manejo de conflictos, la comunicación, la toma de decisiones y el liderazgo entre otros. Puesto que, la dirección se trata básicamente de orientar el comportamiento de

las personas en función del manejo adecuado y efectivo de estos procesos para un mejor desempeño de todos los miembros de la institución.

Roles del Docente

Los roles del docente están relacionados con las funciones que debe poner en práctica en el ejercicio cotidiano de sus actividades impartiendo educación. Las instituciones sólo pueden funcionar cuando las personas que están en sus puestos de trabajos son capaces de desempeñar los roles para los cuales fueron seleccionados, contratados y preparados. Según Antúnez, S. (2006) "un rol agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social" (p.47). Es por tanto un conjunto de actuaciones o de tareas que debe cumplir un docente en las escuelas.

Señala La Francesco (2006) que un nuevo rol de un directivo docente en un proceso de cambio es "Disminuir el trabajo relacionado con la administración y vincularse más al trabajo de tipo pedagógico generando y participando de los espacios de reflexión educativa" (p.79). De esta manera, un docente enmarcado en las nuevas tendencias educativas, busca la enseñanza del conocimiento científico, debe ser preparado en la materia, abierto a las opiniones de los alumnos, flexibles en su planificación, creativos en la investigación, capaz de diseñar actividades útiles para su desempeño.

En el mismo orden de ideas, Colomer (2006) enfatiza como un rol del docente directivo "Es también muy importante aprovechar y promover las redes de apoyo comunitarias y de otra naturaleza" (p.847) el docente enfrenta hoy en día nuevas tendencias, en el marco de la comunicación y la tecnología el docente en su rol específico debe capacitarse para poder encarar el desarrollo acelerado. En consecuencia, se hace necesario que los docentes empleen toda la energía humana para así lograr los objetivos planteados e ir más allá de lo que se ve frente a los ojos e incluir en estos a la comunidad.

Asimismo, esto hace que la Universidad se vea obligada a revisar sus modelos educativos, sus prácticas de docencia y de aprendizaje, a aprovechar los

servicios de las tecnologías para mejorar sus procesos y a formar estudiantes capaces de responder con éxito a los retos que la sociedad actual les plantea , en función de esto el supervisor debe analizar estos avances para adaptarlo a las nuevas necesidades del entorno y de esta manera hacer y revertir en el docente el hecho de aprender las nuevas tecnologías, desaprender lo que ya no hace falta y enfrentarse a los nuevos retos del futuro. En este sentido, los roles del docente son:

Mediación: Según Lozada (2007) señala que los mediadores conscientes son los individuos más expertos que deben preparar un escenario de aprendizaje, es decir, semióticamente, compartiendo significados. Éstos, valiéndose del lenguaje deben fomentar estrategias interactivas, tendiéndole puentes al niño entre lo que ya conoce y lo que está por adquirir, provocándole conflictos socio - cognitivos y construyendo con él una participación guiada. (p. 78). De allí la importancia de entrenar a niños "más expertos" para que sirvan de mediadores a otros compañeros que están en proceso de consolidación de determinadas nociones.

Ahora bien, Rego, según Losada se pregunta: ¿cuál sería el momento oportuno para que los mediadores entren en escena a la hora de mediar determinados aprendizajes? Surge allí la idea básica en la teoría histórica cultural en relación con las zonas del desarrollo. También el mismo autor hace referencia de Vygotski quien identifica dos zonas o niveles del desarrollo. Una primera, se refiere a las funciones que ya han madurado, es decir, los productos finales del desarrollo, caracterizados por las conductas o acciones que el sujeto es capaz de realizar por sí solo. A ésta la define como Zona de Desarrollo Actual. La otra zona, denominada Zona de Desarrollo Próximo.

En este sentido, Zubiria (2006) dice: "...el docente en su rol de mediador-facilitador... en el siglo XXI deberá desestructurar sus pautas de enseñanza tradicionales para prevenir la dependencia cognitiva por parte de los estudiantes... (p.103).

El docente siempre ha ejercido el rol de orientador, el cual tiene importancia en la formación de la personalidad del alumno, ofreciendo información a los padres del desarrollo integral del alumno, con el fin de orientarlos y darles oportunidad de

integrarse al proceso, así también hoy se tiene la oportunidad a través del acompañamiento orientar al docente y erradicar toda debilidad y convertirlas en fortalezas. Esto por medio de planificar actividades especiales tales como: charlas, talleres, foros, mesas redondas, conferencias etc., todo en función de los mismos.

De esta manera, asumir en el contexto actual el ejercicio de esta función exige generar hacia adentro de la Institución una profunda reflexión acerca de los compromisos que asumen los docentes.

Investigador: Este rol implica la búsqueda del conocimiento y la superación profesional. El acompañante, debe ser un profesional que se sumerja en la búsqueda de nuevos aprendizajes, para poder suministrarlos a otros. Nadie da lo que no tiene, en su rol de investigador debe asumir una actitud para desarrollar su perfil profesional y adquirir conocimientos que interfieran positiva y humildemente en su experiencia. De esta manera poder solventar problemas que se van suscitando, cooperar con la transformación y modificación de situaciones, para propiciar el buen funcionamiento de las operaciones y del logro de aprendizajes significativos en los alumnos.

Por otro lado, Misas y Oberto (2006) refieren que "El buen docente tan sólo puede transmitir adecuadamente su conocimiento, su saber, si lo domina con profundidad, y para dominarlo es necesaria la aplicación de la teoría en la práctica investigativa" (p.247).

En el mismo orden de ideas, Peña, D. (2008) señala que "...entonces naturalmente el maestro... se va haciendo investigador de manera empírica sobre la experiencia de la misma" (p.111) Al existir un estímulo de auto investigación el docente buscará la mejor manera de actualizarse para no quedarse atrás, e introducir al niño y niña en un mundo de curiosear, experimentar y descubrir como herramientas útiles a un aprendizaje significativo y permanente.

Promotor Social: Dentro de las políticas educativas del ministerio de Educación se encuentra el docente como promotor social, de ahí la importancia de que el acompañante pedagógico mantenga interacción fluida con todas las personas que hacen vida en el entorno escolar. Siendo modelo esta propicias situaciones donde

modela al docente como fluir comunicacionalmente con la familia y comunidad. Promueve la participación en la institución y la comunidad con el entorno escolar. Ander-Egg (2006). Define lo siguiente:

El docente promotor social, es el que interviene en la comunidad para estimular la participación, organización de esfuerzos, a fin de lograr objetivos educacionales e integrar la comunidad a la organización y viceversa, donde juntos conforman un grupo, compartan experiencias, establezcan metas claras y factibles para emprender la búsqueda de estos objetivos planificados (p.44)

Por otra parte; la Enciclopedia Practica del docente (2010) establece que:

El docente más que transmitir conocimientos e impartir rutinas, es alguien que debe ser capaz de incentivar y motivar a sus estudiantes a aprender, a investigar, a reflexionar y a analizar, pero esto sólo se puede lograr en la medida en que docente haga un buen uso estratégico del recurso profesor-ambiente-estudiante y comprenda que su quehacer no es una profesión, sino una misión (p.89).

A fin de lograr el avance de la investigación es fundamental conceptualizar y definir algunos puntos tratados en el estudio, donde se abordan algunos conceptos básicos para el desarrollo de este trabajo de investigación:

El valor del Compromiso

Según el pensamiento de S. Lehman (2008) “el compromiso es lo que transforma una promesa en realidad, es la palabra que habla con valentía de nuestras intenciones, es la acción que habla más alto que las palabras, es hacerse al tiempo cuando no lo hay, es cumplir con lo prometido cuando las circunstancias se ponen adversas, es el material con el que se forja el carácter para poder cambiar las cosas, es el triunfo diario de la integridad sobre el escepticismo. Comprometerse y mantener los compromisos, son la esencia de la proactividad” Partimos de la definición del compromiso como “la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la

importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado para ello”.

Al comprometernos, ponemos al máximo nuestras capacidades para sacar adelante la tarea encomendada. Teniendo en cuenta que conocemos las condiciones que estamos aceptando y las obligaciones que éstas nos conllevan, ya que supone un esfuerzo permanente hacia la consecución del objetivo establecido. Cuando nos comprometemos es porque conocemos las condiciones que estamos aceptando y las obligaciones que éstas conllevan. La ausencia de compromiso convierte la elección en una trivialidad. Cuando la decisión es aleatoria, la acción carece de sentido.

Satisfacción Laboral

Se entiende como satisfacción laboral al grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo y si tiene bienestar estos se encuentran motivados. Solo algunas instituciones logran estimular a sus empleados para que estos se motiven al trabajo y estén satisfechos.

En relación a lo anteriormente dicho, Bravo, y otros; citados por Guillen y Guil (2006), señalan que “en definitiva, podemos considerar la satisfacción laboral como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo; actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo” (p.197)

No obstante, la satisfacción laboral es una actitud que se cultiva, es progresiva y depende de las experiencias vividas, sean gratas o no. La satisfacción depende de las aspiraciones, y metas del que trabaja, de su relación con los superiores y los pares, del producto que se procese y su acabado. Ahora bien, Mosley y otros (2007) señalan que “en igualdad de circunstancias, los empleados que estén motivados tendrán un desempeño sobresaliente” (p.196)

Por consiguiente, esta afirmación hace énfasis en la motivación del individuo hacia su desempeño. Para que exista una satisfacción y motivación laboral debe haber compensaciones efectivas. El docente que es bien compensado, se encuentra satisfecho en su trabajo y es más productivo y como consecuencia se produce la

calidad de la educación. Por las consideraciones anteriores, se puede inferir que la satisfacción del docente también se logra a través del desarrollo de sus capacidades, Guillén y Guil (2000), refieren que:

Motivación

La motivación es intrínseca porque tiende a satisfacer estas necesidades a partir de las características de contenido y ejecución del propio trabajo, como el tipo de trabajo, el proceso mismo de realizarlo... el reconocimiento recibido de los demás y la autoevaluación por la ejecución, la responsabilidad personal implicada, el progreso social que reporta y el desarrollo personal que conlleva. (p.204).

Como ya se ha aclarado. La motivación es intrínseca, porque surge del individuo mismo que la ejerce debido al estímulo (extrínseco) de aquel que tutorea o media experiencia de aprendizaje. Por lo tanto, se deduce que el incentivo académico es importante para desempeñar su labor con confianza porque conoce realmente lo que hace. Dentro de ese marco referencial, Alles (2006), señala que:

Las organizaciones se preocupan por crear condiciones favorables para que sus empleados desarrollen sus competencias. Adquirir nuevas competencias no es una actividad anterior a su trabajo o que se efectúa aparte del trabajo; se realiza en el transcurso del mismo trabajo y mediante este. (p.66)

Cabe agregar que, en educación media son las instituciones las que deben organizar talleres, charlas, círculos de acción docente, foros, entre otros planificando actividades de formación en conocimientos, finalmente saber aprovechar activamente estas capacidades.

Tomas de decisiones.

Debemos saber que la toma de decisiones es la capacidad del compromiso que debe tener el docente en el aula netamente propio, ya que busca de solventar situaciones en su contexto educativo. Cada día se toman decisiones para buscar las alternativas de la problemática y solventar las distintas causas que se presentan en el ámbito educativo. La toma de decisiones permite organizar nuestras ideas para poder generar estrategias

en el aula de clases para desarrollar un buen trabajo en términos generales.

- Aborda el problema correcto para encontrar la decisión correcta.
- Clarifica los objetivos reales.
- Desarrolla líneas alternas para conducir el proyecto.
- Entiende las consecuencias de la toma de decisiones.
- Dimensiona con exactitud las decisiones que se toman o se dejan de tomar.
- Maneja con sensibilidad las etapas de incertidumbre.
- Cuida la aversión al riesgo.
- Anticipa las decisiones que van eslabonando el proyecto.

Abordando lo mencionado, es importante destacar que el compromiso docente y el rol del gerente de aula, es fundamental en el ámbito educativo para lograr las metas académicas. Es importante acotar que cada base teórica insertada en el trabajo de investigación va de la mano, ya que cada teoría, cumplen una función específica en el compromiso del docente y el rol del gerente de aula.

Bases legales

Es importante la actividad que se desarrolla dentro del sistema educativo venezolano, y quien la ejerza debe estar sujeto a una serie de disposiciones legales que se encuentran señaladas en la Constitución Bolivariana de La República de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de Educación y su Reglamento (2009). Para la fundamentación legal de esta investigación se tomará en cuenta los siguientes documentos y artículos:

Constitución Bolivariana de la República de Venezuela en (1999)

Artículo 102: La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos los

niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad

Artículo 104: La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica. El Estado estimulará su actualización permanente y les garantizará la estabilidad en el ejercicio de la carrera docente, bien sea pública o privada.

Ley Orgánica de Educación y su reglamento (2009)

Artículo 23: La educación media diversificada y profesional tendrá una duración no menor de dos años. Su objetivo es continuar el proceso formativo del alumno iniciado en los niveles precedentes, ampliar el desarrollo integral del educando y su formación cultural; ofrecerle oportunidades para que defina su campo de estudio y de trabajo, brindarle una capacitación científica, humanística y técnica que le permita Incorporarse al trabajo productivo y orientarlo para la prosecución de estudios en el nivel de educación superior.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente

Artículo 6: Son deberes del personal docente:

1. Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y leyes de la República.
2. Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes.
3. Planificar el trabajo docente y rendir oportunamente la información que le sea requerida.
4. Cumplir con las disposiciones de carácter pedagógico, técnico, administrativo y jurídico que dicten las autoridades educativas.
5. Cumplir con las actividades de evaluación.
6. Cumplir con eficacia las exigencias técnicas relativas a los procesos de planeamiento, programación, dirección de las actividades de aprendizaje, evaluación y demás aspectos de la enseñanza-aprendizaje.
7. Asistir a todos los actos académicos y de trabajo en general para los cuales sea formalmente convocado dentro de su horario de trabajo.
8. Orientar y asesorar a la comunidad educativa en la cual ejerce sus actividades docentes.

- 9.** Contribuir a la elevación del nivel ético, científico, humanístico, técnico y cultural de los miembros de la institución en la cual trabaja. 5
- 10.** Integrar las juntas, comisiones o jurados de concursos, calificación de servicio de docentes y trabajos de ascenso, para los cuales fuera designado por las autoridades competentes.
- 11.** Dispensar a los superiores jerárquicos, subordinados, alumnos, padres o representantes y demás miembros de la comunidad educativa, el respeto y trato afable, acordes con la investidura docente.
- 12.** Velar por el buen uso y mantenimiento de los ambientes de trabajo y de materiales, y de los equipos utilizados en el cumplimiento de sus labores.
- 13.** Coadyuvar eficazmente en el mantenimiento del orden institucional, la disciplina y el comportamiento de la comunidad educativa.
- 14.** Promover todo tipo de acciones y campañas para la conservación de los recursos naturales y del ambiente.
- 15.** Los demás que se establezcan en normas legales y reglamentarias.

Cabe destacar que el compromiso docente y el rol del gerente de aula deben cumplir con ciertos reglamentos y leyes; ya mencionados en el trabajo de investigación. Con el fin de que el docente perciba que hay que estar margen de la ley.

Cuadro 1 Tabla de operacionalización de variable

Objetivo General: Analizar compromiso del docente en su rol como gerente de aula de la U.E “Nuestra Señora Del Carmen” del Municipio Naguanagua Estado Carabobo.					
Objetivos Específicos	Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Ítems
Describir el conocimiento que poseen los docentes sobre la influencia que tiene su <u>compromiso docente en su rol de gerente</u> de aula de la .E “Nuestra Señora Del Carmen”	Compromiso docente	El compromiso del docente es la clave para cumplir metas profesionales; y garantizar una gerencia efectiva en el aula. (Rubi2018)	Compromiso docente	Profesionalismo y responsabilidad	1,2
				Satisfacción laboral	3,4
				Motivación	5,6
Identificar el compromiso que presentan los docentes con relación a su praxis gerencial de aula en la U.E “Nuestra Señora Del Carmen”.	Praxis gerencial	Uso de conocimientos teóricos que coadyuven a las transformaciones de la naturaleza y de la sociedad, de acuerdo con las necesidades del hombre dentro de un contexto específico.	Proceso Gerencial	Planificación	7,8
				Organización	9,10
				Dirección	11,12
Determinar las competencias gerenciales del docente de aula de la U.E “Nuestra Señora Del Carmen”.	Perfil del gerente de aula	El perfil del gerente debe poseer capacidades como orientar, planificar, y evaluar para asumir retos y cambios en el aula. (Rubi2018)	Rol del gerente de aula	Control	13
				Toma de decisiones	14
				Comunicación	15

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico corresponde a una revisión de las técnicas, instrumentos y métodos que permitirán dar una estructura a la investigación, para Según Tamayo Tamayo (2003) “Es un proceso que, mediante el método científico, procura obtener información relevante para entender, verificar, corregir y aplicar el conocimiento” (p.37) dicho conocimiento se adquiere para relacionarlo con las hipótesis presentadas ante los problemas planteados.

Nivel de Investigación

Según Hurtado (2010) tiene como objetivo la descripción precisa del evento de estudio. Este tipo de investigación se asocia al diagnóstico. En la investigación descriptiva se hace enumeración detallada de las características del evento de estudio, se busca analizar el compromiso de los docentes en su rol como gerente de aula de la U.E “Nuestra Señora del Carmen”.

Tipo de Investigación

La investigación es de campo, con apoyo en la investigación documental, la cual de acuerdo a Arias (2012) señala:

La investigación de campo es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. ”(p.31)

El entorno a la conceptualización el trabajo será realizado con una investigación directa a los profesores de la U.E. “Nuestra Señora del Carmen”, sin manipulación de los hechos, lo cual brindará datos reales.

Diseño de la Investigación

En relación a las consideraciones conceptuales y de metodología, se desarrollara bajo un diseño no experimental cuya acepción es expuesta por Toro y Parra (2006) como “aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, es decir, es investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables” y se tiene como propósito “observar fenómenos en su contexto natural, para después analizarlos” (p.158), para la recolección de datos el investigador en este caso tendrá contacto directo con los sujetos investigados.

Población

Tomando como base la definición de Arias (2012) la población es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para las cuales serían extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudios. (p.81)

En la presente investigación la población estará representada por 10 Profesores U.E. “Nuestra Señora del Carmen” de ubicada en el Municipio Naguanagua. Edo Carabobo.

Muestra

Según Hernández; Fernández y Baptista (2010), la muestra es entendida como un subconjunto de la población o universo de estudio, y se caracteriza porque debe ser representativa de la población y seleccionada con base en un método estadístico. En este sentido, y con fundamento estadístico, la muestra es considerada de tipo censal, por ser un número pequeño, manejable y representativo. Además, las muestras censales, admiten como criterio de selección al total de la población. Consecuentemente la muestra quedó determinada por diez (10) Profesores U.E. “Nuestra Señora del Carmen” de ubicada en el Municipio Naguanagua. Edo Carabobo

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la presente investigación la técnica a utilizar es la encuesta según Hurtado (2010) la encuesta es una técnica de adquisición de información de interés sociológico, mediante un cuestionario previamente elaborado, a través del cual se puede conocer la opinión o valoración del sujeto seleccionado en una muestra sobre un asunto dado. (Ver anexo A)

El instrumento de recolección de datos a utilizar en la presente investigación estará representado por una encuesta dirigido a los 10 Profesores U.E. “Nuestra Señora del Carmen”, constituido por 15 preguntas dicotómicas (Si - No).

Validez

Según Pineda (2008) la validez se define como la capacidad que posee un instrumento para medir los resultados de lo que se pretende, con propiedad. Ahora bien, tomando en cuenta la mencionada definición la presente investigación tendrá una validez de tipo teórica, pues es aquella que permite demostrar claramente que el cuadro teórico manejado en la investigación corresponde exactamente a lo observado. Este tipo de validez va más allá de la realidad aparente e instrumental, para buscar establecer una relación consistente entre los objetivos de la investigación y la recolección de datos. (Ver anexo B)

Confiabilidad

Es una de las características que determina la utilidad de los resultados de un instrumento de medición en su grado de reproducibilidad. Según Navarro (2009) “se refiere al grado de congruencia con la que se efectúa una medición” (p.88) esto quiere decir que debe determinar la consistencia interna del instrumento es decir que pueda medir las mismas variables en condiciones similares Este aspecto de la exactitud con la cual un instrumento mida lo que se pretende medir es lo que se denomina confiabilidad de la medida. En este sentido, el término confiabilidad es equivalente a los de estabilidad y predictibilidad de los resultados

En tal sentido la confiabilidad permite determinar el grado en que los ítems de una prueba están correlacionados entre sí. De allí que de acuerdo a esta investigación la fórmula que se utilizó fue la Kuder-Richarson KR20 cuyos elementos se presentan a continuación:

$$K_R = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum p \cdot q}{s_t^2} \right]$$

K_R = Es el coeficiente de confiabilidad Kuder-Richarson

K = Es la cantidad de ítems del instrumento

$\sum p \cdot q$ = Es la sumatoria de los productos de las proporciones “p y q”

s_t^2 = Es la varianza de los valores totales (Ver anexo C)

El resultado se interpreta de acuerdo a la siguiente escala o rangos:

Escala	Categoría
0 – 0,20	Muy baja
0,21 – 0,40	Baja
0,41 – 0,60	Moderada
0,61 – 0,80	Alta
0,81 – 1,00	Muy Alta

Análisis e interpretación de los resultados

Se hace referencia aquí, a la descripción de los datos obtenidos tales como: clasificación, registro y tabulación. Además, para el análisis, se utilizarán las técnicas lógicas como (inducción, deducción, análisis, síntesis), y estadísticas (descriptivas o inferenciales), con el fin de descifrar lo que revelarán los datos obtenidos. En este sentido, se realizarán las tablas y gráficos estadísticos en función de las variables estudiadas; además, se tomarán en cuenta las dimensiones e indicadores que caracterizarán a estas variables de acuerdo al cuadro técnico metodológico.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Una vez aplicado el instrumento a la población de estudio, se analizaron los datos obtenidos partiendo de los resultados codificados, para ser presentados en cuadros que contienen las frecuencias absolutas y porcentuales. Seguidamente se realizó la respectiva interpretación donde se determinaron las tendencias encontradas en cada alternativa, es decir, los resultados fueron sometido a un análisis de tipo descriptivo, mediante la incorporación de los principios de la estadística descriptiva representados por distribuciones de frecuencia, promedios, a objeto de mostrar el comportamiento de las variables que participan en el estudio y como se relacionan entre sí.

De acuerdo con Balestrini (2006), “en el análisis a los datos se debe tener en cuenta: (a) El nivel de medición de las variables. (b) La manera como se hayan formulado las hipótesis. (c) El interés del investigador” (p.183). A este nivel se procedió a presentar los datos en cuadros conformados por columnas de frecuencias como una forma sencilla e ilustrativa de organizarlos para su posterior análisis.

La tabulación de los mismos, como la señala Balestrini (ob.cit): “está relacionada con los procedimientos técnicos en el análisis de los datos...donde se ubicará la información recogida atendiendo a la pregunta analizada, a partir de determinados símbolos convencionales” (p.174). A continuación, se presentan los resultados obtenidos.

Variable: Compromiso Docente
Dimensión: Compromiso Docente
Indicador: Profesionalismo y responsabilidad
Ítems: 1,2

Cuadro 2 Puntualidad

Ítems	Si		No		Total
	f	%	F	%	
1	7	70%	3	30%	100%
2	9	90%	1	10%	100%

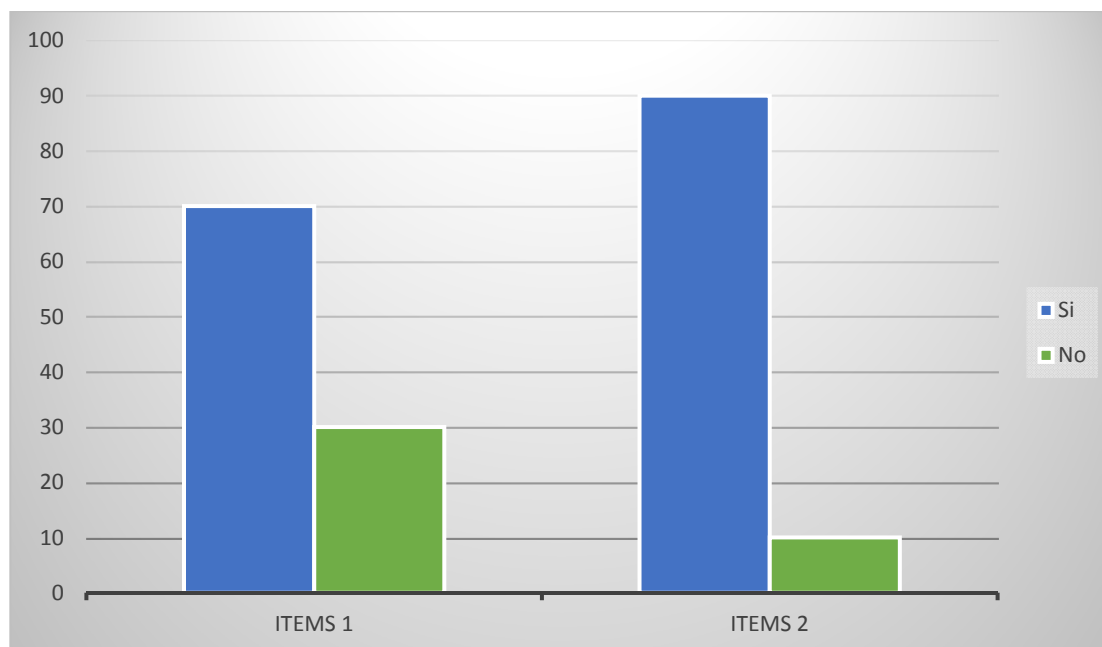


Grafico1 Puntualidad.

Fuente: Rubi (2024)

Interpretación: Una vez aplicado el instrumento, se obtuvo el siguiente resultado para el ítem 1 donde el 70 por ciento respondió afirmativamente, donde se preguntó ¿Considera usted que el compromiso docente es generalmente considerado, como un atributo, deseable, asociado a un sentido de profesionalismo y responsabilidad? Y un 30 por ciento respondió negativamente. Evidenciándose que,

la gran mayoría considera que el compromiso docente es atributo asociado al profesionalismo y responsabilidad.

En cuanto al ítem 2, todos respondieron afirmativamente con un resultado de un 100 por ciento y 0 por ciento negativamente. En cuanto a la responsabilidad docente. Cabe considerar que, intrínsecamente en el sistema educativo, el docente juega un papel fundamental, al ser el agente transformador de una sociedad, más justa, más humana, más creativa; de allí que se requiere que sea: un guía, orientador, facilitador, investigador, motivador, participativo y creador de oportunidades que favorezcan al proceso de enseñanza y aprendizaje, comprometido y responsable con su labor como docente cumpliendo rol como gerente de aula. Según Abarran (2011), expone: Cuando no se da el compromiso personal con cada uno de los miembros del grupo, falta “afecto”. Algunos de ellos se volverán apáticos, se retirarán de la interacción o adoptarán el curso de acción opuesto, tomando una actitud defensiva y de excesiva agresividad. Sin compromiso, el proceso evolutivo se detiene, tanto para el individuo como para el grupo (p. 24)

Es lo que lleva a concluir, que en la actualidad el docente debe ser considerado como un transformador del entorno donde se desenvuelve, posee la preparación y humanismo que se requiere para ofrecer con el ejemplo una actitud proactiva que lo engrandece y lo distingue ante los demás.

Variable: Compromiso Docente
Dimensión: Compromiso Docente
Indicador: Satisfacción laboral
Ítems: 3, 4

Cuadro 3 Satisfacción Laboral

Ítems	Si		No		Total
	f	%	F	%	
3	10	100%	0	0%	100%
4	0	0%	10	100%	100%

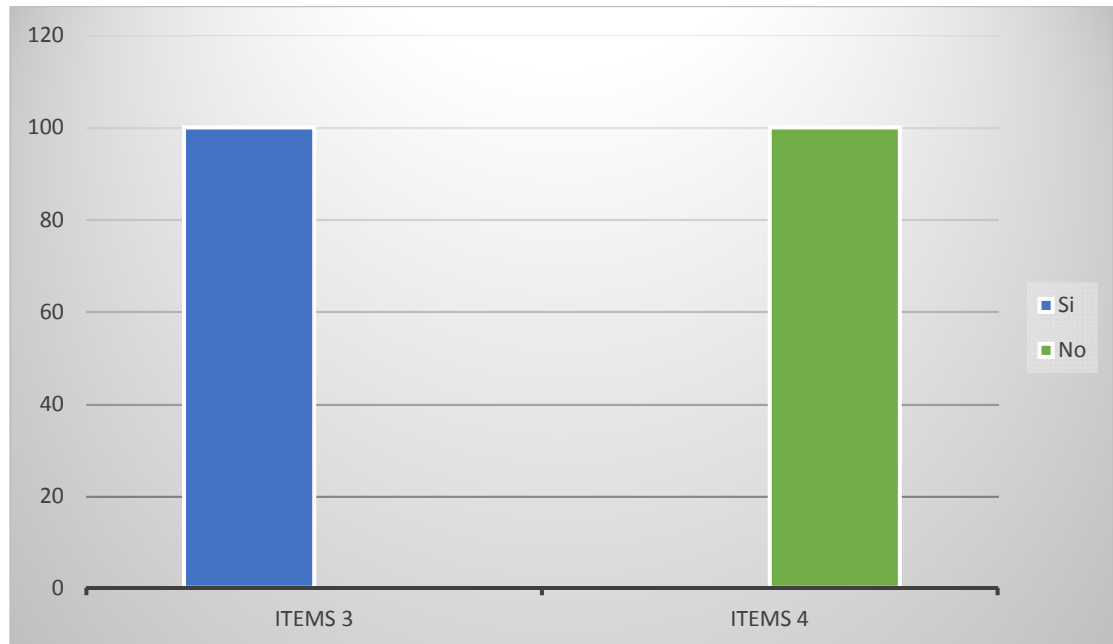


Grafico2 Satisfacción laboral.

Fuente: Rubi (2024)

Interpretación: Como se muestra en la gráfica, para el ítem 3 la mayoría respondió SI con un 100 por ciento y un 0 por ciento se inclinó por el NO. En cuanto a la satisfacción personal, evidenciándose que los docentes encuestados, consideran que las estrategias de enseñanza como sus creencias, actitudes entre otras tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral. En relación a lo anteriormente dicho, Bravo, y otros; citados por Guillen y Guil (2006), señalan que “en definitiva,

podemos considerar la satisfacción laboral como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo; actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo” (p.197)

No obstante, la satisfacción laboral es una actitud que se cultiva, es progresiva y depende de las experiencias vividas, sean gratas o no. La satisfacción depende de las aspiraciones, y metas del que trabaja, de su relación con los superiores y los pares, del producto que se procese y su acabado.

Mientras para el ítem 4, el 100 por ciento respondió negativamente y el 0 por ciento positivamente, en cuanto si ¿Consideraba que existía dentro del área de trabajo satisfacción laboral? De acuerdo con, la respuesta obtenida los docentes expresaron que dentro de la institución no existe satisfacción laboral. Por consiguiente, esta afirmación hace énfasis en la falta de motivación del individuo hacia su desempeño. Para que exista una satisfacción y motivación laboral debe haber compensaciones efectivas, donde el docente sea bien compensado, se encuentra satisfecho en su trabajo y es más productivo y como consecuencia se produce la calidad de la educación.

Variable: Compromiso Docente
Dimensión: Compromiso Docente
Indicador: Motivación
Ítems: 5,6

Cuadro 4 Motivación

Ítems	Si		No		Total
	f	%	F	%	
5	10	100%	0	0%	100%
6	0	0%	10	100%	100%

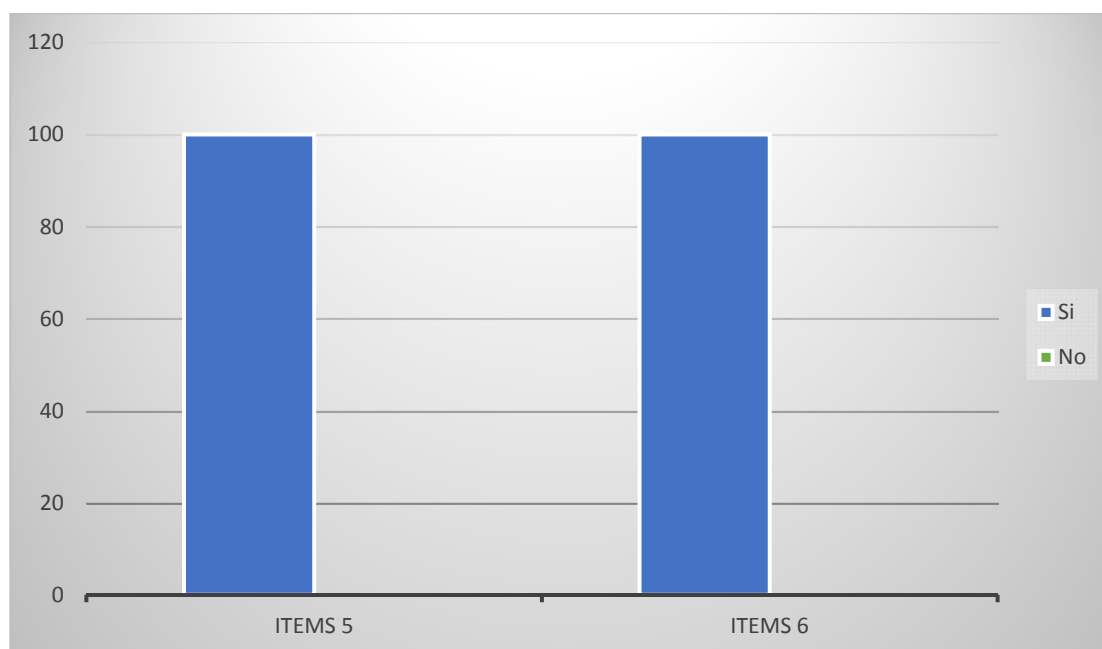


Grafico3 Motivación.

Fuente: Rubi (2024)

Interpretación: Para el ítem 5, 100 por ciento respondió positivamente y 0 por ciento negativamente. En cuanto a la motivación hacia los estudiantes como docente, mostrándose que los docentes si motivan a los estudiantes al realizar sus actividades dentro y fuera de la institución. Según Chiavenato, (2000), el concepto de motivación es difícil de definirlo puesto que se ha utilizado en diferentes sentidos. De manera amplia, motivo que impulsa a una persona a actuar de determinada

manera o por lo menos que origina una propensión hacia un comportamiento específico. (p.147)

En este sentido la motivación está relacionada con el sistema de cognición del individuo, porque los actos del ser humano ya que estos son guiados, por lo que él piensa, creen y prevé. Mientras que, Gary (1996) “refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual” (p.20).

Mientras que, para el ítem 6 se obtuvo 100 por ciento SI y 0 por ciento NO en cuanto si la motivación dentro de la institución educativa es importante. Mostrándose la importancia de la motivación dentro de las instituciones educativas. Guillén (2000), señala que toda persona requiere de un estímulo, razón por la cual las organizaciones deben centrarse en la motivación laboral, donde se logre motivar al personal a fin de que los individuos sientan que son valorados y tomados en consideración sus logros a través del desarrollo de cada una de las tareas.

Variable: Praxis Gerencial
Dimensión: Procesos Gerencial
Indicador: Planificación
Ítems: 7,8

Cuadro 5 Planificación

Ítems	Si		No		Total
	f	%	F	%	
7	10	100%	0	0%	100%
8	0	0%	10	100%	100%

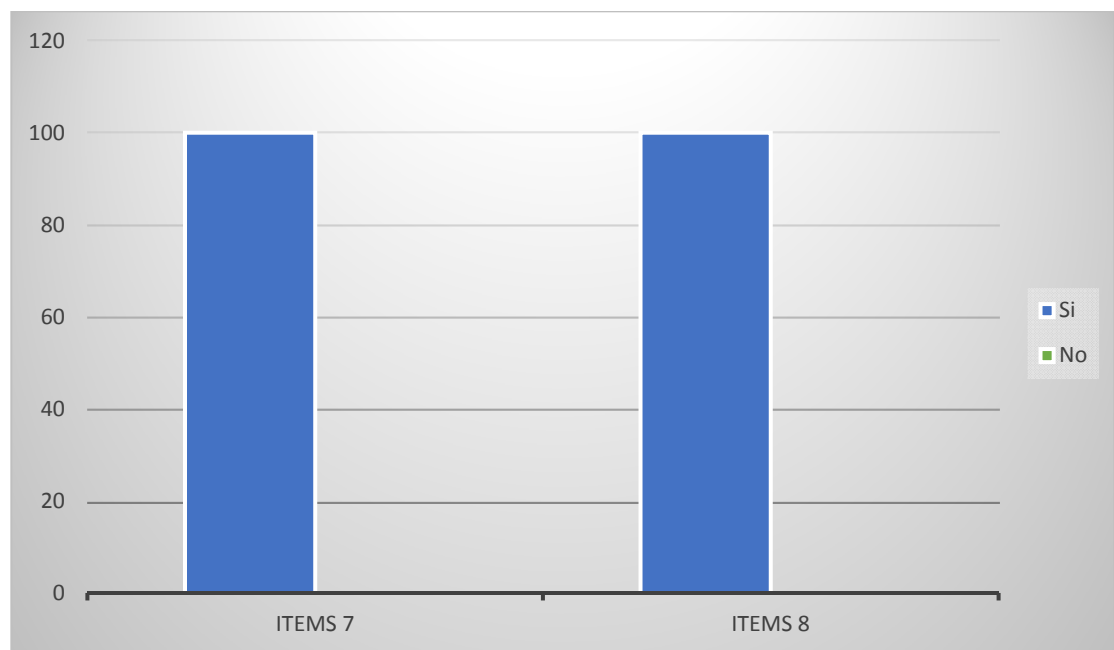


Grafico 4 Planificación. **Fuente:** Rubi (2024)

Interpretación: Como se puede apreciar en la gráfica, en el ítem 7 el 100 por ciento respondió positivamente y 0 por ciento negativamente. De igual manera para el ítem 8, se obtuvo 100 por ciento SI y 0 por ciento No en cuanto al indicador planificación. De allí que, la importancia de la planificación, radica en la necesidad de organizar de manera coherente lo que se quiere lograr con los estudiantes dentro

del salón de clases. Esto implica tomar decisiones previas a la práctica sobre qué es lo que se aprenderá, para qué se hará y cómo se puede lograr de la mejor manera.

Considerándose, así la planificación parte fundamental de todo docente, pues permite entrelazar la teoría con la práctica. Es decir, poder hacer uso de los contenidos (teoría), que son más o menos estándares y comunes, de la forma más conveniente posible. De que, una planificación adecuada envuelve al docente a recurrir a diferentes herramientas y técnicas para que los contenidos programáticos lleguen con mayor facilidad a los estudiantes.

Cabe destacar que, es necesario que la planificación se pregunte por los objetivos, generales como específicos, pues sólo de esta manera se pueden analizar los resultados de la enseñanza, con relación a si se cumplen de buena manera o no. Así, una planificación basada en objetivos guiará y encauzará las sesiones, permitiendo un ordenamiento más eficaz.

Sin embargo, no hay que olvidar que la enseñanza es un proceso dinámico, en que influyen muchas variantes que a veces escapan al control y planificación. Por esto, no siempre hay que ver la planificación como una instancia rígida sin posibilidad de cambio. La planificación debe ser vista más que nada como una importante guía de apoyo, que a veces puede modificarse debido a circunstancias especiales.

Variable: Praxis Gerencial
Dimensión: Procesos Gerencial
Indicador: Organización
Ítems: 9,10

Cuadro 6 Organización

Ítems	Si		No		Total
	f	%	F	%	
9	10	100%	0	0%	100%
10	0	0%	10	100%	100%

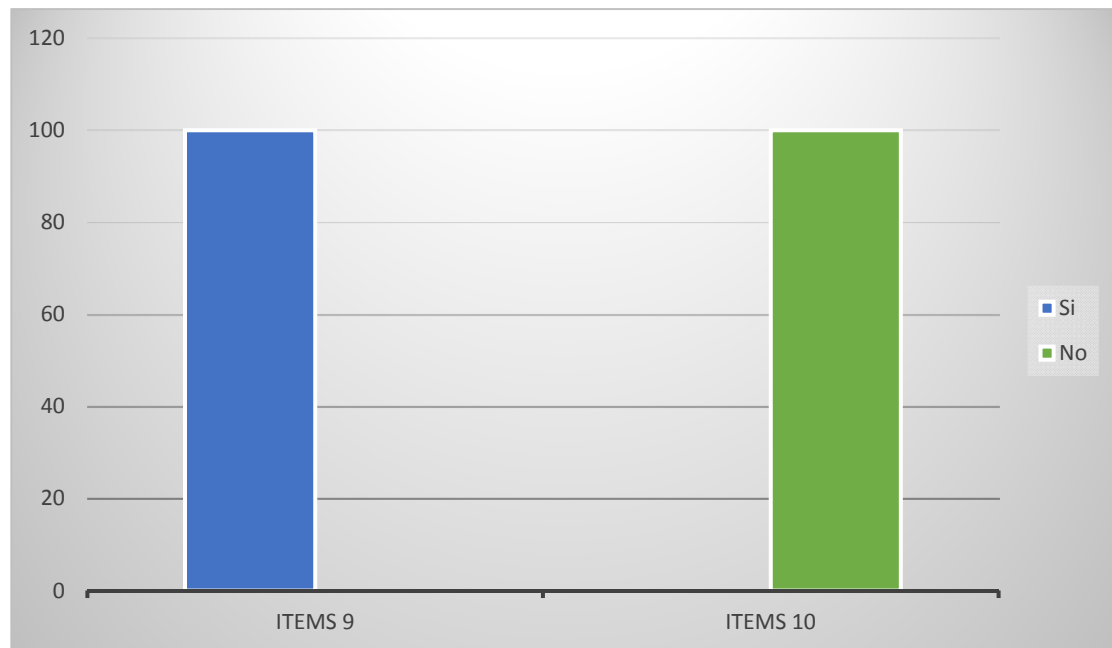


Grafico 4 Organización

Fuente: Rubi

(2024)

Interpretación: El 100 por ciento respondió positivamente y un 0 por ciento negativamente en cuanto al ítem 9 donde se preguntó ¿Usted como gerente se considera importante la organización? Donde se muestra en la gráfica su inclinación por el SI. De allí que, el gerente debe cumplir con una serie de funciones como lo expresan Robbins y Coulter (2010), define las funciones del gerente como “el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar, es decir, realizar un conjunto de actividades o tareas de forma secuencial para el logro de los objetivos propuestos”

(p.20). Cabe destacar, que ninguna de estas funciones puede llevarse a cabo sin incluir a las demás, pero utilizando a las cuatro como un proceso compuesto. Ortiz (2018). El gerente lleva a cabo su tarea para generar un medio ambiente que facilite la participación coordinada de todos los miembros del equipo de trabajo. La proporción en que se use cada elemento varía para cada tarea administrativa e inclusive pueden varias a través del tiempo para el mismo trabajo.

Dentro del mismo orden, el ítem 10 donde el 100 por ciento respondió NO y el 0 por ciento Si. En cuanto si el gerente de aula promueve la organización, evidenciándose que en dicha institución el gerente no promueve ningún tipo de actividad dentro de la institución educativa. Señala La Francesco (2006) que un nuevo rol de un directivo docente en un proceso de cambio es "Disminuir el trabajo relacionado con la administración y vincularse más al trabajo de tipo pedagógico generando y participando de los espacios de reflexión educativa" (p.79). De esta manera, un docente enmarcado en las nuevas tendencias educativas, busca la enseñanza del conocimiento científico, debe ser preparado en la materia, abierto a las opiniones de los alumnos, flexibles en su planificación, creativos en la investigación, capaz de diseñar actividades útiles para su desempeño.

Variable: Praxis Gerencial
Dimensión: Procesos Gerencial
Indicador: Dirección
Ítems: 11,12

Cuadro 6 Dirección

Ítems	Si		No		Total
	f	%	F	%	
11	10	100%	0	0%	100%
12	0	0%	10	100%	100%

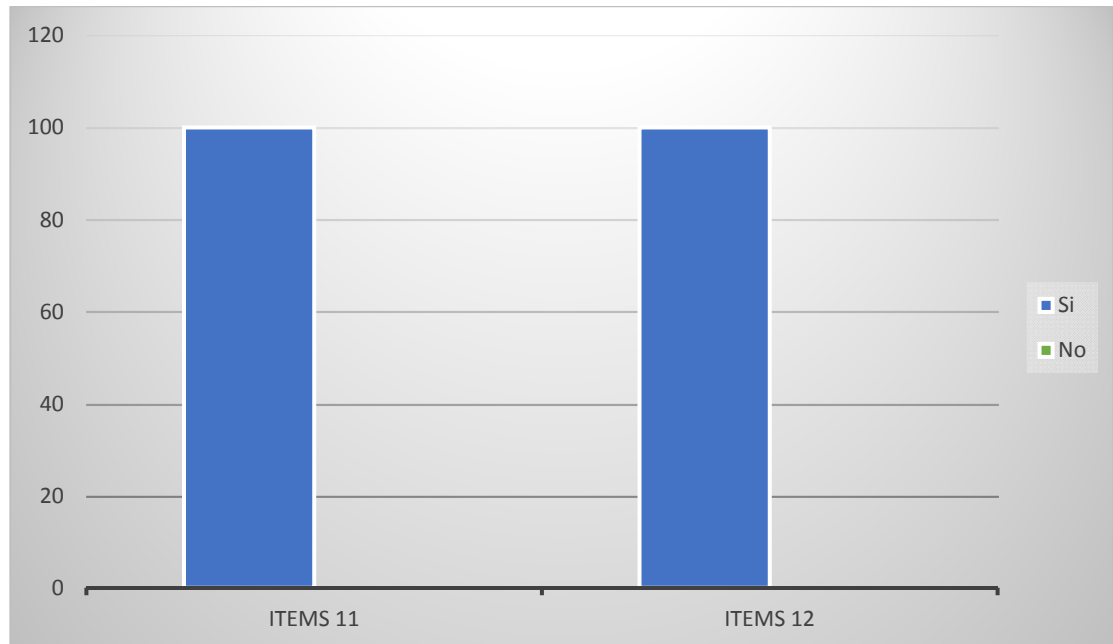


Grafico 5 Dirección

Fuente: Rubi (2024)

Interpretación: Como se muestra en el grafico donde el indicador es dirección, se obtuvieron el 100 por ciento de respuestas positivas y el 0 por ciento de respuestas negativas para el ítem 11 y 12. En cuanto a la importancia de la dirección y quien debería estar a cargo de la misma. Las funciones del gerente consisten en todas aquellas actividades que lo conducirá al logro de los objetivos propuestos en la

organización. La gerencia en la educación es una herramienta o medio muy importante para el logro de los objetivos, la eficiencia, la efectividad y funcionamiento eficaz de la estructura educativa, en donde el gerente educativo en este caso el director de cada institución debe desarrollar el proceso administrativo como medio para convertir a la institución en una organización que sea competitiva, que propenda por obtener y permanecer ventajas comparativas frente a otras instituciones de carácter público o privado, desarrollar en los miembros de la organización un espíritu innovador y hacendoso, hacer un enlace entre la educación y el aparato productivo para satisfacer las necesidades del actual mercado laboral productivo y formación.

Hoy en día la gerencia es la utilización óptima de los recursos con los que cuenta la organización en beneficio de la consecución de los objetivos y metas propuestas por las instituciones tomando en cuenta que cada institución educativa es diferente en su proyecto educativo

Variable: Perfil del gerente de aula

Dimensión: Rol del Gerente de aula

Indicadores: Control, Toma de decisiones, comunicación.

Ítems: 13, 14,15

Cuadro 7 Control, Toma de decisiones, comunicación.

Ítems	Si		No		Total
	f	%	F	%	
13	8	80%	2	20%	100%
14	10	100%	0	0%	100%
15	10	100%	0	0%	100%

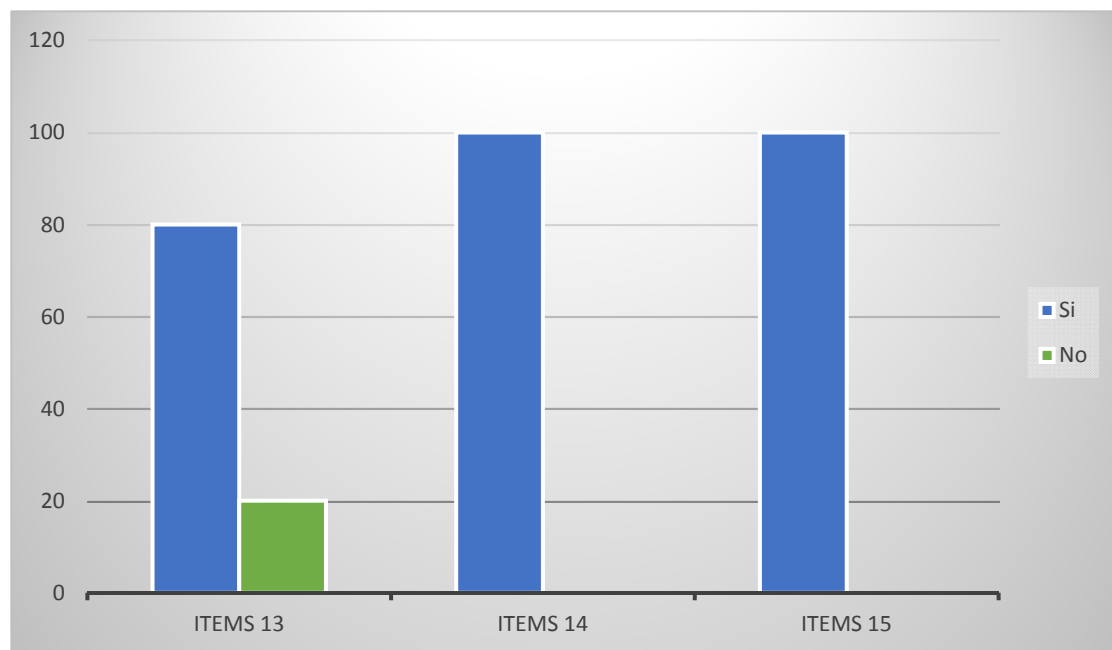


Grafico 6 Control, Toma de decisiones, comunicación. **Fuente:** Rubi (2024)

Interpretación: De acuerdo a los resultados obtenidos, para el ítem 13 80 por ciento respondió SI y 20 por ciento no en cuanto se preguntó ¿Lleva adecuadamente el control del aula?, de lo que se deduce que la mayoría de los docentes si llevan un control adecuado control del aula. Mientras que para el ítem 14 el 100 por ciento respondió positivamente y 0 por ciento negativamente, en cuanto a la toma de decisiones como rol imperante dentro de la gerencia educativa. Debemos saber que la toma de decisiones es la capacidad del compromiso que debe tener el docente en el aula netamente propio, ya que busca de solventar situaciones en su contexto educativo.

Cada día se toman decisiones para buscar las alternativas de la problemática y solventar las distintas causas que se presentan en el ámbito educativo. La toma de decisiones permite organizar nuestras ideas para poder generar estrategias en el aula de clases para desarrollar un buen trabajo en términos generales.

En cuanto al ítem 15, el 100 por ciento respondió afirmativamente y 0 por ciento negativamente en cuanto al clima organizacional. Para Martínez (2008) el “Clima Organizacional implica un profundo compromiso gerencial con la mejora del desempeño organizacional a través de una gestión efectiva de las personas”. (p.53) Gestión que involucra no sólo cumplir con sus funciones administrativas, sino también con el fomento de una convivencia armoniosa entre los diferentes actores socio-educativos para el logro de las metas y objetivos establecidos en equipo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Partiendo de los resultados arrojados en el instrumentó aplicado, y tomado en cuenta la información suministrada por la población de estudio y con el propósito de dar respuesta a los objetivos formulados en la investigación, se concluye:

En relación al objetivo N° 1 describir el conocimiento que poseen los docentes sobre la influencia que tiene su compromiso docente en su rol de gerente de aula de la U.E “Nuestra Señora del Carmen”. Los conocimientos demostrados por los docentes sobre compromiso docente y su rol dentro de la gerencia educativa, están basados tanto en la experticia como la autoformación, tal como lo expresaron en el instrumento utilizado. Por tanto, al reconocer las experiencias significativas de los docentes acerca de su rol gerencial dentro del aula, se encontró que su desempeño es empírico en virtud de no han recibido formación gerencial. Sin embargo, con esfuerzo y tesón, logran cumplir los objetivos que como gerentes de aula se trazan. En cuanto a la institución educativa, no imparte formación gerencial en los docentes, aunque les permite actuar como tal.

Luego se ubica el objetivo N° 2, Identificar el compromiso que presentan los docentes con relación a su praxis gerencial de aula en la U.E “Nuestra Señora Del Carmen”. Al identificar el perfil gerencial del docente, reveló que el mismo desempeña una serie de funciones en su quehacer escolar, las cuales son coincidentes con los procesos gerenciales como: planificación, organización, dirección y control. A la par, de que dichos procesos son llevados a cabo bajo un perfil de competencias personales, profesionales y técnicas propios de un gerente educativo, demostrándose un profundo interés por cumplir con su rol gerencial. En cuanto a los estilos gerenciales que caracterizan a los docentes en su acción pedagógica.

Finalmente, el objetivo N° 3 Determinar las competencias gerenciales del docente de aula de la U.E “Nuestra Señora Del Carmen”. De acuerdo a sus enfoques teóricos y conceptuales, se encontró que los resultados permiten concluir que existen

fallas en el personal docente vinculadas con el desarrollo de sus competencias. Desde el punto de vista de Tobón (2006), las competencias “son los procesos generales contextualizados, referidos al desempeño de la persona dentro de una determinada área del desarrollo humano”. Concluyendo, que para los gerentes educativos las competencias académicas, administrativas, comunicativas y humano-sociales, son puestas en práctica en las instituciones casi siempre, mientras que para los docentes estas competencias casi nunca son demostradas por el personal directivo, estas divergencias indican una sentida necesidad de mejoramiento de las competencias en el entorno escolar.

Por consiguiente, cambiar la práctica gerencial implica perfilar un gerente educativo diferente, con nuevos conocimientos, métodos y técnicas de abordaje y de solución de conflictos consonantes con el proceso de transformación e innovación característico del momento que por supuesto, deberá desprenderse de los esquemas tradicionales de supervisión gerencial para sumergirse en los roles actuales, con nuevos criterios, propuestas renovadas, desarrollándose un paradigma educativo innovador.

Recomendaciones

En función de las conclusiones formuladas en esta investigación se presentan algunas recomendaciones:

- Es eminente que los docentes requieren de formación gerencial, por lo que se deben proponer ciclos de talleres basados en los aspectos básicos sobre gerencia, con el fin de proporcionarles la información adecuada.
- Aprovechar los acompañamientos pedagógicos realizados por los coordinadores, con el propósito de orientar a los docentes en referencia a los procesos gerenciales.

- Hacer extensivos hasta los demás miembros del personal de la institución la formación gerencial para su mayor y mejor desempeño en el cargo para el cual estuvieran designados.
- Elevar la propuesta hasta las instituciones superiores formadoras de docentes, con el fin de impartir los conocimientos necesarios para la acción gerencial en educación, como parte de su pensum de estudios.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional, (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. gaceta oficial N° 36860. Caracas
- Briceño (2011), Gerencia de Aula como Herramienta para el Control de la Disciplina de los alumnos en Educación Básica. Trabajo de Grado en Maestría en Educación. Universidad de Carabobo (Área de Estudios de Postgrado).
- García L. F. (2010) La Gerencia de Aula, una Alternativa ante el Poder y Autoridad Ejercida por el Docente en el Nivel de Educación Básica Trabajo de Grado en Maestría en Educación. Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (Área de Estudios de Postgrado).
- Hernández, Fernández y Batista (2010), Metodología de la Investigación. México. Ed. Mc. Graw Hill.
- Hurtado, L. (2009), Métodos Cualitativos y Cuantitativos en Investigación Evaluativa. Segunda Edición. Ediciones Morata. Madrid.
- Koontz, H (2001) Planificación Operativa Gerencial. Editorial: McGraw-Hill
- Ley Orgánica de Educación (2011). Gaceta Oficial N° 2635 extraordinario. Venezuela.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, (2000). Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario.
- Ríos F. P. (2011), Función Gerencial Centrada en la Educación en Valores como alternativa del Docente de Aula en el Logro de la Calidad. Akal, Madrid (3a edición).
- Ruiz, L. (2008). Gerencia en el Aula. Venezuela: FEDUPEL.
- Sabino, C. (2008), Metodología de la Investigación, Buenos Aires. Argentina. Editorial El Cid.
- Sánchez, W. (2010). Caracterización de la acción Gerencial de Aula de los docentes que Administran la Asignatura de Contabilidad. Trabajo de Grado en Maestría en Educación. Universidad de Carabobo (Área de Estudios de Postgrado).

ANEXOS

[Anexo - A] INSTRUMENTO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN
INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO

Estimado Docente:

El instrumento que se presenta a continuación ha sido elaborado con la finalidad de recabar información sobre la Investigación de El compromiso de los docentes en su rol como gerente de aula de la U.E "NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN".

Instrumento

Instrucciones: A continuación, se presentan una serie de enunciados, para responder por favor seleccione la opción que considere correcta marcando con una equis (X).

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
1	¿Considera usted que el compromiso docente es generalmente considerado como un atributo deseable, asociado a un sentido de profesionalismo y responsabilidad?		☒
2	¿El Compromiso docente se evidencian en "profesores que creen firmemente en la responsabilidad?	☒	
3	¿Considera usted que las estrategias de enseñanza que utilizan, así como también sus creencias, actitudes y valores, tendrán un impacto significativo en su satisfacción laboral?	☒	
4	¿Considera usted que existe dentro del área de trabajo satisfacción laboral?		☒
5	¿Usted como docente estimula a la motivación a sus alumnos?	☒	
6	¿Considera usted importante la motivación?	☒	
7	¿Considera usted que el compromiso docente implica muchas facetas que incluyen diversos objetivos relacionados con el trabajo, entre ellos: con la organización, la ocupación, la planificación, ¿entre otros?	☒	
8	¿Toma usted en cuenta la planificación?	☒	

10	¿Usted como gerente de aula promueve la organización?	✓	
11	¿Considera usted que el gerente de aula debe tener dirección?	✓	
12	¿Considera usted importante la dirección en el aula?	✓	
13	¿lleva adecuadamente el control en el aula?	✓	
14	¿Considera usted en su rol como gerente de aula importante la toma decisiones?	✓	
15	¿Usted como gerente de aula propicia un clima que facilite la comunicación interpersonal e interinstitucional?	✓	

**[Anexo - B]
VALIDACION**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
DIRECCION DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION**



Nombre del Evaluador: _____
Especialidad: _____
Grado Académico: _____
Fecha: _____

**EL COMPROMISO DE LOS DOCENTES EN SU ROL COMO
GERENTE DE AULA DE LA U.E “NUESTRA
SEÑORA DEL CARMEN”**

**Autor:
Lcdo. Luis Rubi**

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

INTRUCCIONES: Lea cuidadosamente cada ítem del instrumento y coloque una equis (X) en la casilla que mejor refleje su opinión.

Nota: En los ítems a evaluar, se entiende por redacción la forma gramatical expresada en lenguaje formal. Así mismo, pertinencia; es la relación entre objetivos del estudio y los ítems a evaluar. Por otro lado la coherencia, deberá ser como la hilación entre los objetivos del estudio y los ítems, y por último, la relevancia es la importancia de los ítems para generar las conclusiones.

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1													
2													
3													
4													
5													
6													
7													
8													
9													
10													

Nota:

1 = Excelente

2 = Bien

3 = Regular

Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos

SI ____ NO ____

Que Ítems agregaría:

Sugerencias para mejorar el instrumento

Gracias por su colaboración.

[Anexo - C]
CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
KÜDER RICHARDSON (KR₂₀)

	Items en el instrumento																
Sujetos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	sumatoria de los aciertos de los items	
1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	10	
2	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	9	
3	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	8	
4	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	9	
5	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	10	
6	0	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	11	
7	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	11	
8	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	10	
9	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	12	
10	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	11	
Sumatoria	6	6	8	5	8	6	6	5	6	8	5	9	10	10	10	1,43	varianza de los aciertos
p	0,2	0,2	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3		
q	0,8	0,8	0,7	0,8	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8	0,7	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7		
pxq	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	2,60	sumatoria pxq

$$K_r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum p \cdot q}{S_t^2} \right]$$

0	Nula				
0,01 - 0,20	Muy baja				
0,21 - 0,40	Baja				
0,41 - 0,60	Moderada o Sustancial	SI	1		
0,61 - 0,80	confiable	NO	0		
0,81 - 0,99	Muy confiable				
1	confiable				

	k/(k-1)	k número de ítems
1- (Σpxq/varianza)	1,05	en el cuestionario
-0,81627907	-0,86	Coficiente