



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



**ESTRATEGIAS GERENCIALES APLICABLES
AL PROGRAMA TODAS LAS MANOS A LA SIEMBRA
EN LA ESCUELA PRIMARIA BOLIVARIANA “MANAURE”
DEL MUNICIPIO LIMA BLANCO DEL ESTADO COJEDES**

AUTOR: José Pérez Martínez

C.I. N°: 7.530.388

PROFESOR: Dr. Orlando Castro

TUTOR: MSc. Lisette Zapata

Valencia, Noviembre de 2012



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



**ESTRATEGIAS GERENCIALES APLICABLES AL PROGRAMA TODAS
LAS MANOS A LA SIEMBRA EN LA ESCUELA PRIMARIA
BOLIVARIANA “MANAURE” DEL MUNICIPIO LIMA BLANCO DEL
ESTADO COJEDES**

**Trabajo de Grado Presentando ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de
Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo para Optar al Título de
Magíster en Gerencia Avanzada en Educación**

AUTOR: José Pérez Martínez

C.I. N°: 7.530.388

PROFESOR: Dr. Orlando Castro

TUTOR: MSc. Lisette Zapata

Valencia, Noviembre de 2012



MAESTRÍA

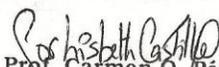


ACTA DE APROBACIÓN

La Comisión Coordinadora del Programa de **Maestría en Gerencia Avanzada en Educación**, en uso de las atribuciones que le confiere al Articuló N° 44 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, hace constar que una vez evaluado el Proyecto de Trabajo de Grado titulado: **ESTRATEGIAS GERENCIALES APLICABLES AL PROGRAMA TODAS LAS MANOS A LA SIEMBRA, EN LA ESCUELA PRIMARIA BOLIVARIANA "MANAURE" DEL MUNICIPIO LIMA BLANCO DEL ESTADO COJEDES**, bajo la **Línea de Investigación: Procesos Gerenciales**, presentado por el participante **José Pérez Martínez**, titular de la cédula de identidad N° **07.530.388**, elaborado bajo la dirección de la Tutora **Prof. Lisett Zapata**, cédula de identidad N° **12.365.842**, considera que el mismo reúne los requisitos y, en consecuencia, es **APROBADO**.

En Valencia, a los veintinueve días del mes de febrero de dos mil doce.

Por la Comisión Coordinadora de la Maestría en
Gerencia Avanzada en Educación


Prof. Carmen O. Pérez
Coordinadora del Programa



Archivo Acta de Aprobación
Deylan 2012-02-29

... *La Universidad Efectiva*

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

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 Lisett del Valle Zapata Pantoja titular de la cédula de identidad N° 12.365.842 en mi carácter de Tutor del Trabajo de Especialización Maestría Titulado: ESTRATEGIAS GERENCIALES APLICABLES AL PROGRAMA TODAS LAS MANOS A LA SIEMBRA EN LA ESCUELA PRIMARIA BOLIVARIANA "MANAURE" DEL MUNICIPIO LIMA BLANCO DEL ESTADO COJEDES

Presentado por el (la) ciudadano (a) José Nolberto Pérez Martínez Titular de la cédula de identidad N° 7.530.388, para optar Al título de MAGISTER EN 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 Valencia a los 02 días del mes de Julio del año dos mil Doce


Firma
C.I: 12.365.842

Nota: Para la inscripción del citado trabajo, el alumno consignará la relación de las reuniones periódicas efectuadas durante el desarrollo del mismo, suscrita por ambas partes.

AUTORIZACIÓN 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

Lisett del Valle Zapata Pantoja titular de la cédula de identidad N° 12.365.842 en mi carácter

de Tutor del Trabajo de Especialización Maestría Titulado:

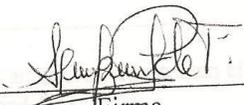
ESTRATEGIAS GERENCIALES APLICABLES AL PROGRAMA TODAS LAS MANOS A LA SIEMBRA EN LA ESCUELA PRIMARIA BOLIVARIANA "MANAURE" DEL MUNICIPIO LIMA BLANCO DEL ESTADO COJEDES

Presentado por el (la) ciudadano (a) José Nolberto Pérez Martínez

Titular de la cédula de identidad N° 7.530.388, para optar Al título de MAGISTER EN 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 02 días del mes de Julio del año dos mil Doce


Firma
C.I: 12.365.842

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA/ESPECIALIZACIÓN/DOCTORADO EN:

INFORME DE ACTIVIDADES

Participante: José Nolberto Pérez Martínez Cédula de identidad: 7.530.388
Tutor (a): Msc Lisett Zapata Cédula de identidad: 12.365.842
Correo electrónico del participante: josenperezmartinez@hotmail.com

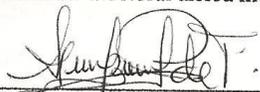
Título tentativo del Trabajo: ESTRATEGIAS GERENCIALES APLICABLES AL
PROGRAMA TODAS LAS MANOS A LA SIEMBRA EN LA ESCUELA PRIMARIA
BOLIVARIANA "MANAURE" DEL MUNICIPIO LIMA BLANCO DEL ESTADO
Línea de investigación: Procesos Gerenciales en Educación

SESION	FECHA	HORA	ASUNTO TRATADO	OBSERVACIÓN
PRIMERA	17/02/2011	3:00 PM	Seleccionar el Tema	
SEGUNDA	04/04/2011	4:00 PM	Búsqueda Sustento Bibliográfico	
TERCERA	03/06/2011	2:00 PM	Inicio Capitulo N° I	
CUARTA	28/09/2011	4:00 PM	Inicio Capitulo N° II	
QUINTA	30/01/2012	2:00 PM	Inicio Capitulo N° III	
SEXTA	10/02/2012	2:00 PM	Entrega Capítulos I- II- III	Para Evaluación
SEPTIMA	02/07/2012	1:00 PM	Entrega Trabajo Grado	Para ser Evaluado

Título definitivo: ESTRATEGIAS GERENCIALES APLICABLES AL PROGRAMA
TODAS LAS MANOS A LA SIEMBRA EN LA ESCUELA PRIMARIA BOLIVARIANA
"MANAURE" DEL MUNICIPIO LIMA BLANCO DEL ESTADO

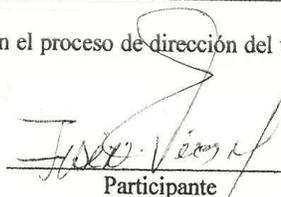
Comentarios finales acerca de la investigación: _____

Declaramos que las especificaciones anteriores representan el proceso de dirección del trabajo de Grado/Tesis Doctoral arriba mencionado (a).



Tutor (a)

C.I: 12.365.842



Participante

C.I: 7.530.388



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

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por medio de la presente hago constar que he leído el proyecto de investigación de grado, presentado por el ciudadano Profesor José Pérez Martínez, Cédula de Identidad N°: **7.530.388** para optar al Grado de Magister en Gerencia Avanzada en Educación, cuyo título tentativo es: **ESTRATEGIAS GERENCIALES APLICABLES AL PROGRAMA TODAS LAS MANOS A LA SIEMBRA EN LA ESCUELA PRIMARIA BOLIVARIANA "MANAURE" DEL MUNICIPIO LIMA BLANDO DEL ESTADO COJEDES**, por lo cual acepto asesorar al estudiante en calidad de tutor, durante la etapa de desarrollo y hasta su presentación y evaluación por parte del jurado examinador.

En la ciudad de Valencia, a los 02 días del mes de Julio de 2012

MSc. Lisset Zapata

C.I. N° V- 12.365.842

DEDICATORIA

A **Dios** primeramente por permitirnos la existencia. Al Creador que cargó nuestras agobios y penas aligerándonos la carga, haciéndola más ligera, haciéndolas tuyas y tantas otras cosas que no sabríamos describir, gracias Dios Bendito, por las fuerzas que nos das día a día.

A mi madre por ser ejemplo de lucha

A mis hijos por ser el Motor de mi vida

A mis hermanas y hermanos, por brindarme su ayuda incondicional y por darme su hombro cuando más lo necesité

A mis amigos de estudios por estar siempre a mi lado.

RECONOCIMIENTO

Ante todo a Dios, por permitirme vivir en un país lleno de Gracias, por darnos el ser y la inteligencia para adquirir los conocimientos que me llevan a lograr mis metas.

A mi madre por darme la vida y la educación.

A mi familia que ha estado siempre apoyándome en las decisiones que he tomado para la formación y crecimiento personal profesional.

Extiendo un reconocimiento sincero a todas aquellas personas e instituciones que han aportado su colaboración, conocimientos y apoyo para el logro de nuestra realización profesional, muy en especial a la Universidad de Carabobo quien abrió sus puertas para hacer de mí un excelente profesional y a todos los profesores que laboran dentro de la Institución, y que de uno u otra manera hicieron posible mi preparación; mil Gracias.

A mi Tutora MSc. Lisset Zapata quien tuvo la gentileza de guiarme en el desarrollo y culminación de la presente investigación.

A mi Asesor Dr. Orlando Castro quien con su vasta experiencia me guió, orientó y ayudó a realizar no sólo ésta investigación, tanto importante y relevante de mi vida, sino por todo el apoyo que me brindó a lo largo de mi formación profesional.

A la Licda. Arelis Falcón por ser mi amiga incondicional, noble firme, persistente.

A todos aquellos que de una u otra forma, me prestaron ayuda para el alcance de mis metas.

GRACIAS

ÍNDICE

	pp.
DEDICATORIA.....	ix
RECONOCIMIENTO.....	x
ÍNDICE.....	xi
TABLA DE CUADROS.....	xiii
TABLA DE GRÁFICOS.....	xiv
RESUMEN.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
 CAPÍTULO I EL PROBLEMA	 4
Planteamiento del Problema.....	4
Objetivos de la Investigación.....	7
Objetivo General.....	7
Objetivos Específicos.....	7
Justificación.....	7
 CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL	 10
Antecedentes Relacionado con la Investigación.....	10
Bases Teóricas.....	15
Fundamentación Teórica.....	35
Bases Legales.....	40
Tabla de Especificaciones.....	45
 CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	 46
Tipo y Diseño de la Investigación.....	46
Población.....	48
Muestra.....	49
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	49
Validez del Instrumento.....	50
Confiablez del Instrumento.....	50

	pp.
CAPÍTULO IV PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	54
CAPÍTULO V CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIÓN	82
Conclusión.....	82
Recomendación.....	83
CAPÍTULO VI LA PROPUESTA.....	87
Justificación de la Propuesta.....	87
Objetivos de la Propuesta.....	88
Objetivo General.....	88
Objetivos Específicos.....	88
Fundamentación Jurídica.....	88
Análisis de Viabilidad.....	90
Estructura de la Propuesta.....	90
BIBLIOGRAFÍA.....	96
ANEXOS.....	101

LISTA DE TABLAS

TABLAS	pp.
1 Tabla de Especificaciones.....	45
2 Población y Muestra.....	49
3 Confiabilidad del Instrumento.....	53
4 Confiabilidad Programa SPSS.....	53
5 Diagnosticar las necesidades que presenta la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes.....	56
6 Gestión del Director.....	58
7 Integración Consejos Comunales y Asociación Civil.....	60
8 Estrategias Gerenciales Dimensión Funciones Administrativas.....	63
9 Estrategias Gerenciales Dimensión Funciones Administrativas.....	65
10 Estrategias Gerenciales Dimensión Funciones Administrativas.....	68
11 Estrategias Gerenciales Dimensión Funciones Administrativas.....	71
12 Programa “Todas las Manos a la Siembra” Dimensión Desarrollo Endógeno.....	74
13 Programa “Todas las Manos a la Siembra” Dimensión Desarrollo Integración.	
14 Viabilidad Dimensión Recursos.....	80
15 I Primera Jornada de Fortalecimiento de las Funciones Gerenciales.....	95
16 II Reuniones para el acuerdo de la planificación y ejecución de “Todas las Manos a la Siembra”.....	96

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico	pp.
1 Diagnosticar las necesidades que presenta la Escuela Primaria Bolivariana “Maneare” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes.....	56
2 Gestión del Director.....	58
3 Integración Consejos Comunales y Asociación Civil.....	60
4 Estrategias Gerenciales Dimensión Funciones Administrativas.....	63
5 Estrategias Gerenciales Dimensión Funciones Administrativas.....	65
6 Estrategias Gerenciales Dimensión Funciones Administrativas.....	68
7 Estrategias Gerenciales Dimensión Funciones Administrativas.....	71
8 Programa “Todas las Manos a la Siembra” Dimensión Desarrollo Endógeno...	75
9 Programa “Todas las Manos a la Siembra” Dimensión Desarrollo Integración..	93
10 Viabilidad Dimensión Recursos.....	80
11 Estructura de la propuesta.....	92



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



**ESTRATEGIAS GERENCIALES APLICABLES AL PROGRAMA TODAS
LAS MANOS A LA SIEMBRA EN LA ESCUELA PRIMARIA
BOLIVARIANA “MANAURE” DEL MUNICIPIO LIMA BLANCO DEL
ESTADO COJEDES**

AUTOR: José Pérez Martínez

TUTOR: MSc. Lisette Zapata

AÑO: 2012

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo Proponer estrategias gerenciales aplicables al programa “Todas las Manos a la Siembra” en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes. El estudio se sustenta en las teorías de la Comunicación Estratégica de Scheinsohn del Aprendizaje Significativo de Ausubel y la Teoría de las Expectativas de Víctor Vroom. El estudio se ajusta al tipo de proyecto viable, con apoyo de una investigación de campo de diseño documental no experimental por cuanto no se manipularán las variables. La población estuvo conformada por un (1) estrato: docentes con un total de cincuenta (50) individuos, donde la muestra la conformarán el 30% de la población siendo ésta de quince (15). Mientras que la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, el cual consistió en treinta y tres (33) ítems, utilizando el método de escala tipo Lickert con cinco (5) alternativas de respuestas. Asimismo, la validez consistirá en el Juicio de Expertos, de Constructo y de Contenido, la confiabilidad se efectuará a través del Coeficiente de Confiabilidad Alfa – Cronbach. Se concluyó que se presentaron fallas en las tareas administrativas así como de la ausencia de planificación y ejecución de programas emanados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, de igual manera la escuela posee infraestructura, recursos humanos como docentes especialistas y de las Fuerzas Vivas de la Comunidad; y materiales para implementar el Programa Todas las Manos a la Siembra. Se recomienda realizar talleres, conversatorios, ponencia de expertos para optimizar las funciones del gerente y ejecutar el programa antes descrito por medio de la triada escuela-familia-comunidad.

Palabras Claves: Estrategias Gerenciales, Programa “Todas las Manos a la Siembra”, Consejo Comunal, Asociación Civil.

Línea de Investigación: Procesos Gerenciales

Área de Investigación: Desempeño Docente



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



**ESTRATEGIAS GERENCIALES APLICABLES AL PROGRAMA TODAS
LAS MANOS A LA SIEMBRA EN LA ESCUELA PRIMARIA
BOLIVARIANA “MANAURE” DEL MUNICIPIO LIMA BLANCO DEL
ESTADO COJEDES**

AUTOR: José Pérez Martínez

TUTOR: MSc. Lisette Zapata

AÑO: 2012

ABSTRACT

The purpose of the present research was to propose administrative strategies suitable to apply to the program “all hands to planting” at the bolivarian primary school “Manaure” in lima blanco country, cojedes state. The estudy was base don theories of comunicational strategies of Scheinsohn, of significant learning of Ausubel, and the theory of the expectations pf victor vroom. The study applies to the type of proyect suitable whit the aids of field research with documental desing, not experimental, since variables are not manipulated. The population was conformed for one (1) layer: teachers whit fifty (50) people in total, where the simple was conformed for 30% of the population being this of fifteen (15). Meanwhile, the technique was the survey, and the instrument the questionnaire, wich consiste don thirty three (33) ítems, using the scale method Lickert type with five (5) alternative answers. In the same way alidity consiste don the content, the confiability was done through the Cronbach-alpha confidence coeficient. In conclusión, there were faults in the administrative areas, as well as missing plannig and development of programs issued by the ministry of popular power of education although the school has physical spaces, human resources such as special teachers, and the alive forcs of the program all hands to planting. It is recommended to organise meeting, talks, and expert seminars in order to achiene the chief functions and develop the program here described through the school-family-community partnership.

Key words: administrative strategies, program “all hands on planting”, comunak commette, civil association.

Reearch line: administrative processes

Researhc area: teacher behalf.

INTRODUCCIÓN

El Sistema Educativo Venezolano debe enfrentar la relevancia que ha adquirido la integración, no sólo en el contexto social, sino en el sector productivo y la competitividad que ésta genera en todos los niveles y modalidades de la educación, las cuales dependen cada vez más de cada uno de los actores que lo conforman, donde el quehacer gerencial juega un rol trascendental, pues favorece la satisfacción de las exigencias requeridas por su entorno en la búsqueda de soluciones administrativas y del bienestar social, a través del logro de la excelencia en su organización.

Por ello, es preciso señalar que la institucionalización de las organizaciones educativas representan hoy en día el medio más expedito para utilizar el conocimiento en la satisfacción de las necesidades del individuo y en la búsqueda de la integración de cada uno de los actores del ámbito educativo en los nuevos programas emanados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación como es “Todas las Manos a la Siembra”, lo que conlleva a un comportamiento por parte del gerente, idóneo y acorde a la realidad educativa-social y económica que requiere la Nación.

En este sentido, el programa antes mencionado implica una serie de cambios en la gerencia; y por ende del comportamiento del gerente ante él, por cuanto es un programa dinámico que da paso a una acción educativa donde confluyen todo el personal administrativo y docente, así como los Consejos Comunales, Asociación Civil y demás Fuerzas Vivas de la Comunidad, donde el gerente es el responsable de aplicar estrategias gerenciales que permitan su aplicabilidad con el fin de elevar la calidad educativa.

Desde estos aspectos, la afirmación anterior implica que el gerente de las escuelas, al poseer estrategias gerenciales incoherentes en su gestión gerencial, por desconocimiento o por falta de iniciativas en la aplicación de las funciones de la administración y de la gerencia, pueden generar problemas organizacionales afectando la eficiencia, como la calidad de las instituciones educativas en el servicio que prestan a la sociedad.

De allí que, la presente investigación tiene como propósito ofrecer lineamientos que sirvan de guía, para que el gerente educativo aplique estrategias gerenciales dirigidas al programa “Todas las Manos a la Siembras”, que generó entre otros beneficios, posibles soluciones al problema planteado en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes.

Asimismo, la investigación aporta teorías que permiten analizar los nuevos paradigmas educativos; las cuales son la Teoría de la Comunicación Estratégica de Scheinsohn la que establece una diferencia entre conducta humana general y conducta comunicativa, la Teoría del Aprendizaje Significativo de Ausubel, siendo el propósito de esta teoría lograr que los aprendizajes que se producen en la escuela sean significativos, por lo que el área de Conocimiento del medio natural, social y cultural, engloba distintos ámbitos del saber, y por último la Teoría de las Expectativas creada por Víctor Vroom, ésta teoría resalta la importancia de la motivación.

En cuanto, a la estructura de la presente investigación se contempla por Capítulos. En el Capítulo I se describe la contextualización del problema, sus interrogantes, objetivo general y objetivos específicos y la justificación, el Capítulo II muestra el marco teórico, Capítulo III, explica la metodología utilizada, especifica el tipo, nivel y diseño de investigación, el procedimiento, así como el método y las técnicas. Mientras que, en el Capítulo IV se presenta el análisis estadísticos. El Capítulo V expone las conclusiones y recomendaciones. Asimismo, el Capítulo VI se muestra la propuesta. Finalmente, la bibliográfica.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

La humanidad por ser una organización social dinámica ha pasado por diferentes etapas de evolución, tanto de sus formas de producción como de organización, correspondiendo a cada una de ellas su respectivo modo de vivir, pensar conocer, es decir, ética, razón y ciencia. Estas etapas han sido clasificadas por diversos autores de maneras diferentes, al respecto, Comte, citado por Castañeda, M. (2009) señala tres (3) estadios: el primero cuando el hombre da explicaciones míticas a los fenómenos, un segundo estadio cuando se establece el predominio de las fuerzas abstractas y un tercer estadio correspondiente a la búsqueda de leyes que rigen los fenómenos, mediante la observación y el razonamiento, etapa conocida como el positivismo.

Mientras que, Toffer, citado por Castañeda, M. (2009) describe tres (3) olas: la primera ola basada en la producción agrícola y artesanal o modo de producción asiático, la segunda ola basada en el desarrollo industrial o modo de producción europeo moderno y la tercera ola la del desarrollo cibernético, de los avances genéticos, uso de la energía solar y las tecnologías de la información. La cual ha dado paso a nuevas formas de organización económica, educativa y política.

Desde esta perspectiva, los países latinoamericanos, han tenido la necesidad de crear, firmar acuerdos y convenios entre las naciones para adecuar los procesos educativos a los nuevos paradigmas, y por ende, de las necesidades propias de cada país, con la finalidad de brindar una atención educativa acorde a la realidad de las naciones, y por ende, elevar la calidad educativa.

Dentro de este contexto, Venezuela ha impulsado un cambio profundo en el Sistema Educativo, que abarca desde la creación de nuevas modalidades y sistemas, estudios, hasta la adaptación de un nuevo diseño curricular y la implementación de distintos programas académicos, como son; Educación Vial, Tributaria, producción y productividad entre las que se encuentra Todos las Manos a la Siembra, Educación para el Trabajo, manualidades, Proyecto Canaima, programa de danzas para las escuelas bolivarianas, Plan Revolucionario de la Lectura, Sonrisas Brillantes, Escuelas para Padres y Madres, entre otros, los que se han puesto en marcha por disposición del Ministerio del Poder Popular para la Educación.

Cabe destacar que, la ejecución de los programas educativos va a depender en gran medida de las estrategias gerenciales aplicadas por el director del plantel, por tanto, el mismo deber ser líder y estar capacitados conceptual, técnica y personalmente para dirigir de manera eficaz dichos programas. En este sentido, de la gerencia depende la gestión de los recursos humanos, físicos, la educación de calidad dirigida a optimizar la integración de la triada escuela-familia-comunidad. De esta manera, el rol del gerente educativo es quien gerencia el sistema que representa; la escuela que dirige la red escolar que coordina, a fin de satisfacer las necesidades de los diferentes actores internos o vinculados a la institución y así contribuir a cubrir la demanda cuantitativa y cualitativa de educación, por lo que se hace indispensable que los gerentes conozcan, creen y apliquen estrategias innovadoras que les permitan mejorar los procesos educativos alcanzando un máximo de productividad en todas las actividades planificadas y ejecutadas.

Por lo tanto, la presenta investigación buscar proponer las estrategias gerenciales para la implementación óptima de uno de los programas bandera del Subsistema de Educación Básica como es “Todos Manos a la Siembra”, el cual tiene como fin fundamental proporcionar la autogestión de los planteles educativos mediante la producción de diferentes rubros agrícolas, al mismo tiempo lograr la integración y capacitación de los actores involucrados en el ámbito educativo.

En este orden de ideas, es importante precisar que en las escuelas se implementan planes y programas de forma errónea por causas variadas, entre las cuales están el desconocimiento de los mismos, desmotivación, falta de capacitación del personal encargado de la ejecución de dichos programas, falta de información para la participación de cada uno de los actores que integran la organización.

De allí, surge la necesidad de hacer una investigación que contribuya a la creación de estrategias gerenciales que permitan a los gerentes educativos a capacitar a través de la teoría y la práctica a su personal y de utilizar de forma eficaz los recursos con los que cuenta la institución. Además de lograr la integración de la triada escuela-familia-comunidad. Es importante señalar que, esta escogencia se debe a las condiciones requeridas para la ejecución de este programa, ya que posee grandes extensiones de terrenos aptos para el desarrollo de cultivos propios de la región, asimismo cuenta con la colaboración de materiales e insumos por parte de entes gubernamentales regionales y estatales, Consejos Comunales y Asociación Civil.

En concordancia con lo antes señalado, se observa en la Escuela Primaria Bolivariana “Manuare” ubicada en el Municipio Lima Blanco del estado Cojedes que ésta posee grandes extensiones de terreno, aptas para el cultivo, así como individuos pertenecientes a la comunidad educativa, Concejos Comunales y entes gubernamentales como el Instituto Municipal Producción Agropecuaria (IMPROAGRO), los cuales poseen conocimientos sobre agricultura y materiales para desarrollo del mismo.

Pero, la gestión del gerente educativo así como del personal de los Docentes especialistas no están acorde a los nuevos paradigmas educativos, ni a los lineamientos emanados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, por cuanto la aplicación de los proyectos socio-productivos basados en el último programa decretado “Todas las Manos a la Siembra”, no está teniendo el nivel de productividad para lo cual está diseñado.

En consecuencia, la integración de la triada escuela-familia-comunidad es casi inexistente, la calidad educativa no está acorde a la realidad social, educativa, política, económica de la región en la cual está enclavada la organización educativa, y por ende del país, desconocimiento práctico del cuerpo estudiantil sobre la importancia de aplicar productos no contaminantes en las siembras para la preservación del medio ambiente, así como también sobre cómo lograr una independencia económica y de autoabastecimientos de algunos rubros alimenticios. Apatía de los niños y niñas sobre la siembra; inadecuado autoabastecimiento alimenticio de la escuela y algunos rubros.

Por tal motivo, el presente trabajo busca promover estrategias gerenciales que permitan implementar el Programa Todas las Manos a la Siembra en la institución antes mencionada a fin de optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje a través de la práctica de cultivos propios de la región, así como también impulsar la integración de Asociación Civil y las Fuerzas Vivas de la Comunidad al ámbito educativo. A partir de las consideraciones expresadas, se exponen las siguientes interrogantes.

¿Cuál es la necesidad de aplicar estrategias gerenciales al programa “Todas las Manos a las Siembra” en la Escuela Primaria Bolivariana “Manuare” ubicada en el Municipio Lima Blanco del estado Cojedes?

¿Cuál es la viabilidad de aplicar estrategias gerenciales en el programa “Todas las Manos a las Siembra” en la Escuela Primaria Bolivariana “Manuare” ubicada en el Municipio Lima Blanco del estado Cojedes?

¿Cuáles estrategias gerenciales se deben diseñar para ser aplicada al Programa “Todas las Manos a la Siembra” en la Escuela Primaria Bolivariana “Manuare” ubicada en el Municipio Lima Blanco del estado Cojedes?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Proponer estrategias gerenciales aplicables al programa “Todas las Manos a la Siembra” en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la necesidad de la aplicación de estrategias gerenciales en el programa Todas las Manos a la Siembra de la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” Municipio Lima Blanco del estado Cojedes.

2. Determinar la viabilidad de las estrategias gerenciales aplicables al programa “Todas las Manos a la Siembra” en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” Municipio Lima Blanco del estado Cojedes.

3. Diseñar estrategias gerenciales aplicables al programa Todas las Manos a la Siembra en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” Municipio Lima Blanco del estado Cojedes.

JUSTIFICACIÓN

Las instituciones educativas son las organizaciones formales encargadas de formar hombres y mujeres que a futuro serán incorporados como individuos capacitados para el desarrollo de la sociedad. Por tal motivo, desde estar dirigida por gerentes eficaces que promuevan el alcance de los objetivos institucionales logrando así elevar la calidad educativa.

Cabe destacar que, la educación juega un papel importante dentro del desarrollo de la sociedad y que tiene la función de brindar una atención educativa de calidad y en el marco de la educación humanista y holística, enfocada hacia la

formación de individuos aptos para enfrentar las distintas áreas en la cual se interrelaciona, educativa, familia, laboral, social, entre otros. Por tanto, el gerente educativo requiere de conocimientos sobre los distintos programas que se han puesto en marcha por disposición del Ministerio del Poder Popular para la Educación a los fines de generar cambios dentro de la organización.

Dentro de este orden de ideas, la realidad educativa necesita de la participación activa de todos los entes vinculados en el proceso de educación, debido a que es imprescindible poner en práctica nuevas estrategias que posibiliten solucionar los graves problemas que confrontan los distintos niveles educativo, precisando la vinculación, más aún de la Asociación Civil y los Consejos Comunales para que participen activamente en la toma de decisiones que favorezcan la calidad del producto que egresan de los niveles.

En este sentido, es de gran importancia dotar a la Asociación Civil de un poder funcional que le posibiliten alcanzar las metas propuestas. En relación a lo expresado, el director como gerente educativo, debe estar sincronizado con los cambios y necesidades generados por el Sistema Educativo y la Sociedad, producto de las disposiciones que de un momento determinado promueve el Estado Venezolano. Por ello la presente investigación está dirigida a proponer estrategias gerenciales aplicables al programa “Todas las Manos a la Siembra” en la Escuela Primaria Bolivariana “Manuare” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes

En consonancia con lo antes expuesto, la relevancia del presente trabajo se fundamenta en los distintos aspectos donde se benefician todos los entes que hacen vida en la referida institución, generando aportes que conlleven a una calidad educativo acorde con el cambio educativo, social, político y económico por el cual atraviesa el país, siendo los aporte; Institucional, pedagógico, social, científico y personal, además de las conclusiones sobre las estrategias gerenciales que son viables en la aplicación del programa Todas las Manos a la Siembra de dicha institución.

- Institucional: aportará estrategias para ser utilizadas para la elaboración de un manual o calendario productivo, ciclo lunar para la siembra de rubros de acuerdo a los períodos de lluvia y sequía, talleres, foros, entre otros que permita ir de la teoría a la práctica

- En cuanto al aspecto pedagógico busca fortalecer las estrategias gerenciales que el gerente educativo debe aplicar para lograr la ejecución del Programa “Todas las Manos a la Siembra” a través de la una integración la triada escuela-familia-comunidad.

- Asimismo, el ámbito social es fundamental para el desarrollo y mejoramiento de la calidad educativa, permitiendo la integración escuela-comunidad, entes gubernamentales, con el fin de trabajar en forma colectiva.

- Desde el punto de vista científico, aportará antecedentes para otras investigaciones que tengan tópicos relacionadas con la presente temática.

- Mientras que, el aspecto personal la presente investigación procura el conocimiento teórico - práctico que permita desarrollar las habilidades técnicas y potenciales, además de aportar epístemes que ampliarán el discernimiento del ámbito educativo y social.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

Este capítulo lo comprende las antecedentes, definiciones y teorías que sustentan la presente investigación, en este sentido, el marco referencial, según Sabino (2006) es “El punto de partida para construir un marco de referencia lo constituye nuestro conocimiento previo de los fenómenos que abordamos, así como las enseñanzas que extraigamos del trabajo de revisión bibliográfica que obligatoriamente tendremos que hacer”. (p. 46). Es decir, son las referencias fundamentales sobre la cual se erigirá el trabajo de grado, los fundamentos y las especificaciones que permitirán comprender mejor el problema planteado, por cuanto tiene el propósito de expresar un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que explicaran mejor la investigación.

Antecedentes Relacionados con la Investigación

En cuanto a los antecedentes de la investigación, éstos reflejan los trabajos de investigación, tanto nacionales como internacionales, con títulos similares o relacionados con la temática en estudio. Por tanto, para su desarrollo se consideraron, trabajos de grado de maestría, tesis doctorales, artículos arbitrados, entre otros documentos, que forman parte de la colección bibliográfica de distintas universidades como la Universidad de Carabobo. Además de empleó con frecuencia los recursos en red e Internet, para lo obtención de las revistas arbitradas.

Al respecto, Arias, F. (2006) señala que los antecedentes “Se refiere a los estudios previos... relacionados con el problema plateado...” (p. 106). Por tal motivo, y con la finalidad de identificar aportes de estudios anteriores que pudieran

relacionarse con el presente estudio, se revisaron algunas investigaciones, que se presentan a continuación.

Dentro de este contexto, Quintero, N. y Rentería, L. (2009) realizaron un trabajo de grado en la ciudad de Bogotá Colombia titulado: “Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el Colegio Rafael Uribe, Uribe de Ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana”, su objetivo general Diseñar una estrategia de gestión educativa para mejorar la convivencia entre los diferentes miembros de la comunidad educativa del colegio Rafael Uribe jornada mañana, por lo que se apoyó en la teoría de Freire. La metodología fue el modelo cualitativo de tipo investigación acción participativo de diseño bibliográfico, donde los informantes claves estuvieron constituidos por docentes, padres, representantes y estudiantes, a quienes se les aplicó una entrevista no estructurada.

De esta manera, concluyen los autores que el director y el maestro deben constituirse en mediadores sociales en ese entramado cultural que se vive dentro de la institución educativa donde se efectuó la investigación. En su gestión educativa el directivo y los profesores deben facilitar la generación de conocimiento en los educandos, al igual que cultura ciudadana, valores universales, comunidad educativa, y convivencia pacífica, es de esta manera como se genera calidad educativa produciendo inclusión y equidad, el reconocimiento de la diversidad y el respeto a los derechos humanos.

Por lo que, recomiendan a los gerentes gestionar, organizar, ser líderes y concertar los proyectos o estrategias educativas, con la participación activa del equipo de coordinadores, personal administrativo y docente de la institución. Donde recomiendan a los docentes facilitar, motivar e implementar un proceso de capacitación permanente.

En concordancia con lo antes expuesto, la temática desarrollada por los autores Quintero y Rentería, guarda relación con el presente estudio, por cuanto

ambas proponen estrategias gerenciales que optimicen las funciones de los directores en función de elevar la calidad educativa, mediante la integración y ejecución de programas educativos que promuevan la eficiencia de la gestión de la organizativa educativa, donde se lleven a efecto estrategias para la integración de la triada escuela-familia-comunidad.

Asimismo, Rojas, A. (2006) titulada “Diseño de un Programa Gerencial para Directores de centros educativos secundarios de Iquitos”. El objetivo general trazado fue determinar la necesidad de un Programa Gerencial en los Directores de Centros Educativos de nivel secundario de la ciudad de Iquitos. El tipo de investigación fue Cuasi-Experimental, con un diseño transversal y longitudinal: Correlacional, donde la población estuvo conformada por todos los directores de los centros educativos del nivel secundario de Iquitos Perú, mientras que la muestra fue constituida por veinte (20) individuos. Aplicando a la misma un cuestionario con la escala de Lickert, el instrumento se elaboró en base a los conceptos de liderazgo de Chiavenato, relaciones interpersonales de Laura Trinidad y clima organizacional de Luc Brunet.

El autor concluye que la conducción del servicio educativo debe iniciarse con una formación integral de los gerentes quienes dirigen la organización educativa, por lo que deben poseer herramientas tanto administrativas como de las ciencias del comportamiento, con la finalidad de gestionar de manera eficiente y eficaz los recursos financieros, pero lo más importante el recurso humano, sólo así conducirán con éxito las instituciones que le sean asignadas. Por lo que recomienda, realizar talleres de actualización a los directivos.

Dentro de estos aspectos, la investigación elaborada por Rojas está relacionada con la temática en estudio, porque ambas estudian la importancia de mejorar la gerencia educativa, a partir de las estrategias gerenciales que permitan llevar las relaciones humanas como la columna vertebral del proceso educativo, siendo el director el garante del cumplimiento eficaz y eficiente.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Chávez, F., (2010), realizó un trabajo de grado en la Universidad de Carabobo, Venezuela, titulado “Estrategias gerenciales para la integración de los consejos comunales a la Unidad Educativa “Antonio José de Sucre”, perteneciente al municipio Falcón del estado Cojedes”, siendo el objetivo general, proponer estrategias gerenciales para la integración de los consejos comunales a la Unidad Educativa “Antonio José de Sucre”, perteneciente al municipio Falcón del estado Cojedes. La autora utilizó las teorías: Liderazgo Transformacional-transaccional Couter, la motivacional de Maslow y la comunicación humana de Watzlawick. , la llevó a efecto a través de la modalidad de proyecto factible de diseño investigación de campo no experimental, nivel descriptivo, apoyada en una revisión bibliografía y documental, abarcó una población de doscientos ochenta y cuatro (284) individuos, y una muestra de ochenta y cinco (85). El instrumento utilizado: cuestionario elaborado mediante la escala tipo Lickert.

Desde estos aspectos, concluye la autora que el gerente debe propiciar la integración de consejos comunales a través de la inclusión del sentido de pertenencia y se recomienda diseñar e implantar programas de capacitación gerencial y evaluar permanentemente el proceso de participación de los mismos al proceso educativo, así como darle una mayor participación a los Consejos Comunales dentro de la planificación de las actividades institucionales.

De ahí que, la investigación efectuada por Chávez y la actual guardan relación, por cuanto ambas analizan la importancia de las estrategias gerenciales, y de la influencia de dichas estrategias para el logro de la integración de la triada escuela-familia-comunidad, ya que las estrategias que emplee el gerente inciden directamente en las actitudes, no sólo de todo el personal de la organización educativa, sino del estudiantado y comunidad, de tal manera que éstas estrategias están dirigidas a lograr el mejoramiento de la calidad educativa.

Por su parte, Hernández, L. (2008) efectuó un trabajo de grado titulado; “Construcción de un huerto escolar como herramienta para cuidar, preservar y

mantener el medio ambiente natural en el Centro de Educación Inicial Simoncito "Gral. José Antonio Páez" ubicado en Porlamar, sector Los Cocos Municipio Mariño estado Nueva Esparta, su objetivo fue lograr la construcción de un huerto escolar como herramienta para cuidar preservar y mantener el medio ambiente natural en el centro de Educación Inicial Simoncito "Gral. José Antonio Páez" ubicado en Porlamar sector los cocos Municipios Mariño estado Nueva Esparta.

La autora para el desarrollo de la misma utilizó el paradigma positivista modelo cuantitativo, la investigación de campo de tipo descriptiva, bajo el enfoque de proyecto de integración. Contando con una población de ciento diez (110) individuos tomándose una muestra estratificada del 30% de la población que corresponde a 77 niños y niñas.

Desde esta perspectiva, la autora concluye que la organización técnico administrativa de la institución es una combinación sabidurías y destrezas para alcanzar objetivos mediante el desarrollo de un proceso planificado, organizado y evaluado en el cual es fundamental la armonía en las relaciones humanas de forma que pueda lograrse la mejor voluntad para el cumplimiento óptimo de las metas en un corto plazo, de esta manera se garantizara el éxito de los centros educativos.

El trabajo presentado por autor antes citado relaciona la Gerencia Educativa con la elaboración de proyectos donde exista una integración de todos los actores del ámbito educativo, que son las mismas variables que se analizan en la presente investigación, utilizando en ambas una herramienta de desarrollo endógeno como lo es la siembra, como puesta de partida para la integración. Es por ello que se toma como referencia, por cuanto explica que la forma cómo se gerencia las instituciones educativas, influye en la actitud tanto del personal docente, como del entorno social.

Dentro de este contexto, Borjas, F., y Vera, J, (2008) realizaron una investigación denominada: "Funciones gerenciales del director de las Escuelas

Bolivarianas”, la cual tuvo como objetivo analizar las funciones gerenciales del director de las escuelas bolivarianas de la Parroquia Alonso de Ojeda. La investigación fue descriptiva con un diseño no experimental, transversal, de campo con una población de noventa y siete (97) individuos, siendo la muestra censal, es decir, igual a la población. Aplicaron un cuestionario en la escala de Lickert fueron validados por juicios de expertos y la confiabilidad se realizó con la fórmula Alpha de Cronbach.

En este sentido, concluyen los autores el éxito de las escuelas Bolivarianas y de cualquier organización está en relación directa con el sentido de pertenencia y con el compromiso que asumen los integrantes de la institución en el cumplimiento de las funciones administrativas y la aplicación de los indicadores de gestión. Por lo que, recomiendan fomentar cursos, seminarios, talleres o programas de formación gerencial desde las perspectivas globalizadoras, con el propósito de que el personal designado, sin tomar en cuenta su meritocracia y formación académica, pueda insertarse en los nuevos avances de la administración y la gerencia.

La relación que guarda la temática antes descrita y la actual es que ambas analizan las funciones gerenciales de los directivos, quienes tienen la responsabilidad de buscar la conciliación de los intereses de la organización, a través de los objetivos previstos, utilizando el liderazgo, la autoridad, la disciplina, el factor social y/o humano y la corresponsabilidad efectiva de los equipos humanos en la búsqueda de calidad y competitividad educativa logrando así la integración de la triada.

Bases Teóricas

En este sentido, todo marco referencial se elabora a partir de un cuerpo teórico más amplio, por tanto, para el desarrollo de las bases teóricas se realizan a través de la revisión literaria relacionada con la temática en estudio, y concatenadas con las variables, lo que permite crear un constructo que amplíe la perspectiva de la investigación.

Para, Arias, F., (2006), las bases teóricas como aquellas“...implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 107), es decir, las bases teóricas relaciona las teorías con el objeto de estudio el que permite ubicar dentro del contexto los aspectos que conforman la estructura teórica de la investigación.

En este orden de ideas, Manes (2006) explica que las **estrategias gerenciales** es la acción de conducir e implica la capacidad para delegar tareas en los colaboradores, y que le corresponde al gerente establecer las políticas que otorguen direccionalidad a dichas acciones, las que involucran la logística, lo táctico y las técnicas.

Al respecto, David, citado por Reyes (2010) señala que, a través de las estrategias gerenciales se identifican las fortalezas y debilidades de la organización; se establecen las prioridades; se diseñan los planes; se orientan y se utilizan los recursos de manera eficiente; se coordinan, ejecutan y controlan las actividades; se delimitan las tareas; se formulan y evalúan los proyectos.

De ahí que, el presente trabajo define a las estrategias gerenciales como herramientas operativas que procuran cambios efectivos en el desarrollo de la organización del presente hacia el futuro. Sin embargo, la adecuada aplicación dependerá del grado de conocimiento y comprensión que demuestre el gerente de las estrategias a utilizar y su impacto en la filosofía de la organización.

Desde esta perspectiva, la gerencia, más que un cargo o una función, se entiende como el conjunto de actitudes positivas y de alta calidad que distingue a una organización líder, bajo la dirección de personas con iniciativa, creatividad y espíritu de cambio, donde se accionen estrategias que impulse la innovación en beneficios de todos los actores del ámbito educativo.

Por tanto, en la gerencia existen procesos dinámicos que están concatenados con cada una de las funciones que desempeña el gerente. Al respecto, Manes (2006) señala que, el gerente optimiza dichas funciones si establece: (a) la estructura humana de la institución educativa; (b) responsabilidades: cada tarea o proceso debe ser responsabilidad de una persona o un equipo y (c) el proceso: evaluar los resultados, y hacer los ajustes necesarios. Siempre en el marco de una toma de decisiones en conjunto con el personal docente-administrativo y la comunidad.

En este marco de ideas, dentro de las funciones del gerente se encuentran las **funciones administrativas** las que son definidas por Robbins y Coulter (2010), la función de administración es la "...coordinación de las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas" (p. 27), es decir, es la realización de un conjunto de actividades o funciones de forma secuencial, los individuos cumplan eficientemente objetivos específicos de la organización.

Al respecto, Chiavenato (2006) explica que dentro de las funciones del gerente las siguientes: "...técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas" (p. 79). Por tanto, las funciones administrativas están constituidas por decisiones reactivas que responden a los sucesos ambientales a medida que éstos tienen lugar, a la vez que exigen un orden de ejecución.

De ahí que, la **planificación** según Chiavenato (2006) es "...una técnica para minimizar la incertidumbre y dar más consistencia al desempeño de la empresa." (p. 320). Por lo tanto, la planificación es la primera función administrativa porque sirve de base para las demás funciones, además determina por anticipado cuáles son los objetivos que deben cumplirse y qué debe hacerse para alcanzarlos.

Dentro del proceso de la planificación, se encuentra la toma de decisiones para los objetivos que se plantea la organización, la definición de planes para alcanzarlos, la programación de actividades. Al respecto, Koontz y Weihrich (2010) señalan que

la planificación es “...una función administrativa que consiste en seleccionar entre diversas alternativas los objetivos, las políticas, los procedimientos y los programas de una empresa” (p. 16).

Asimismo, Terry, citado por Páez (2011) explica que la planificación es; “...la selección y relación de hechos, así como la formulación y uso de suposiciones respecto al futuro, es la visualización y formulación de las actividades que se cree sean necesarias para alcanzar los resultados deseados” (p. 32). Es decir, la primera acción administrativa es la planeación, por cuanto ella es la base de la cual se levantan todas las futuras acciones administrativas, y el gerente traza un camino de una situación determinada hacia el futuro deseado, pero posible.

Dentro de este orden de ideas, la planificación es una etapa importante dentro del proceso de gestión educativa, por cuanto permite anticipar el futuro con el objeto de reducir el nivel de incertidumbre que implica esta dimensión del tiempo, al definir las acciones que se emprenderá para lograr los objetivos y las metas que se establezcan para la solución de problemas detectados o contribuir al desarrollo del proceso educativo.

Es así como, una de las ideas fundamentales en que se basa el diagnóstico es; en la viabilidad de la formulación del plan, donde Rodríguez (2008) explica que ésta permite establecer de manera clara los objetivos, así como también las metas y estrategias que se pueden implementar para la toma de decisiones. De ahí que, la ejecución del plan no es más que aplicación de las estrategias surgidas del plan formulado, para alcanzar los objetivos y metas.

En este sentido, para el logro de una planificación eficaz y eficiente es importante diagnosticar el cual está dentro de las funciones administrativas que permite al gerente detectar las fortalezas, oportunidades así como las amenazas y debilidades de la organización, lo que conllevará a una planificación efectiva y eficaz. Al respecto, Rodríguez (2008) señala que;

...es una actividad vivencial que involucra a un grupo de personas de una empresa o institución interesadas en plantear soluciones a situaciones problemáticas o conflictivas, sometiéndose a un auto-análisis que debe conducir a un plan de acción concreto que permita solucionar la situación problemática. (p. 6)

Es decir, en el diagnóstico se está evaluando el comportamiento del sistema, el que abarca la cultura y el clima organizacional. El objetivo principal del diagnóstico radica en cuantificar el estado de madurez actual de la organización con los estándares nacionales o internacionales que debería manejar la empresa, identificando de una manera rápida, precisa y concisa las áreas potenciales de desarrollo en ella. Así, el diagnóstico contempla los siguientes aspectos; (a) estudio de la situación presente sobre las bases que le anteceden, (b) hipótesis y comportamiento posible y (c) estudio de las ventajas y desventajas.

Asimismo, la etapa de organizar las metas y los objetivos; al respecto Chiavenato (2006) expone que la organización proporciona todos los elementos que deben estar dentro del proceso gerencial, ya que aportan las estrategias útiles para el funcionamiento óptimo de la empresa, y ésta a su vez puede estar dividida en organización material y social.

En concordancia con lo antes expuesto, la toma de decisión dentro de las funciones administrativas son importantes, al respecto Chiavenato (2006) señala que "...es el proceso de análisis y escogencia entre diversas alternativas, para determinar un curso a seguir (p. 59). El objetivo fundamental del proceso de decisiones es ayudar a obtener los mejores resultados, derivados de su utilidad, para planificar, ejecutar y controlar.

Por otra parte, es un medio eficaz para la solución de conflictos, que generalmente se presentan por causa de divergencias de opiniones, lo cual es muy frecuente en el ámbito educativo, y son de vital importancia, por cuanto contribuyen a

mantener la armonía y coherencia del grupo y por ende, su eficiencia en la institución.

En consecuencia, la toma de decisiones no es competencia exclusiva del gerente, por el contrario, es un proceso que se realiza en equipo, donde los gerentes deben estar en capacidad de poder interactuar de la mejor manera en grupo para que las soluciones e ideas surjan de la forma más idónea, además deben manejar varias técnicas que permiten alcanzar el éxito en los grupos de trabajo, como son los distintos métodos antitéticos.

En este sentido, la distribución de tareas para Bitter y Ramsey, citados por Fradilán (2009) es el "...acto de descomponer una tarea compleja en sus componentes, de tal manera que las personas sean responsable de una serie limitada de actividades, en lugar de tareas en general, (p. 22), y que se efectúa a través de la toma de decisiones, por lo que dicha distribución no es más que la responsabilidad que asume cada uno de los actores dentro de la organización con la finalidad de asumir sus funciones y roles para la optimización de todo el proceso educativo, y por ende organizacional.

Mientras que, el tiempo, según el autor antes citado, es un recurso limitado que fluye sin posibilidad de almacenarlo, mientras que el espacio disposición física de los puestos de trabajo, de sus componentes materiales y a la ubicación de las instalaciones para la atención y servicios que presta la organización educativa. Por lo tanto, el gerente tiene la responsabilidad de coordinar y organizar el tiempo y el espacio con el objeto de alcanzar las metas propuestas, a través de la mejor utilización de los recursos.

De igual manera, es imprescindible coordinar el trabajo siendo esta coordinación una actividad reguladora, o de ordenación sobre varios elementos, indica que las distintas actividades sigan un mismo ordenamiento, que se orienten a

los mismos objetivos, o se eviten conflictos entre ellas. Al respecto, Finol y Marcano (2007), señalan que la coordinación es "...asegurar que el trabajo fluya adecuadamente y que las diversas actividades se realicen con la importancia del caso" (p. 203).

Entonces, coordinar el trabajo es ordenar los procesos de definición de objetivos de distintos agentes, en relación de intercambio o reparto de tareas, de forma que se subordinen a la consecución de una finalidad superior para que el resultado sea el mejor posible desde el punto de vista de eficiencia, por medio de la armonización del cumplimiento de tareas.

Donde, la organización del tiempo y espacio es fundamental para alcanzar una gestión eficiente. Todas las acciones están marcadas por el tiempo y el espacio. Con respecto, al espacio Rodríguez (2008) señala: "El espacio es el conjunto de variables que contempla el clima organizacional como las condiciones de ruido, calor, contaminación, instalaciones, maquinarias, etc." (p. 57), por lo tanto, el espacio está conformado por los objetivos como por la percepción que el hombre percibe del entorno en el cual se encuentra.

En cuanto, a la función rendir cuentas, Cutt y Murray citados por Mendoza (2009) señalan que es la "...acción que efectúa el gerente con la finalidad de informar a sus subordinados y incluso superior sobre su administración" (p. 44). Es decir, es una decisión propia de la organización, que el gerente lo asume como un compromiso ético de su actuación, proporcionando información sobre los diversos aspectos de las políticas y prácticas de actuación de la organización, y que por lo tanto, va mucho más allá que el concepto de rendición obligatoria de cuentas.

En otro orden de ideas, la función de **dirigir** está orientada hacia la acción Guiar y orientar al personal, al respecto Koontz y O'Donnell, citados por Graffe

(2006) definen la dirección como "...la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinado." (p. 114). Entonces, se puede designar como el proceso de motivar a las personas o grupos de personas para ayudar voluntaria y armónicamente en el logro de los objetivos de la organización. Dentro de esta función, el gerente debe comunicar de manera clara y utilizando los canales apropiados para ello, las acciones y tomas de decisiones que se generen en la organización.

Dentro de esta función, el gerente debe comunicar de manera clara y utilizando los canales apropiados para ello, las acciones y tomas de decisiones que se generen en la organización. En la actualidad, la información organizacional debe fluir con mayor rapidez, pero eficientemente para evitar la tergiversación del mensaje y que contribuya a la cultura organizacional. Al respecto Bosch citado por Perdomo (2010) expresa:

La comunicación se imbrica esencialmente con la cultura (valores y creencias), es mediante ella que se conforman los procesos colectivos de construcción de significados, de orientación hacia la misión y de búsqueda de sentido de ésta (identidad), mediante la interpretación de símbolos que se construyen en la comunicación con otros miembros (p. 35)

Entonces, para una comunicación eficaz, el gerente necesita transmitir de manera eficiente la información minimizando las barreras comunicacionales para llevar a cabo sus funciones y actividades de una forma óptima. En una organización eficaz la comunicación fluye en varias direcciones, en forma ascendente, descendente y cruzada, la combinación de todas y cada una de estas formas de comunicación es lo ideal para la empresa, debido a que es necesario para un funcionamiento eficaz.

En la actualidad, la información organizacional debe fluir con mayor rapidez, pero eficientemente para evitar la tergiversación del mensaje y que contribuya a la cultura organizacional. Asimismo, la gestión del gerente está inmersa dentro de proceso de motivar a su personal y demás personas que están intrínsecamente

relacionados con el proceso de enseñanza y aprendizaje, por lo que debe proporcionar un ambiente que induzca a los miembros de la organización a contribuir y estar comprometidos con la misma.

De ahí que, un gerente trabaja principalmente sobre cinco dominios que interactúan, como son el lenguaje, el cuerpo, la emoción, la energía y las relaciones socio - laborales. Se trata de motivar al otro no sólo para conseguir sus metas profesionales sino para insertarlo dentro de los fines holísticos del conjunto de intenciones de la estrategia de la empresa.

Al respecto, Maslow, (1943) señala que la motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales.

En atención a lo expuesto anteriormente, los gerentes tienen la responsabilidad especial para crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo. Pero, la motivación no es el único factor que el gerente debe tomar en consideración, sino también la tolerancia, que para Freire, citado por Falcón (2010) "...es la posibilidad que inventamos en nosotros de convivir con el diferente. De entender el diferente para poder pelear con el antagónico" (p. 15). Entendiéndose ésta como la aceptación a la diversidad de opinión que surge en la organización, donde el gerente demuestra su capacidad de saber escuchar y aceptar la de los demás.

Pero, la motivación no es el único factor que el gerente debe tomar en consideración, sino también la tolerancia, que para Freire, citado por Falcón (2010) "...es la posibilidad que inventamos en nosotros de convivir con el diferente. De entender el diferente para poder pelear con el antagónico" (p. 15). Entendiéndose

ésta como la aceptación a la diversidad de opinión que surge en la organización, donde el gerente demuestra su capacidad de saber escuchar y aceptar la de los demás.

De ahí que, emerge una empatía, entre directivos-docentes-estudiantes-comunidad, que según Gardner, (1983) es “La capacidad cognitiva de percibir en un contexto común lo que otro individuo puede sentir” (p. 82). Es decir, la empatía es la capacidad que tiene el ser humano para conectarse a otra persona y responder adecuadamente a las necesidades del otro, a compartir sus sentimientos, e ideas de tal manera que logra que el otro se sienta muy bien con él.

En consonancia con lo antes expuesto, el gerente debe ser proactivo, al respecto Anderson, citado por Pérez (2008) explica que “...ser proactivo no es una característica de la persona sino de su conducta como manifestación de su pensamiento, su manera de reaccionar emocionalmente y del lenguaje que utiliza” (p. 32). Es decir, el gerente al ser proactivo asume una actitud que le optimice la toma de decisiones de una manera más eficaz para enfrenta los conflictos organizacionales, de esta manera, trasmite una su personal seguridad ante las búsqueda de soluciones a los conflictos que surjan en la organización.

Desde esta perspectiva, la etapa de **evaluar** en la función administrativa del gerente se percibe como el proceso de valorar el desempeño de una organización frente a sus metas, objetivos y responsabilidades con el personal. Para Tyler, citado por Rojas (2010) la evaluación “Es el proceso mediante el cual se determina hasta qué punto se alcanzaron las metas propuestas” (p. 39) En el modelo de evaluación que propone este autor, se consideran las intenciones del programa, las metas y objetivos de comportamiento y los procedimientos que son necesarios poner en práctica para ejecutarlo con éxito.

Al respecto, Chiavenato (2006) define el control como una función administrativa: es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño

y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador, por lo que implica establecer metas y normas, comparar el desempeño medido contra las metas establecidas y reforzar los aciertos a la vez que realizan los correctivos necesarios.

Mientras que, Quinn, citado por Graffe (2006) afirma que, para mantener la continuidad y estabilidad de la organización, el gerente utiliza el control como un mecanismo que ofrece información de retorno y le indica si ha cumplido o no las metas fijadas en la planificación; más aún, advierte el autor, no solo es un proceso para determinar si el rendimiento real es coherente con el rendimiento planificado, y si la organización o unidad de trabajo ha cumplido sus metas. Es también un proceso para analizar las discrepancias entre el rendimiento planificado y el real y así poder modificar los planes y procesos organizativos para satisfacer las necesidades personales y organizacionales.

En consonancia con lo antes expuesto, el gerente debe verificar cada una de las planificaciones, sus aplicaciones y realizar, de ser necesario, las correcciones pertinentes. Al respecto, Koontz y O'Donnell, (2010) señalan que la verificación; "Implica la medición de lo logrado en relación con lo estándar y la corrección de las desviaciones, para asegurar la obtención de los objetivos de acuerdo con el plan". (p. 71). Esta función sirve a los gerentes para responder a las amenazas o las oportunidades que surgen dentro y fuera de la organización, porque les ayuda a detectar los cambios que están afectando.

Por otro lado, y siguiendo el orden de esta investigación el gerente educativo dentro de sus funciones debe planificar, desarrollar y ejecutar los programas emanados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, entre los cuales se encuentra el **Programa Todas las Manos a la Siembra** desarrollado por los Ministerios del Poder Popular para la Educación y la Educación Universitaria. De esta manera, se integrará a la Misión Agro Venezuela para brindar apoyo académico,

productivo y técnico en los planes de siembra, el cual nace en el año 2005, con la finalidad según Lanz (2008), de "...fortalecer el tejido productivo y de distribución de conuqueros, pequeños empresarios, mercados populares y bodegas comunitarias a lo largo y ancho del país". (p. 10). Es decir, promocionar el desarrollo de la agricultura sustentable en áreas rurales donde las comunidades autogestionen el aparato productor para su propio sustento.

Por tanto, se entiende como la integración de escuela-familia-comunidad en el desarrollo de programa agro alimentario donde se active una agricultura ecológica para la optimización del proceso de enseñanza y aprendizaje. En este sentido, es un programa cuyo objetivo es integrar a la triada escuela-familia-comunidad en el cultivo de hortalizas y legumbres para lograr una independencia agro- productiva enmarcada en un sistema de ecologista. El impacto socio-educativo-ambiental de los cultivos antes descritos es relevante y conservacionista, es decir genera conocimientos a todos los actores del ámbito educativo, tanto en el cultivo, sobre la conservación del medio ambiente y la creación de una conciencia conservacionista.

Esto conlleva, a aplicar el **desarrollo endógeno** que según Durston, citado por Piña (2008), es un conjunto "...de acciones y fuerzas ejecutadas por la comunidad en su localidad, utilizando el potencial de desarrollo de la misma para satisfacer las necesidades del presente, sin afectar las capacidades de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades" (p. 42).

En esta concepción de desarrollo, están presentes la dimensión humana y la preocupación por el ambiente, el respeto por el medio, un adecuado equilibrio entre el desarrollo y la preservación de la calidad de la vida y de los recursos naturales. Por lo tanto es un proceso de crecimiento económico y cambio estructural con el fin de mejorar el nivel de vida de la población. Por ende, este desarrollo endógeno conlleva a una **productividad**, donde Millán, Rivera, Ramírez, citados por Castañeda (2009) refieren que son:

Un conjunto de filosofías mediante las cuales un sistema de administración puede encaminar los esfuerzos a la consecución de los objetivos de una organización con miras a satisfacer a los clientes y a maximizar las ganancias de los accionistas, todo ello a lo largo de un ciclo de mejora continua (p. 10)

Es decir, la productividad es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados, donde esa productividad está dirigida tanto al sustento de la triada como de preservar el medio ambiente. Entonces, para el logro de la productividad están inmersos varios factores, como la preparación del terreno conforme a criterios ambientales adecuados, propiciando el uso de sistemas de labranza conservacionista que disminuya la degradación de los suelos. Es una labor muy importante para asegurar que los distintos rubros se cultiven con éxito

Entonces, para el logro de la productividad están inmersos varios factores, como la preparación del terreno conforme a criterios ambientales adecuados, propiciando el uso de sistemas de labranza conservacionista que disminuya la degradación de los suelos. Es una labor muy importante para asegurar que los distintos rubros se cultiven con éxito. Al respecto, Derpsch, Friedrich, Kassam (2010) señalan que se debe realizar un estudio de suelo para conocer sus propiedades, y así poder utilizar los abonos orgánicos que necesiten, tanto los cultivos como la tierra, sin que exista una contaminación ecológica.

Asimismo, señalan que los cambios que se produzcan en el agrosistema por el empleo de la agricultura de la conservación generan cambios en el calendario de siembra. Por ende, la escuela será beneficiada a través de la cultura de siembra productiva y agroecológica, lo que está en concordancia con la actividad didáctica-pedagógica, que implique: sembrar en todos los planteles y/o servicios educativos; y sus comunidades, utilizando las diferentes técnicas y el aprovechamiento de los espacios productivos sin contraminar los suelos. De ahí que, las técnicas de siembra, según Santana (2006) son los elementos que conforman la preparación del terreno,

donde lo primero que se debe de hacer es incorporar el abono orgánico sobre toda la superficie que está destinada al cultivo, después se ha de labrar o arar el terreno, para que se mezclen el abono con la tierra del campo, y así obtener una mezcla homogénea.

Al respecto Santana (2006) señala las siguientes técnicas de siembra, (a) Siembra a voleo: Se trata de un método de siembra directo en el que se intenta que las semillas se distribuyan lo más uniformemente posible sobre todo el terreno, (b) Siembra en surco: se caracteriza por la siembra directamente en el surco una cantidad constante de semillas, que posteriormente en algunos cultivos deberá aclararse para que las plantas puedan crecer bien, (c) Siembra espaciada en surcos: las semillas se planta en surcos pero dejando una distancia considerable entre una semilla y otra o entre dos grupos de semillas.

Una vez, realizada la siembra se procede a la recolección de cosechas es el momento en que los frutos, hortalizas, legumbres u otros rubros están madurados. Según Gold, León y Way (2006) la recolección de cosechas en forma adecuada, se requiere considerar una amplia gama de materiales, insumos y equipos necesarios no solo para la recolección de semillas en sí, sino que también para todas las otras actividades relacionadas, como, identificación de especies, toma de información, de material de herbario. En este sentido, el gerente educativo en conjunto con la triada escuela-familia-comunidad, y con apoyo de los entes gubernamentales y no gubernamentales requiere de asesoramiento teórico técnico, donde a cada actor se le debe de asignar actividades acordes a sus conocimientos y experiencias en el tema. De igual manera, la preservación, recuperación y enriquecimiento del suelo, deben formar parte de una campaña educativa permanente desarrollada por la escuela y difundida por los medios de comunicación, puntualmente articulada a la cosecha.

Entonces, al recolectar la cosecha es importante su distribución en el mercado, Lanz (2008) señala que este proceso de distribución garantiza que el producto no sea acaparado y que sea adquirido por las personas que realmente lo necesitan. Para

efecto de la presente investigación, dicho proceso se efectuará a través de los Consejos Comunales, Asociación Civil, escuela y demás personas que estén comprometidas con el programa Todas las Manos a la Siembra, donde el principal beneficiario es la organización educativa por cuanto ésta podrá contar con productos para el insumo de su comedor escolar.

Es importante señalar que, el Programa Todas las Manos a la Siembra contempla la distribución de la producción de la autogestión donde el ámbito educativo-cultural es parte fundamental para dicha distribución, así la triada a través de sus recursos humanos y materiales gestionaran la mejor y efectiva distribución de cada uno de los productos cosechados.

Desde esta perspectiva, la **integración** escuela-familia-comunidad propicia la proyección de la institución escolar hacia la familia y la sociedad para conocer sus posibilidades, necesidades, condiciones reales de vida, facilitando la orientación de los padres y representantes para lograr en el hogar la continuidad de las actividades educativas.

Cabe destacar que, Paredes (2006) explica que lograr una integración efectiva y organizada de las comunidades locales, y de los padres, representantes, es indispensable en la gestión del director de un proceso educativo de calidad, por lo que es fundamental lograr la participación de la comunidad en la planificación de actividades de la gestión escolar. De igual forma, la familia ofrece a la escuela información, apoyo, y sus posibilidades como potencial educativo. Es preciso que el personal directivo asuma un liderazgo democrático, con el propósito de dinamizar dicho proceso. De tal manera, que el mejor estilo de liderazgo implica el trabajo permanente sobre el profesorado para que se puedan obtener los equilibrios que conduzcan de manera pertinente a alcanzar la integración escuela-comunidad.

Al respecto, Chávez, citado por Falcón (2010) señala que la integración es hacer válidas las diferencias dentro de un contexto educativo, considerando que la

educación debe tener dentro de su abanico de componentes a personas competentes para el cumplimiento de dicho objetivo, como son la escuela, familia y comunidad. Por lo tanto, para el logro efectivo de la integración es necesario implementar **técnicas grupales**.

Al respecto, Fuentes (2006) expresa que “...son un conjunto de medios y procedimientos, que aplicados en una situación de grupo, sirven para lograr un doble objetivo: productividad y gratificación grupal” (p. 10). Expresado en otros términos, el uso de técnicas grupales sirve para facilitar y estimular la acción del grupo en cuanto al conjunto de personas logrando su gratificación, y para que el grupo alcance de los objetivos y las metas que se han propuesto de la manera más eficaz posible alcanzando una productividad grupal.

Entonces, el trabajo en equipo forma parte de las técnicas grupales que implica el grupo humano en sí, cuyas habilidades y destrezas permitirán alcanzar el objetivo final. Sus integrantes deben estar bien organizados, tener una mentalidad abierta y dinámica alineada con la misión y visión de la organización con la finalidad de alcanzar las metas propuestas. La unidad fundamental de la escuela primaria bolivariana, es el equipo o grupo de trabajo, por ser el centro lógico del mejoramiento de la eficacia, primero del grupo docente, y luego de la escuela

Al respecto, Carnegie, citado por Reyes (2010) señala que “El trabajo en equipo es la habilidad de trabajar juntos hacia una visión común. Es el combustible que le permite a la gente común obtener resultados poco comunes.” (p. 40). Es decir, para que la integración se efectiva debe transcurrir en conjunto con la **participación** permite la toma de decisiones que genera un alto nivel de compromiso de cada uno de los involucrados en el proceso educativo.

Entonces, el trabajo en equipo requiere de la participación de cada uno de los actores de la organización, Porras, citado por Reyes (2010) explica, que ésta la acción

o las acciones a partir de las cuales los distintos actores sociales, unidos por un interés común y de manera autónoma, formulan y realizan sus propias demandas y proyectos. “(p. 52).

De este modo, la participación surge de la necesidad de fortalecer la escuela la que no se limita a la educación escolar de contenidos, sino que va más allá. Las actividades relativas a la formación de equipos para el desarrollo organizacional mejoran la actividad de los equipos y el sentido de participación entre sus miembros. Para comprender mejor el concepto de participación, se señalará a Porras, citado por Reyes (2010)

La participación significa la acción o las acciones a partir de las cuales los distintos actores sociales, unidos por un interés común y de manera autónoma, formulan y realizan sus propias demandas y proyectos. La cual permite la inserción activa, directa y creciente de la ciudadanía en la solución de sus propios problemas. La gente participa cuando se organiza en el seno de la comunidad, discute públicamente y llega a consensos, de manera transparente, sobre cuáles son sus necesidades prioritarias y cuáles las mejores maneras de resolverlas (p. 52)

De este modo, la participación surge de la necesidad de fortalecer la escuela la que no se limita a la educación escolar de contenidos, sino que va más allá. Por tanto, la escuela, para Rainusso, citado por Falcón (2010) explica: “Es la institución de tipo formal, público o privado, donde se imparte cualquier género de educación”. (p. 3). En este sentido, la escuela, presenta al educando una similitud entre el mundo exterior y él mismo, por lo que la comunidad es una arista que conforma la triada, tan imprescindible en el desarrollo biopsicosocial del estudiante.

Por ello, los entes gubernamentales no están exentos de integrarse y participar de manera activa en los proyectos y programas que desarrolla la escuela. Así los entes gubernamentales son los diversos órganos u organismos de la Administración Pública. De igual manera, Sotelo citado por Miquelena (2006) explica que la gestión

gubernamental, a través de sus distintos organismos llevan a cabo las siguientes relaciones: (a) gobierno-ciudadano; (b) gobierno-negocio, y (c) gobierno-gobierno.

Mientras que, los Consejos Comunales son órganos de participación y protagonismo del pueblo, donde articulan con distintos ámbitos de la sociedad, siendo una de ellas la educativa. También representan la estructura más avanzada entre vecinos de la misma comunidad para afrontar problemas de distintas índoles como económicos, educativos, entre otros, desarrollando proyectos y programas en conjunto con la escuela u otra organización.

De esta forma, la Ley de los Consejos Comunales (2009) en su Artículo 2 expresa que los Consejos Comunales son instancias de participación y articulación entre distintas organizaciones, permitiendo a los ciudadanos y ciudadanas organizadas ejercer la gestión de políticas y proyectos, siempre en consonancia con las demás organizaciones como es la educativa.

Entonces, la Asociación Civil es otra realidad sumamente heterogénea y compleja, que está inmersa dentro de la organización educativa y que debe articular con la comunidad. La Resolución 751 (1987), aún vigente, señala que la asociación civil es un órgano cuya Junta Directiva se elige en asamblea general dentro de la institución educativa cada año, y deberá constituirse y registrarse como asociación civil sin fines de lucro. Además, exige la participación de padres, representantes, estudiantes regulares y personal docente, administrativo y obrero adscrito al plantel. También podrán formar parte de él, personas naturales y jurídicas vinculadas al desarrollo de la comunidad y agentes comunitarios, donde tendrán en papel protagónico, tanto en las decisiones administrativas como en el mismo proyecto educativo y en la contratación y seguimiento del personal.

En este orden de ideas, la **Viabilidad**, según Orozco (2002) es la disponibilidad de los recursos necesarios para el logro de las metas fijadas, donde

intervienen una serie de factores como las actitudes y aptitudes de cada uno de los involucrados en el proceso, así como los distintos recursos tangibles, materiales e intangibles.

Para, Mendoza (2009), la viabilidad; “Son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanza sus objetivos” (p. 6). Es decir, son aquellos elementos que permiten el logro de las metas fijadas, así cada una de las personas que están en la organización deben poseer tanto recursos materiales, económicos, conocimientos y destrezas, que deben aplicar dentro de la empresa, bien de forma individual o bien desde el trabajo en equipo

Donde, los **recursos** dentro de la organización para Garcés citado por Mendoza (2009) Son elementos que, administrados correctamente, le permitirán o le facilitarán alcanza sus objetivos” (p. 6). Es decir, son aquellos elementos que permiten el logro de las metas fijadas, así cada una de las personas que están en la organización deben poseer tanto recursos materiales, económicos, conocimientos y destrezas, que deben aplicar dentro de la empresa, bien de forma individual o bien desde el trabajo en equipo. Dentro de este contexto, los **recursos humanos**, según Chiavenato (2006),

Consiste en la planeación, organización, el desarrollo, la coordinación y el control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal en la medida en que la organización representa el medio que permita a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo (p. 92)

Según el autor antes citado, los recursos humanos es una responsabilidad gerencial que requiere de las funciones administrativas del gerente, como es la planeación, organización, entre otras que conlleve a obtener una perspectiva global de cada uno de su personal con la finalidad de alcanzar el éxito profesional y conducir a su organización a la excelencia y a la competitividad, a través del cumplimiento de los objetivos trazados en dicha organización.

De esta manera, los docentes especialistas son definidos por la Universidad Nacional Abierta (2006) como aquellos docentes que "...fundamentalmente propicia la acción pedagógica integral e integradora" (p. 64), por tanto estos docentes se caracterizan por las actividades que realizan tanto en las aulas como en el ámbito comunitario y que promueve la participación activa de los distintos actores involucrados en el hecho educativo de manera directa o no.

Por tanto, si el docente especialista es aquel con realiza actividades para la atención integral de sus educandos, los estudiantes es la palabra que permite referirse a quienes se dedican a la aprehensión, puesta en práctica y lectura de conocimientos sobre alguna ciencia, disciplina o arte. Es usual que un estudiante se encuentre matriculado en un programa formal de estudios, aunque también puede dedicarse a la búsqueda de conocimientos de manera autónoma o informal.

Según, Martínez citado por Mendoza (2009) dentro de las organizaciones educativas se debe considerar el concepto de estudiantes como; "Aquellos individuos que se dedican a la aprehensión, y practicar esas aprehensión sobre alguna ciencia, disciplina o arte. Donde el maestro es fuente de motivación..." (p. 5), por tanto, el estudiante es quien, a través de una motivación interna o externa está en constante búsqueda de conocimientos. Siendo, los docentes, Padres y Representantes, factores importante de esa motivación.

Al respecto, Chávez (2006), define a este grupo de personas, docentes, Padres y Representantes como aquellos que proporcionan oportunidades para el desarrollo integral de cada estudiante, recalca así la importancia de participación de éstos en cada actividad escolar, y por ende, institucional; ello determina que los docentes y los padres, representante trabajen dinámicamente en conjunto, planteen tareas comunes, utilicen formas similares de tratar al educando, afectivamente, para que construya nuevos patrones sociales y culturales, garantizando, además, el desarrollo de sus derechos. Y señala;

El conjunto de actores que participan en el proceso de educación integral bajo criterios de desarrollo humano integral, justicia social y desarrollo local sustentable y sostenible, ejerciendo la participación protagónica y corresponsable de aquellos individuos que representan en la escuela (p. 6).

En otro orden de ideas, para Brito (2007) los recursos **materiales**, son “Aquellos bienes tangibles que la organización posee y puede utilizar para el logro de sus objetivos” (p. 12), en definitiva, son los medios físicos y concretos que ayudan a conseguir algún objetivo de la organización, y son tangibles por cuanto se pueden percibir a simple vista y ser tocados.

Mientras que los recursos **económicos**, según el autor antes citado, es aquel que se caracteriza por el valor monetario que posea en su haber la institución, y que a través de ella podrá adquirir bienes con el fin de lograr los objetivos propuestos y optimizar así la calidad que brinda la organización, tanto para sus empleados como los individuos externos que se beneficia de ella. Es decir, tiene la capacidad de satisfacer una necesidad de una persona o de una comunidad de personas. En la presente investigación será cada uno de los actores de la triada escuela-familia-comunidad.

Fundamentación Teórica

La fundamentación teórica, la cual enmarca las teorías que sustentan la investigación, Sabino (2007) la define como “...las bases teóricas en el que se reflejan varios puntos relacionados con el tema que se está investigando” (p.39) Es decir, en este contexto se realiza un análisis de distintas teorías que guardan relación con la temática en estudio.

De ahí que, la **Teoría de la Comunicación Estratégica de Scheinsohn**, parte de la Comunicación humana, la que debe entenderse como un fenómeno, un proceso y el resultado mismo de ese acontecer. Por lo que se considera conveniente perfilar el

concepto de Comunicación a partir del autor antes citado; “Son los actos concretos de emisión sean cuales fueren los soportes a través de los cuales éstos se llevan a cabo” (p. 35). Es decir, el término comunicación hace referencia al acto, al proceso y al resultado de la transferencia de gestos, informaciones, objetos.

Al respecto la UNESCO (citado por Sequera 2009), expone; “El concepto de información se refiere a los signos o mensajes codificados transmitidos unilateralmente por un emisor o por un receptor. Mientras que la comunicación responde más a la complejidad de los fenómenos de intercambio de todo tipo que se producen por medio de signos y símbolos”. (p. 37).

Dentro de este contexto, la Teoría de la Comunicación Estratégica creada por Scheinsohn 1993, establece una diferencia entre conducta humana general y conducta comunicativa; señalando que ambas diferencias se pueden fundamentar a través de los conceptos de signo y símbolo, explicando que signo es toda señal de existencia, mientras que símbolo es la utilización intencionada del signo, por lo que la conducta de los signos es la conducta general y la conducta simbólica es la conducta comunicativa que solo puede estar presente cuando los símbolos lo están; oponiéndose, radicalmente, a las posturas mecanicistas y fragmentarias. Desde esta perspectiva, el autor antes citado, explica que el trabajo semiótico del comunicador se caracteriza por “Seleccionar significantes, como (discurso), que vehiculen eficazmente los sentidos pretendidos, en la búsqueda de una determinada dinámica interaccional entre la empresa y sus públicos (pragmática)”. (p. 46).

Es decir, en que la visión de cada actor del ámbito educativo debe estar en concordancia los unos con los otros, quizás enfatizando más la pragmática a través de lo biológico, lo psicológico y lo axiológico, modificando así el discurso y las operaciones, sabiendo que las representaciones no son propias y sólo que los individuos pueden influirlas. En cuanto a la semiosis corporativa, explica que el nivel semántico refiere a los significados, el sintáctico a la codificación y utilización de los

canales, y el nivel pragmático se ocupa de las consecuencias conductuales de los receptores. Los entiende como niveles interdependientes, lo que en realidad habla de su concepción sistémica comunicacional.

Mientras que, en la gestión del proceso comunicativo, propuso la búsqueda de una coherencia entre lo que se pretende comunicar y lo que se comunica, entre lo implícito y lo explícito, entre los propósitos y los medios, entre lo que se declara y lo que se actúa, al respecto Scheinsohn (citado por Monzón 2010), señala “La coherencia es generadora de una sinergia significativa, donde los mensajes apuntan a una misma idea -la identidad corporativa- y se potencian mutuamente para alcanzar el mismo fin”.(p. 49) De tal manera que, al aplicar estrategias gerenciales al proceso de comunicación, no sólo abarcar la función organizacional en los ámbitos propios del plan de acción sino que incluye los niveles logísticos, tácticos y técnicos.

En otro orden de ideas, el **Aprendizaje Significativo**, teoría expuesta por Ausubel en la década de los `70 contempla que los nuevos conocimientos se incorporan en forma sustantiva en la estructura cognitiva del estudiante. Esto se logra cuando el estudiante relaciona los nuevos conocimientos con los anteriormente adquiridos; pero también es necesario que el mismo se interese por aprender lo que se le está mostrando, donde los procesos motivacionales y cognitivos están implicados en el aprendizaje, siendo la interacción entre profesor, estudiante y materiales educativos del currículum importante para el logro del aprendizaje.

Desde esta perspectiva, los distintos actores del ámbito educativo pone al alcance de los educandos las claves de interpretación y los instrumentos cognitivos necesarios para comprender la realidad en la que viven, en la que toma forma su experiencia personal y en la que pueden influir significativamente a través de su propia práctica.

Al respecto, Ausubel (1983) explica que los estudiantes aprenden de forma significativa a partir de sus conocimientos y explicaciones previas de la realidad que

van a estudiar. Si no se tiene en cuenta esto, es posible generar aprendizajes mecánicos y no comprensivos. En este sentido cobra especial sentido la evaluación previa, ya que da un tipo de información a los profesores muy valiosa para planificar experiencias de aprendizaje significativo.

Asimismo, el autor ante referido, señala que el aprendizaje, a través de los mensajes verbales, aborda todos y cada uno de los elementos, factores, condiciones y tipos que garantizan la adquisición, la asimilación y la retención del contenido que la escuela ofrece al estudiantado, de modo que adquiera significado para el mismo. De ahí que, Pozo, citado por Colomina, Gispert, Mauri, Remesal (2006) considera como una teoría cognitiva de reestructuración; para él, se trata de una teoría psicológica que se construye desde un enfoque organicista del individuo y que se centra en el aprendizaje generado en un contexto escolar, desde esta perspectiva, la teoría de Ausubel se estudia como una teoría constructivista, ya que es el propio individuo-organismo el que genera y construye su aprendizaje.

En este sentido, el propósito de esta teoría es lograr que los aprendizajes que se producen en la escuela sean significativos, por lo que el área de Conocimiento del medio natural, social y cultural, engloba distintos ámbitos del saber, respeta la coherencia de cada uno de ellos, atiende a sus procesos específicos de aprendizaje, y orienta los distintos saberes hacia un propósito coincidente: contribuir a una mejor comprensión y explicación del conjunto de aspectos y dimensiones que constituyen el entorno humano.

Aunado a lo anterior la **Teoría de las Expectativas** creada por Víctor Vroom, quien, (citado por Camacho 2011), establece que; “Las personas toman decisiones a partir de lo que esperan obtener como recompensa al esfuerzo realizado. El grado de esfuerzo que el individuo ejerza, depende de lo que él espere obtener.” (p. 78). Esta teoría considera a las personas como seres pensantes cuyas percepciones y estimaciones de probabilidades de ocurrencia influyen de manera importante en su comportamiento.

Entonces, la motivación es la cantidad de esfuerzo que el individuo está dispuesto a hacer para lograr sus metas; va a depender de cuanto valor le otorgue el individuo a la recompensa ofrecida y de la probabilidad subjetiva que él perciba de que puede, efectivamente, alcanzar esa recompensa si logra las metas organizacionales.

Es allí donde, los medios representan la creencia que tiene el individuo respecto a obtener recompensas por la realización de tareas, es decir, la relación que percibe entre desempeño y recompensa. Este factor varía de acuerdo con el nivel de claridad de la organización respecto a las consecuencias de los comportamientos. Por lo tanto, el desempeño esperado de un individuo dentro de la organización es el producto de la combinación de tres (a) factores: (a) la motivación, (b) la capacitación y (c) la percepción del rol.

La motivación, por su lado, depende del valor de la recompensa, denominada por el autor como Valencia y de la probabilidad de obtenerla si se hace el esfuerzo adecuado. Entonces, la valencia es la firmeza con que un individuo desea una recompensa; condicionado por las características sociodemográficas de dicho individuo. Este nivel de deseo varía de persona a persona y en el tiempo, según su experiencia.

De ahí que, esta probabilidad puede descomponerse en dos (2) sub-factores: la probabilidad de que el esfuerzo conduzca el resultado, la cual es la Expectativa y la probabilidad de que una vez obtenido el resultado se alcance la recompensa, que la Instrumentalidad. Es decir, la expectativa es la intensidad con que un individuo cree que el esfuerzo en el trabajo tendrá como consecuencia la realización de una tarea, y por tanto que si se esfuerza más, los logros serán mayores. Indica la medición que el individuo hace acerca de la probabilidad de alcanzar una meta mediante el esfuerzo. Mientras que, la instrumentalidad es el juicio que realiza la persona de que una vez realizado el trabajo, otros lo valoren y reciba su recompensa.

La Teoría de las Expectativas señala que es necesario que se tome en consideración las expectativas de éxito de la persona, así como también que éstas están motivadas o impulsadas a comportarse en forma tal que sientan que les producirá recompensas. De tal manera que, esta teoría señala: (a) El comportamiento depende de la combinación de las fuerzas de las personas y del medio que lo rodea, (b) las personas toman las decisiones conscientes sobre su comportamiento, (c) las personas tienen distintas necesidades, deseos y metas y (c) las personas escogen entre distintas opciones de comportamientos.

En consecuencia, la forma en que se gestione las expectativas de los individuos dentro de la organización repercutirá en la preparación efectiva de la misma para la implantación de nuevos procesos humano-sociales, soluciones tecnológicas y cambios estructurales administrativos con el propósito de lograr el éxito en un mundo competitivo.

Bases Legales

En cuanto a las bases legales, Martins y Palella (2006) señala que: "...se refiere a la normativa jurídica que sustenta el estudio. Desde la Carta Magna, las Leyes Orgánicas, las resoluciones, decretos, entre otros" (p. 69), es decir, que las bases legales está constituida por el conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación.

De ahí que, los aspectos legales que sustentan la presente investigación, se inicia con la carta Magna, es decir, la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, (1999), la cual establece en su Artículo 62 que todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho a participar libremente en los asuntos públicos. Es decir, el derecho a la participación en asuntos públicos se extiende hasta las organizaciones educativas, por ser estas públicas que demandan una ejecución y control en toda su gestión, administrativa, pedagógica, social donde se planifiquen y

ejecuten proyectos que ayuden a optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje con la finalidad de elevar la calidad educativa. Siendo su cita textual:

Todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho de participar libremente en los asuntos públicos, directamente o por medio de sus representantes elegidos o elegidas.

La participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo. Es obligación del Estado y deber de la sociedad facilitar la generación de las condiciones más favorables para su práctica. (p. 20)

El Artículo 132 de la Carta Magna señala: “Toda persona tiene el deber de cumplir sus responsabilidades sociales y participar solidariamente en la vida política, civil y comunitaria del país, promoviendo y defendiendo los derechos humanos como fundamento de la convivencia democrática y de la paz social”. (p. 48). Este artículo indica el deber que tienen todos los venezolanos y las venezolanas de cumplir sus responsabilidades sociales y un aspecto muy importante es el de participar solidariamente en la vida comunitaria y educativa del país lo que indica que es un deber ineludible de todos los ciudadanos contribuir con los trabajos comunitarios.

En este sentido, la simbiosis que debe existir entre la escuela y la comunidad se contempla en el Artículo 19 de la Ley Orgánica de Educación (LOE) (2009) la cual estipula que las comunidades organizadas participan desde un contexto legal que se extiende al moral, por cuanto cada actor social y educativo están comprometido con formar individuos que tengan un sentido de pertenencia, local, regional y nacional.

Mientras que, el Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (2003), en su Artículo 69 indica las funciones que debe llevar a cabo todo director, para así lograr que el proceso educativo sea más óptimo y variable, donde debe

gestionar de manera efectiva y eficaz la integración de la comunidad al proceso de enseñanza y aprendizaje, con la finalidad de mejorar la calidad educativa en función del marco de la participación democrática activa y protagónica.

Desde esta perspectiva, la Resolución Ministerial 024 (2009), publicado en Gaceta Oficial N° 39.158 en su Artículo 1 señala que se implementa en el Ministerio del Poder Popular para la Educación: “El Programa “Todas las Manos a la Siembra” como estrategia de la transición del modelo agroquímico al modelo agroecológico en el marco de la seguridad y la soberanía alimentaria” (p. 2).

De lo antes expuesto, se infiere que las escuelas deben promover el desarrollo de la agricultura sustentable como base del desarrollo rural integral, cuyo propósito básico es garantizar la seguridad y soberanía alimentaria de la población. En este sentido, la escuela debe incorporar los contenidos del Programa: “Todas las Manos a la Siembra”, desde el nivel de Educación Inicial hasta el nivel de Educación Media, asumiéndolo de forma contextualizada, flexible y coherente a los diversos niveles y modalidades tomando en cuenta la progresividad y complejidad en el desarrollo del Ser Social Solidario basado en el Hacer, Conocer y Convivir para la integración de la triada escuela-familia-comunidad, en la participación corresponsable de todas y todos los integrantes de la Comunidad Educativa. Por su parte, la Ley de los Consejos Comunales (2009), en su Artículo 2 define a los Consejos Comunales como:

...instancias de participación, articulación e interpretación entre las diversas organizaciones comunitarias, grupos sociales y los ciudadanos y ciudadanas, que permiten al pueblo organizado ejercer directamente la gestión de las políticas públicas y proyectos orientados a responder a las necesidades y aspiraciones de las comunidades en la construcción de una sociedad de equidad y de justicia social (p. 1).

Es decir, los Consejos Comunales son órganos de participación y protagonismo de los ciudadanos y ciudadanas, los cuales ayudan en la articulación e integración entre las diversas organizaciones comunitarias, grupos sociales y demás

organizaciones que hagan vida dentro de una comunidad, asimismo representan una estructura sólida constituida por vecinos de una misma comunidad, permitiéndoles tomar decisiones para la búsqueda de soluciones, tanto de su propia comunidad como de la institución educativa que le circunde. Asimismo, la citada Ley en su Artículo 30 contempla:

...es la instancia del consejo comunal que funciona como un ente de administración, ejecución, inversión, crédito, ahorro e intermediación financiera de los recursos y fondos de los consejos comunales, de acuerdo a las decisiones y aprobaciones de la Asamblea de Ciudadanos y Ciudadanas, privilegiando el interés social sobre la acumulación de capital... (p. 15)

En virtud, de lo expresado en el Artículo anterior, entra las funciones de los Consejos Comunales se encuentran la de administrar los recursos económicos que le son asignados, así como promover la constitución de cooperativas, impulsar el presupuesto participativo, formas alternativas de intercambio, promover los núcleos endógenos, representar a la comunidad ante el ente bancario rendir cuentas, prestar asistencia social.

En cuanto, a la Asociación Civil la Resolución 751 (1986), aún vigente, señala que ésta es un órgano cuya Junta Directiva se elige en asamblea general cada año, y deberá constituirse y registrarse como asociación civil sin fines de lucro. Además, exige la participación de padres, representantes, estudiantes regulares y personal docente, administrativo y obrero adscrito al plantel. También podrán formar parte de él, personas naturales y jurídicas vinculadas al desarrollo de la comunidad y agentes comunitarios, donde tendrán en papel protagónico, tanto en las decisiones administrativas como en el mismo proyecto educativo y en la contratación y seguimiento del personal.

Cuadro 1

Tabla de Especificaciones

Objetivo General: Proponer estrategias gerenciales aplicables al programa Todas las Manos a la Siembra en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes.						
OBJETIVO ESPECÍFICO	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUB INDICADORES	ÍTEMS
Diagnosticar las necesidades de la aplicación de estrategias gerenciales en el programa Todas las Manos a la Siembra de la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” Municipio Lima Blanco del estado Cojedes	Estrategias Gerenciales	Se entiende como un conjunto de herramientas operativas que procura cambios efectivos en el desarrollo de la organización del presente hacia el futuro a través del cumplimiento de las funciones administrativas (Pajares y Sánchez, 2010)	Funciones Administrativas	Planificar	- Diagnosticar	1
					- Formulación del plan	2
					- Ejecución del plan	3
				Organizar	- Organizar metas y objetivos	4
					- Toma de decisiones	5
					- Distribución de tareas	6
					- Coordinar trabajo	7
					- Organizar tiempo y espacio	8
					- Rendir cuentas	9
				Dirigir	- Comunicar	10
- Motivar	11					
- Tolerancia	12					
- Empatía	13					
- Proactivo	14					
Evaluar	- Controlar	15				
	- Verificar	16				
		17				

Cuadro 1 (cont.)

OBJETIVO ESPECÍFICO	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	SUB INDICADORES	ÍTEMS
	Programa Todas las Manos a la Siembra	Se entiende como la integración de escuela-familia-comunidad en el desarrollo de programa agro alimentario donde se active una agricultura ecológica para la optimización del proceso de enseñanza y aprendizaje (Santana, 2006)	Desarrollo Endógeno	Productividad	- Preparación del terreno - Técnica de siembra - Recolección de cosechas -Distribución en el mercado	18,19 20 21 22
			Integración	Técnica Grupal	-Trabajo en equipo	23
				Participación	- Escuela -Comunidad -Entes Gubernamentales - Consejo Comunal - Asociación Civil	24 25 26 27 28
Determinar la viabilidad de las estrategias gerenciales aplicables al programa “Todas las Manos a la Siembra” en la Escuela Primaria Bolivariana “Manuare” Municipio Lima Blanco del estado Cojedes	Viabilidad	Se refiere a la disponibilidad de los recursos necesarios para el logro de las metas fijadas (Mendoza 2009)	Recursos	Humanos	- Docentes especialistas - Estudiantes - Padres y Representantes	29 30 31
				Materiales		32
				Económicos		33

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Una vez enunciado el problema y establecidos los antecedentes que dan origen a la investigación, y desarrolladas las teorías que la sustentan se hace necesario escoger el método y las técnicas que permitirán obtener la información necesaria para el alcance de los objetivos planteados. Por lo tanto, es fundamental construir el marco metodológico.

Al respecto, Balestrini (2006), señala que es: “La instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real” (p. 114). De igual manera refiere que, el investigar analizará y expresará tanto el tipo, diseño, nivel de la investigación, como los métodos, instrumentos, que empleará para el desarrollo de la misma, entre otros aspectos. Entonces, el marco metodológico orienta el proceso de investigación del estudio desarrollado.

Tipo y Diseño de la Investigación

El presente estudio se ubica dentro de las características que definen la Modalidad de Proyecto factible, por cuanto permite proponer una alternativa a la problemática en estudio. Para según Martins y Palella (2006) “Consiste en elaborar una propuesta viable destinada a atender las necesidades específicas, determinadas a partir de una base diagnóstica” (p. 107) es aquella “...que propone soluciones a una situación determinada...” (p. 114).

Es decir, es la presentación ordenada de datos e información previa que determinan la viabilidad de una acción en particular, que pretende dar solución a una

necesidad planteada, así como disminuir la incertidumbre, optimizar el uso de los recursos humanos, materiales y económicos; de generar un constructo acorde a las necesidades.

Desde esta perspectiva, el trabajo se apoya en una investigación de campo, donde Arias (2006), explica que consiste en recolectar los datos obtenidos de los sujetos investigados, es decir, el investigador analiza y extrae la información de la realidad observada de manera directa de un conjunto de elementos como el comportamiento de personas, circunstancia en que ocurren los hechos.

En este orden de ideas, se adoptó el diseño Bibliográfico, donde Martins y Palella (2006) expresan que “Se fundamenta en la revisión sistemática, rigurosa y profunda de material documental de cualquier clase” (p. 98). De ahí que, centra la atención en la observación y el análisis de la diversidad de fuentes documentales que ya han sido recolectados en otras investigaciones y son conocidos mediante los informes correspondientes, por lo que se toman ya elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los obtuvieron.

En concordancia con lo antes expuesto, para atender a los requisitos bajo la modalidad de proyecto factible de la presente investigación ésta se organizó en tres grandes fases, (a) la diagnóstica, (b) estudio de viabilidad y (c) diseño de la propuesta. Para, Martins y Palella (2006) estas fases consisten en la determinación de cada una de los pasos que el investigador realiza para llevar a cabo su investigación. De ahí que, las fases fueron:

- Fase I: Se realizó a través de la observación directa y la aplicación del instrumento tipo cuestionario, utilizando la información relacionada con el ámbito de estudio, en esta fase se aplica la investigación de campo.

- Fase II: Se llevó a efecto la viabilidad de la propuesta a través del análisis de los resultados que suministraron los encuestados, los cuales generaron la necesidad

de proponer estrategias gerenciales aplicables al programa “Todas las Manos a la Siembra” en la Escuela Primaria Bolivariana “Manuare” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes esto con la finalidad de desarrollar dicho programa y elevar la calidad educativa, a la vez que permite la integración escuela-comunidad, entes gubernamentales, con el fin de trabajar en forma colectiva.

Asimismo, se estudió las condiciones que permitieron la elaboración de las estrategias y acciones considerando la importancia intrínseca del mismo, y su viabilidad concebida esta, como el potencial de realización y efectividad en su aplicación, a través de los aspectos técnicos y económicos.

- Fase III: Se fundamentó en la elaboración de la propuesta basada en la identificación de las necesidades, las cuales fueron optimizar las funciones del gerente, promover la participación activa de los docentes, familia, y Fuerzas Vivas de la Comunidad como son los Consejos Comunales y la Asociación Civil.

Población

Según Balestrini (2006), la población o universo puede estar referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales pretendemos indagar y conocer sus características, o una de ellas, y para el cual serán válidas las conclusiones obtenidas en la investigación. Es el conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes.

Para Sabino (2007), población es “un conjunto conformado por una totalidad considerable de números de unidades.” (p. 124) Es decir, la población de estudio tiene que estar debidamente caracterizada, señalándose sus características tales como: es homogénea, es heterogénea, es finita, es infinita Desde estos aspectos, la presente investigación tuvo como población cincuenta (50) docentes que laboran en la Escuela Primaria “Manuare” del Municipio Lima Blanco ubicado en el estado Cojedes.

Muestra

La muestra, Arias (2006), la define “...como un subgrupo de la población, que debe ser reflejo fiel y representación de la misma, se toma con la finalidad de estudiar sus principales características” (p. 86). Entonces, la muestra descansa en el principio de que las partes representan al todo y, por tal, refleja las características que definen la población de la que fue extraída, lo cual indica que es representativa.

En este orden de ideas, Ramírez (2005), expone que la “...mayoría de los autores han coincidido en señalar que para los estudios sociales con tomar un aproximado del 30% de la población se tendría una muestra con nivel elevado de representatividad” (p. 91). De tal manera que se tomó el 30% de la población, quedando constituida la muestra por quince (15) individuos.

Tabla N° 2

Población y Muestra

ESTRATO	POBLACIÓN	MUESTRA 30%
Docentes	50	15
Total	50	15

Fuente: Pérez (2012)

Partiendo del cuadro antes expuesto, la investigación tuvo como muestra el 30% de la población, conformada por quince (15) individuos que conformarán el estrato del personal docente; de esta manera el tamaño muestral, arrojará una cifra muy similar a la de la población, garantizando así la representatividad de la misma dándole una mayor confiabilidad.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

De igual manera, Arias (2006), define las técnicas de recolección de datos como, las distintas formas o maneras de obtener la información. Por lo que se

seleccionó como técnicas la observación y la encuesta, donde la primera según el autor antes citado, “Consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos”. (p. 69). Es decir, es el uso sistemático de los sentidos orientados a la captación de la realidad que se estudia.

Mientras que, la encuesta es la técnica “...exclusiva de las ciencias sociales y parte de la premisa de que, si queremos conocer algo sobre el comportamiento de las personas, lo mejor, lo más directo y simple, es preguntárselo a ellas” (Sabino, 2007, p. 88). Se refiere a la obtención directa de las personas y/o fuentes primarias de las informaciones, datos o aspectos relevantes de un tema objeto de estudio.

En este orden de ideas, el instrumento de la observación fue el diario de observación que según Hurtado (2008) “...constituye un proceso de atención, selección recolección y registro, para lo cual el investigador se apoya en sus sentidos” (p. 156). Asimismo, como instrumento de la encuesta se aplicó el cuestionario, donde la referida autora explica que este instrumento agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información.

En concordancia con lo antes expuesto, se elaboró un cuestionario dirigido al personal docente conformado treinta y tres (33) ítems estructurado cronológicamente, utilizando el método de escala tipo Lickert con cinco (5) alternativas de respuestas; cuya escala de intervalo será la siguiente: Siempre, A Menudo, Ocasionalmente, Pocas Veces, Nunca.

Validez del Instrumento

Según Sabino (2007) la validación de los instrumentos, es como la determinación de la capacidad de los cuestionarios, para medir las cualidades para la

cual fueron contruidos, y se realiza mediante el método de Juicio de Expertos, siendo su cita textual "...para que una escala pueda considerarse como capaz de aportar información objetiva debe reunir los siguientes requisitos básicos: confiabilidad y validez" (p. 117). Cabe destacar que, este instrumento fue validado a partir de lo señalado por Baptista, Fernández y Hernández (2010), a través de tres (3) tipos de validez;

1. Validez de Juicio de Expertos, el cual se realizó a través de personas que poseen profundos conocimientos sobre la temática y la metodología. Es por ello que la presente investigación validará la misma por medio de un (1) magíster en Metodología y dos (2) magíster en gerencia educativa, quienes analizarán los contenidos y métodos para el desarrollo del trabajo.

2. Validez de Constructo: son los distintos indicadores para la elaboración del instrumento donde se reflejan los supuestos teóricos de la variable que se pretende medir, como son las estrategias gerenciales y el programa Todas las Manos a la Siembra.

3. Validez de contenido: trata de determinar hasta dónde los ítems son representativos y deben contener cada aspecto a ser medido, donde intervienen los profesionales expertos quienes realizarán las debidas correcciones en cuanto al contenido, pertinencia, redacción y otros aspectos que consideren necesario mejorar. Al cumplirse éste procedimiento, las observaciones y sugerencias de los expertos, permitirán el rediseño del instrumento de medición, de ser necesario, para luego someterlo a la confiabilidad.

Confiabilidad del Instrumento

Mientras que, la confiabilidad la define Martins y Palella (2006) como "...la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos" (p. 176). Es decir, se estima la confiabilidad de un instrumento de medición cuando permite

determinar que el mismo, mide lo que se quiere medir, y aplicado varias veces, indique el mismo resultado.

Entonces, para determinar la confiabilidad de los instrumentos, se seleccionó el Coeficiente de Confiabilidad Alfa – Cronbach. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalan que el coeficiente de confiabilidad “...representa la medida en que un instrumento tiende a producir los mismos resultados en diferentes aplicaciones” (p. 162). Por ello se procederá a someter los resultados a la prueba de confiabilidad, aplicando en forma computarizada el procesamiento Alfa de Cronbach que a través de la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum Si^2}{\sum St^2} \right)$$

Donde:

α = Coeficiente de Cronbach

K = N° de ítems

Dentro de este orden de ideas, Martins y Palella (2006) explican que los valores para la medición de la confiabilidad oscilan entre cero (0) y uno (1), el cual expresa que la medida de cero (0), significa que la confiabilidad es nula, mientras que uno (1), es la valoración más alta de dicha confiabilidad, y agrega los autores “...en la medida en que el resultado se aproxima a 1, se puede asegurar que existe una alta confiabilidad...” (p. 181). Para el criterio de confiabilidad el instrumento aplicado debe estar dentro de los siguientes rangos:

Tabla N° 3**Confiabilidad del Instrumento**

RANGO	CONFIABILIDAD
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Media o Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Martins y Palella (2006)

De acuerdo a lo antes señalado, el cálculo de la confiabilidad del cuestionario se realizó a través del software SPSS la cual se ubica en 0,86327 que, según los autores antes mencionados se ubica en la confiabilidad muy alta, por cuanto está próximo al valor 1,00. De ahí que, el siguiente cuadro muestra los resultados obtenidos del programa computacional SPSS.

Tabla N° 4**Confiabilidad Programa SPSS**

```

***** Methol 1 (space saber) will be used for this analysis*****
RELIABILITY ANALYSIS– SCALE (ALPHA)
Reliability coefficients
N of cases = 15.0
Alpha = .86327
N of Items = 33

```

Del análisis mostrado en el cuadro anterior se desprende que el N of cases = 15; es la muestra a quienes se le suministró el cuestionario, mientras que el N of ítems = 33 se refiere a las preguntas o ítems que contiene el cuestionario administrado, y la confiabilidad es dada por el coeficiente de Alpha = .86327. Lo que evidencia que la confiabilidad obtenida es muy alta.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

Una vez que en el proceso de investigación se ha diseñado y seleccionado cuidadosamente la metodología apropiada para resolver la problemática objeto de estudio, es sumamente importante la fase donde se organizan los elementos recogidos en el proceso investigativo para darle el rigor científico necesario a fin de tener un soporte sólido, para tal fin es necesario realizar los procedimientos estadísticos y de análisis, tanto a nivel computacional como descriptivo.

En este sentido, Balestrini (2006), señala que estos procedimientos “...permiten resumir y comparar las observaciones efectuadas en relación a una determinada variable estudiada; describir la asociación que existe entre dos variables...” (Ob. Cit.; p. 184), es decir, en el presente capítulo se presenta el levantamiento estadístico y el análisis de cada variable, partiendo de los instrumentos aplicados a la muestra.

En consonancia con lo antes expuesto, los procedimientos se llevaron a efecto de la siguiente manera: se separó la información de tipo numérica relacionada a los instrumentos aplicados a cada uno de los quince (15) individuos encuestados, donde un cuestionario de conformado treinta y tres (33) ítems correspondientes a la muestra antes descrita, dirigidos a los docentes pertenecientes a la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” Municipio Lima Blanco del estado Cojedes utilizando la escala de tipo Lickert. Dichos datos numéricos se traspasaron en el programa Microsoft Excel (2007, versión XP 2007) el cual brindó información útil con respecto a la confiabilidad y a la tabla de frecuencias por ítem.

De igual manera, se aplicó la lista de chequeo al inicio de la investigación, es decir, al momento en que el investigador detectó la problemática necesitó de aspectos que le permitiera ampliar su perspectiva de la misma, por cuanto fue indispensable obtener datos sobre la infraestructura de la organización educativa antes descrita, la apreciación de lo sujetos de estudio en relación a la gestión del gerente, así como la participación de los Consejos Comunales y la Asociación Civil. Una vez obtenidos los datos se pudo apreciar que la escuela estaba en la capacidad de efectuar el programa Todas las Manos a la Siembra, pero aún se desconocía otros datos, lo que conllevó a realizar la investigación.

Al respecto, Hurtado (2008) “Son instrumentos propios de la técnica de observación. Consisten en un listado de aspectos a observar con un cuadro para marcar si cada uno de ellos se encuentra presente” (p. 161), es decir, el investigador observa el fenómeno desde la realidad del mismo e inicia un chequeo de aquellos aspectos que le permitirán conocer aún más la problemática y genera datos que lo conllevan a considerar otros aspectos relevantes dentro de su investigación.

Una vez, aplicada la lista de chequeo la cual se efectuó con preguntas dicotómicas y su posterior análisis cualitativo; con la finalidad de generar al investigador conocimientos previos a la aplicación del cuestionario, y que le permitiera visualizar unas perspectivas de la problemática; por lo que se considera dicha lista de chequeo una guía previa para el desarrollo de la presente investigación; el cual constaba de dos (2) objetivos: (a) Diagnosticar las necesidades que presenta el en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes y (b) Analizar la gestión del director para la ejecución del Programa Todas las Manos a la Siembra. A continuación el análisis de dicha lista.

Tabla N° 5

Lista de Chequeo

Diagnosticar las necesidades que presenta la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes

ÍTEMS	SI		NO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
1	15	100	0	0	15	100
2	15	100	0	0	15	100
3	15	100	0	0	15	100

Fuente: Pérez (2012)

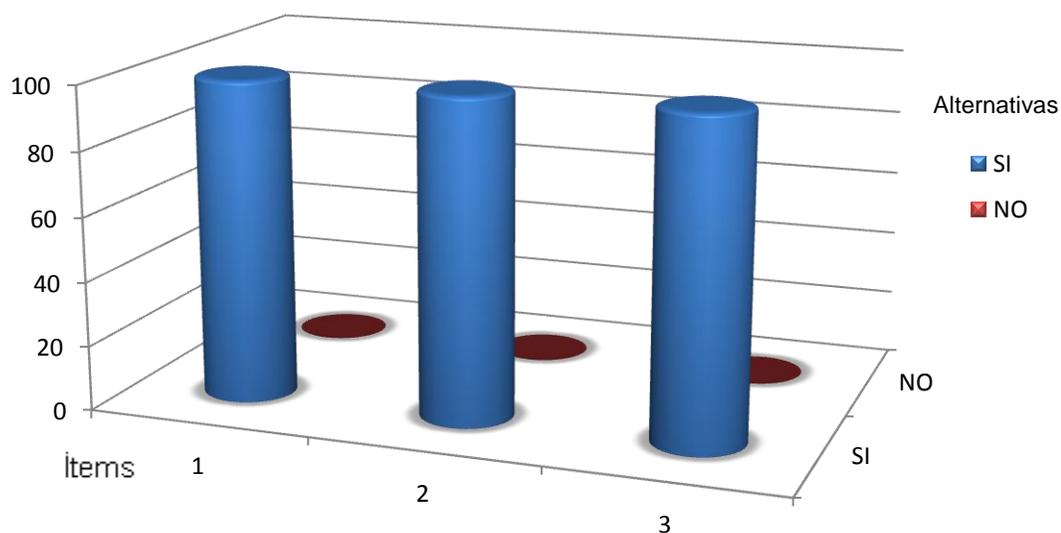


Gráfico N° 1 Diagnosticar las necesidades que presenta en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes Fuente: Pérez (2012)

Análisis e Interpretación de la Tabla N° 5 y Gráfico N° 1

En concordancia con lo antes expuesto, en el Ítems N° 1 se preguntó ¿Áreas comunes están acordes a la realidad educativa para la ejecución del Programa Todas las Manos a la Siembra?, a lo que 100 ciento por ciento de los encuestados respondió que sí las áreas comunes están acordes a la realidad educativa para la ejecución del Programa Todas las Manos a la Siembra.

Con respecto, al ítem N° 2: ¿Materiales e insumos para la siembra están presente en la escuela y comunidad?, donde 100 por ciento de los sujetos dijeron que sí. Es decir, los materiales e insumos para la siembra están presente en la escuela y comunidad lo que hace viable desarrollar el Programa Todas las Manos a la Siembra, en una acción conjunta de la triada escuela-familia-comunidad.

Mientras que el ítem N° 3 al preguntar ¿Existe suficiente suministro de agua potable en la escuela y comunidad?, 100 por ciento de los encuestados consideraron la alternativa Si. Por tanto, para la preparación del terreno y posterior riego de la siembra la escuela y la comunidad cuentan con suministro de agua potable siendo éste recurso natural vital en el desarrollo del programa Todas las Manos a la Siembra.

A partir, de los resultados obtenidos se evidencia que la infraestructura de la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes está acorde con los nuevos paradigmas educativos, es decir, posee infraestructura, insumos y servicio de agua para diseñar y aplicar el Programa “Todas las Manos a la Siembra” Al respecto, Brito (2007) señala que los recursos materiales, son “Aquellos bienes tangibles que la organización posee y puede utilizar para el logro de sus objetivos” (p. 12). Es decir, los recursos materiales son aquellos bienes palpables, necesarios e imprescindibles que ayudan a obtener algún objetivo de la organización, y son tangibles por cuanto se pueden percibir a simple vista y ser tocados.

Tabla N° 6

Lista de Chequeo

Gestión del Director para la ejecución del Programa Todas las Manos a la Siembra en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes

ÍTEMS	SI		NO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
4	0	0	15	100	15	100
5	0	0	15	100	15	100
6	0	0	15	100	15	100

Fuente: Pérez (2012)

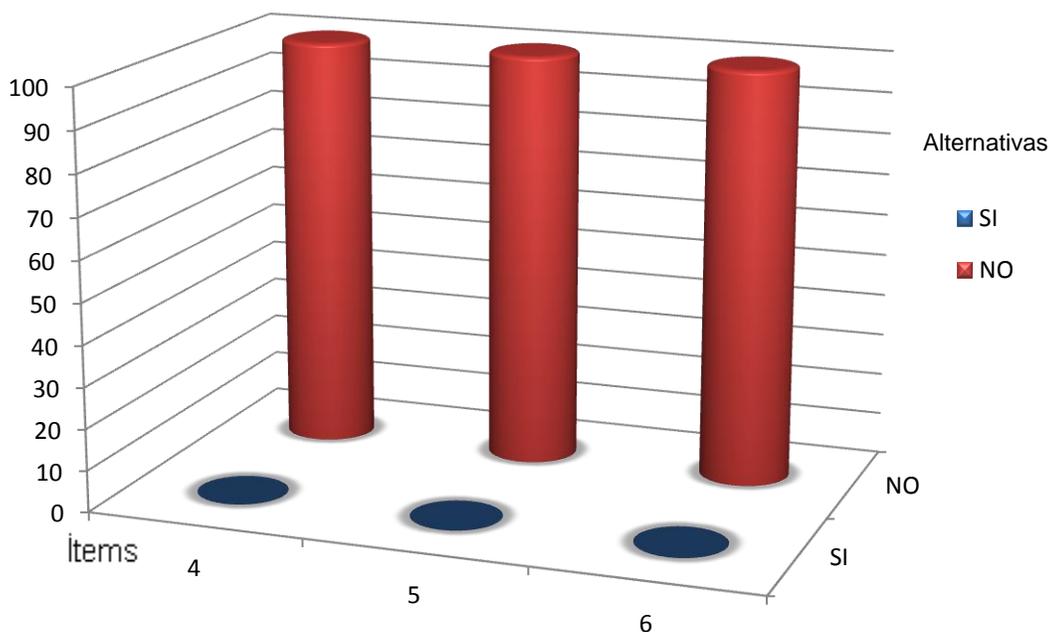


Gráfico N° 2 Gestión del Gerente para la ejecución del Programa Todas las Manos a la Siembra en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes Fuente: Pérez (2012)

Análisis e Interpretación de Tabla N° 6 y Gráfico N° 2

Para el cuestionario antes expuesto se preguntó a los encuestados en el ítem N° 4 ¿Planifica proyectos de Desarrollo Endógeno? Donde 100 por ciento respondió que no. Es decir en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes, según los datos obtenidos no se planifican proyectos de Desarrollo Endógenos.

Mientras que, en el ítem N° 5: ¿Motiva al personal docente a efectuar huertos escolares? Se obtuvo que 100 por ciento respondiera que no, por lo que se evidencia que el gerente está cumpliendo sus funciones sin tomar en cuenta al personal docente, por cuanto no efectúa acciones que conlleven a la motivación de cada uno de los involucrados en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Asimismo, el ítem N° 6 se preguntó ¿Incentiva la participación de los Consejos Comunales y Asociación Civil en la realización de proyectos y programas? 100 por ciento dijo que no. En consecuencia, el gerente de la Escuela Primaria Bolivariana “Manuare” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes ejerce sus funciones únicamente de manera administrativa, por cuanto no emplea estrategias o técnicas que motiven al personal, Comunidad, Consejos Comunal y Asociación Civil en las distintas actividades, planificaciones y/o programas que se debería ejecutar en dicha institución.

Es importante destacar que, la función de dirigir de está orientada hacia la acción guiar y orientar al personal, al respecto Koontz y O'Donnell, citados por Graffe (2006) definen la dirección como "...la función ejecutiva de guiar y vigilar a los subordinado." (p. 114). Por lo que se puede designar a esta función como el proceso de motivar a las personas o grupos de personas para ayudar voluntaria y armónicamente en el logro de los objetivos de la organización.

Tabla N° 7

Lista de Chequeo

Integración de los Consejos Comunales y Asociación Civil a la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes

ÍTEMS	SI		NO		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%
7	6	40	9	60	15	100
8	15	100	0	0	15	100
9	15	100	0	0	15	100
10	15	100	0	0	15	100

Fuente: Pérez (2012)

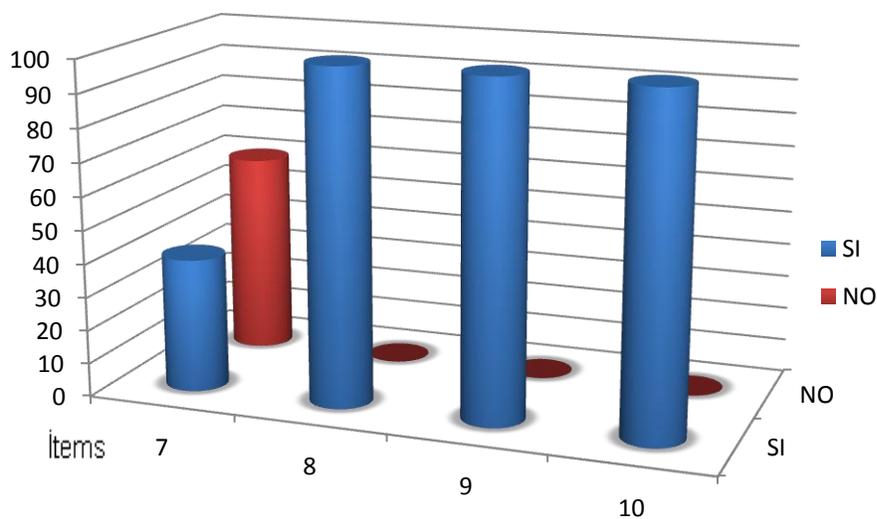


Gráfico N° 3 Integración de los Consejos Comunales y Asociación Civil a la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes Fuente: Pérez (2012)

Análisis e Interpretación de la Tabla N° 7 y Gráfico N° 3

En cuanto, al cuestionario sobre Consejos Comunales y Asociación Civil se realizó a través de 4 ítems. Para el ítem 7 se preguntó ¿Presencia de los miembros de los Consejos Comunales y la Asociación Civil en Asambleas/Reuniones? 100 por ciento de los encuestados respondió que no hay presencia de los miembros de la asociación civil en las reuniones y/o las asambleas que se efectúan en la institución mencionada.

Mientras que, en el ítem N° 8 se preguntó: ¿Disponibilidad de tiempo para integrarse a las actividades de siembra? Obteniéndose que 100 por ciento de los encuestados respondió que sí disponen de tiempo para integrarse a las actividades de siembra que desarrolle la institución educativa.

En el ítem N° 9: ¿Áreas comunes acordes a la realidad educativa? 30 por ciento dijo que sí y 70 por ciento que no, es decir las áreas comunes no están acordes a la realidad educativa.

Así, en el Ítem N° 10: ¿La autogestión es una opción de auto organización educativa, social y comunitaria? 50 por ciento respondió que sí y 50 por ciento que no.

El análisis precedente, conduce que tanto los directivos, docentes como las Fuerzas Vivas de la comunidad están realizando una gestión discordante con la realidad de la organización educativa, por cuanto éstos últimos no asisten a las reuniones y asambleas a las cuales son convocadas y tienen el deber de asistir, sin embargo se evidenció que existe disponibilidad de tiempo para integrarse a las actividades de siembra.

Cabe destacar que, los sujetos encuestados poseen amplios conocimientos de siembra y de materiales e insumos para la siembra, por tanto es necesario efectuar

planificaciones que permita incorporar al Programa “Todas las Manos a la Siembra” de estos recursos humanos y materiales tan importante. Por tanto, al poseer la institución con los recursos humanos, materiales y económicos, es factible planificar y ejecutar dicho programa. Chávez (2006) señala:

El conjunto de actores que participan en el proceso de educación integral bajo criterios de desarrollo humano integral, justicia social y desarrollo local sustentable y sostenible, ejerciendo la participación protagónica y corresponsable de aquellos individuos que representan en la escuela (p. 6).

Es decir, para la efectiva ejecución de proyectos y planes de la organización educativa es indispensable una articulación entre cada uno de los actores del ámbito educativo propicia la proyección de la institución escolar hacia la familia y la sociedad para conocer sus posibilidades, necesidades, condiciones reales de vida, facilitando la orientación de los padres y representantes para lograr en el hogar la continuidad de las actividades educativas.

En resumen, el gerente de la la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes ejerce sus funciones únicamente de manera administrativa, por cuanto no emplea estrategias o técnicas que motiven al personal, Comunidad, Consejos Comunal y Asociación Civil en las distintas actividades, planificaciones y/o programas en relación al Desarrollo Endógeno y/o “Todas las Manos a la Siembra” que se deberían ejecutar en dicha institución.

En cuanto a las variables, éstas se analizan a partir de los resultados que arrojaron las respuestas emitidas por los quince (15) encuestados en las variables Estrategias Gerenciales, Programa Todas las Manos a la Siembra y Viabilidad, los ítems se estructuraron en la escala de Tipo Lickert, que constaron de treinta y tres (33) preguntas.

Tabla N° 8

Variable: Estrategias Gerenciales

Dimensión Funciones Administrativas

Indicador: Planificación

Ítems	Siempre		A Menudo		Ocasionalmente		Pocas Veces		Nunca		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	5	33	2	13	1	7	3	20	4	27	15	100
2	0	0	0	0	0	0	9	60	3	40	15	100
3	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100

Fuente: Pérez (2012)

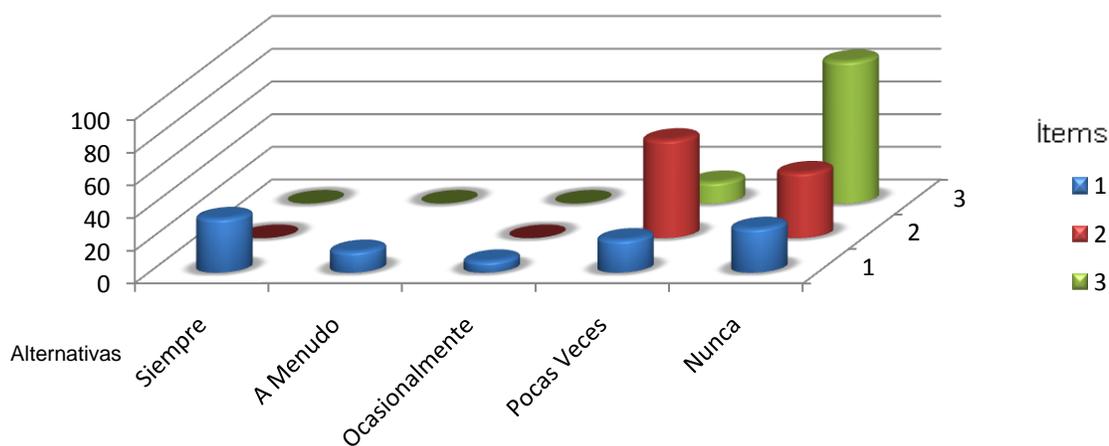


Gráfico N° 4 Estrategias Gerenciales Dimensión Funciones Administrativas

Fuente: Pérez (2012)

Análisis e Interpretación de la Tabla N° 8 y Gráfico N° 4

En el ítem N° 1 se pregunta si el director; ¿Diagnostica las necesidades del plantel antes de realizar la planificación?, al respecto, 33 por ciento de los encuestados respondieron que siempre lo hacen, 13 por ciento que a menudo, 7 por ciento ocasionalmente, 20 por ciento que pocas veces y 27 por ciento que nunca realizan el diagnóstico.

En el ítem N° 2; ¿Permite la participación del personal docente en la formulación de planes que se desarrollan en el plantel? 60 por ciento dijo que pocas veces y 40 por ciento que nunca.

Mientras que, en el ítem N° 3 se preguntó: ¿Involucra al personal docente en la ejecución de planes y proyectos institucionales que se desarrollan en el plantel? 13 por ciento respondió que pocas veces y 87 por ciento que nunca.

En virtud, de los datos obtenidos se observa que dentro de la institución educativa el gerente realiza la función administrativa de planificar de manera unipersonal, es decir no permite la participación del personal docente en la formulación de planes ni los involucra al momento de su ejecución. De ahí que, la planificación según Chiavenato (2006) es "...una técnica para minimizar la incertidumbre y dar más consistencia al desempeño de la empresa." (p. 320). Por lo tanto, la planificación es la primera función administrativa porque sirve de base para las demás funciones, además determina por anticipado cuáles son los objetivos que deben cumplirse y qué debe hacerse para alcanzarlos.

Tabla N° 9

Variable: Estrategias Gerenciales

Dimensión: Funciones Administrativas

Indicador: Organizar

Ítems	Siempre		A Menudo		Ocasionalmente		Pocas Veces		Nunca		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4	0	0	0	0	3	20	4	27	8	53	15	100
5	1	7	1	7	0	0	2	13	11	73	15	100
6	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100
7	2	13	1	7	3	20	5	33	4	27	15	100
8	0	0	0	0	0	0	2	13	13	87	15	100
9	2	13	3	20	1	7	0	0	9	60	15	100

Fuente: Pérez (2012)

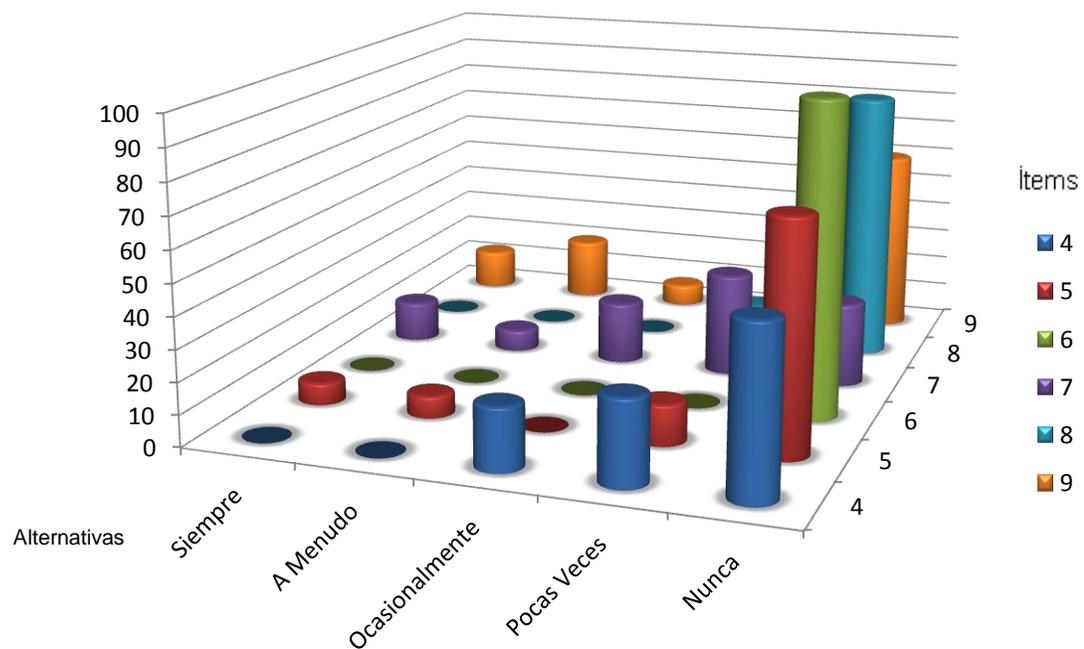


Gráfico N° 5 Variable: Estrategias Gerenciales Dimensión Funciones Administrativas Fuente: Pérez (2012)

Análisis e Interpretación de la Tabla N° 9 y Gráfico N° 5

En el ítem N° 4 se preguntó a los encuestados si el gerente: ¿Explica de forma clara al personal a su cargo las metas y objetivos a lograr durante el año escolar? A lo que 20 por ciento respondió que ocasionalmente, 27 por ciento que pocas veces y 53 por ciento que nunca.

En el ítem N° 5 se preguntó: ¿Toma en cuenta las opiniones de los docentes al momento de tomar una decisión?, donde 7 por ciento dijo que siempre, 7 por ciento que a menudo, 13 por ciento que pocas veces y 73 por ciento que nunca.

Mientras que, el Ítem N° 6: ¿Distribuye las tareas al personal docente tomando en cuenta las aptitudes? , 100 por ciento respondió que nunca.

Para el ítem N° 7: ¿Coordina el trabajo considerando lo planificado en los proyectos institucionales?, 13 por ciento dijo que siempre, 7 por ciento que a menudo, 20 por ciento que ocasionalmente, 33 por ciento que pocas veces y 27 por ciento que nunca.

Ítem N° 8: ¿Organiza las actividades escolares en función al mayor aprovechamiento del tiempo y el espacio?, los encuestados respondieron 13 por ciento que pocas veces y 87 por ciento que nunca.

En el Ítem N° 9: ¿Informa oportunamente a la comunidad escolar acerca de los logros y necesidades del plantel? A lo que 13 por ciento respondió que siempre, 20 por ciento que a menudo, 7 por ciento que ocasionalmente y 60 por ciento que nunca. Con los datos que arrojó el instrumento en este ítem es significativo, por cuanto la función de rendir cuenta por parte del gerente se aprecia con alto porcentaje de disconformidad por parte de los encuestados.

Al respecto, Cutt y Murray citados por Mendoza (2009) señalan que es la “...acción que efectúa el gerente con la finalidad de informar a sus subordinados y incluso superior sobre su administración” (p. 44). Es decir, es una decisión propia de la organización, que el gerente lo asume como un compromiso ético de su actuación, proporcionando información sobre los diversos aspectos de las políticas y prácticas de actuación de la organización, y que por lo tanto, va mucho más allá que el concepto de rendición obligatoria de cuentas. Así como mejorar el canal comunicacional para optimizar dicha función.

De los resultados obtenidos, se evidencia que la toma de decisiones dentro de la organización es unilateral, es decir, el gerente es quien decide sobre cada una de las acciones a aprenderse en la institución. En este sentido, para tomar decisiones acertadas el gerente educativo, necesita identificar lo que debe hacerse para organizar eficientemente al personal docente, señalar los criterios específicos para su realización y evaluar las alternativas posibles relacionadas con esos criterios, y así elegir la más acertada y menos riesgosa para ponerla en práctica. Por lo tanto, la toma de decisiones, según Chiavenato, (2006) “...es el proceso de análisis y escogencia entre diversas alternativas, para determinar un curso a seguir (p. 59), es decir, es el proceso de elección que se hace entre varias alternativas de acción, para lograr un propósito, esta acción es una responsabilidad directriz básica, puesto que para contar con una buena administración operativa se requiere que ella sea dinámica oportuna y efectiva, y donde se considere a todo el personal para lograr una toma de decisión eficaz.

Asimismo, la distribución de las tareas está discordante con la realidad de la organización, por cuanto el gerente la efectúa sin considerar las aptitudes de cada docente. Al respecto, Bitter y Ramsey, citados por Fradilán (2009) expresan que la distribución de las tareas consiste en descomponer las tareas para asignarlas a todo el personal donde cada uno asuma responsabilidades.

Tabla N° 10

Variable: Estrategias Gerenciales

Dimensión Funciones Administrativas

Indicador: Dirigir

Ítems	Siempre		A Menudo		Ocasionalmente		Pocas Veces		Nunca		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
10	0	0	0	0	3	20	5	33	7	47	15	100
11	1	7	3	20	1	7	8	53	2	13	15	100
12	0	0	0	0	6	40	2	13	7	47	15	100
13	3	20	3	20	0	0	0	0	9	60	15	100
14	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100

Fuente: Pérez (2012)

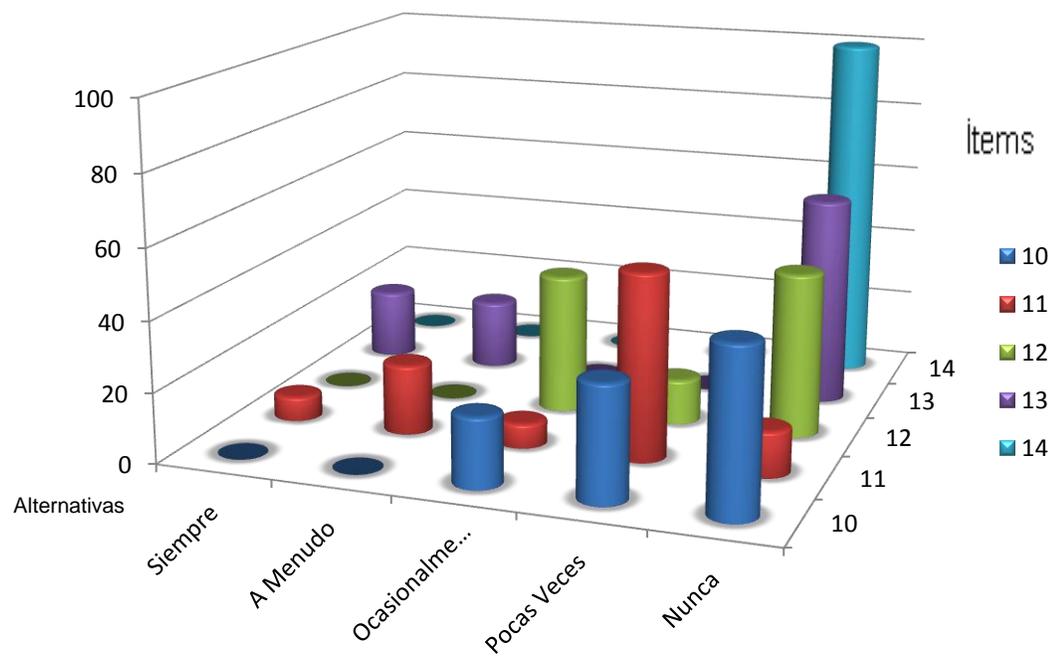


Gráfico N° 6 Variable Estrategias Gerenciales Dimensión Funciones Administrativas Fuente: Pérez (2012)

Análisis e Interpretación de la Tabla N° 10 y Gráfico N° 6

En el ítem N° ítem N° 10: ¿Mantiene una comunicación eficaz con el personal docente a su cargo? 20 por ciento expresó que ocasionalmente, 33 por ciento que pocas veces y 47 por ciento que nunca. En virtud, de los datos obtenidos se observa que dentro de la institución educativa el proceso comunicacional no está acorde a la realidad educativa y social, En una organización eficaz la comunicación fluye en varias direcciones, en forma ascendente, descendente y cruzada, la combinación de todas y cada una de estas formas de comunicación es lo ideal para la empresa, debido a que es necesario para un funcionamiento eficaz. En la actualidad, la información organizacional debe fluir con mayor rapidez, pero eficientemente para evitar la tergiversación del mensaje y que contribuya a la cultura organizacional.

Para el Ítem N° 11 se preguntó: ¿Motiva al personal docente a lograr las metas y objetivos planteados? 7 por ciento que siempre, 20 por ciento que a menudo, 7 por ciento ocasionalmente, 53 por ciento pocas veces y 13 por ciento nunca. se evidenció que la gestión del director para motivar a su personal no es la ideal, por cuanto un alto porcentaje de los encuestados respondió que pocas veces los motiva Al respecto, Maslow, (1943) señala que la motivación y las satisfacciones sólo pueden surgir de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como carente de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales.

En el ítem N° 12: ¿Es tolerante ante situaciones conflictivas que se presentan en la institución?, 7 por ciento respondió que siempre, 20 por ciento que a menudo, 7 por ciento ocasionalmente, 53 por ciento que pocas veces y 13 por ciento que nunca. Por tanto, se obtuvo que la empatía está discordante con la realidad que circunda al personal y al directivo, por cuanto se percibe que el gerente posee una capacidad de conexión entre cada actor del ámbito educativo no acorde, ni a sus

funciones ni a los distintos contextos en los que está suscrita. Para Gardner, (1983) la empatía es “La capacidad cognitiva de percibir en un contexto común lo que otro individuo puede sentir” (p. 82). Es decir, la empatía es la capacidad que tiene el ser humano para conectarse a otra persona y responder adecuadamente a las necesidades del otro, a compartir sus sentimientos, e ideas de tal manera que logra que el otro se sienta muy bien con él.

En cuanto, al ítem N° 13: ¿Se identifica con el personal docente y otras personas de la institución? Se obtuvo que para la alternativa siempre 20 por ciento estuvo de acuerdo, 20 por ciento dijo que a menudo y 60 por ciento que nunca se identifica. En atención a lo expuesto, los gerentes tienen la responsabilidad de crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo. Entonces, se trata de motivar a todo el personal, no sólo para conseguir sus metas profesionales sino para insertarlo dentro de los fines holísticos del conjunto de intenciones de la estrategia de la organización educativa, y poder así elevar la calidad educativa.

Mientras que, en el ítem N° 14: ¿Anticipa decisiones ante posibles problemas que se avecinen? 100 por ciento de los encuestados respondió que nunca el gerente anticipa decisiones ante posibles problemas.

En esta orden de ideas, es importante señalar que en la actitud del gerente en cuanto a ser proactivo se obtuvo que 100 por ciento de los encuestados respondieron que el gerente nunca anticipa decisiones ante posibles problemas que se avecinen en la institución, al respecto Anderson, citado por Pérez (2008) explica que “...ser proactivo no es una característica de la persona sino de su conducta como manifestación de su pensamiento, su manera de reaccionar emocionalmente y del lenguaje que utiliza” (p. 32). Es decir, el gerente al ser proactivo asume una actitud que le optimice la toma de decisiones de una manera más eficaz para enfrentar los conflictos organizacionales, de esta manera, transmite una su personal seguridad ante las búsqueda de soluciones a los conflictos que surjan en la organización.

Tabla N° 11

Variable: Estrategias Gerenciales

Dimensión: Funciones Administrativas

Indicador: Evaluar

Ítems	Siempre		A Menudo		Ocasionalmente		Pocas Veces		Nunca		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15	2	13	1	7	3	20	3	20	6	40	15	100
16	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
17	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100

Fuente: Pérez (2012)

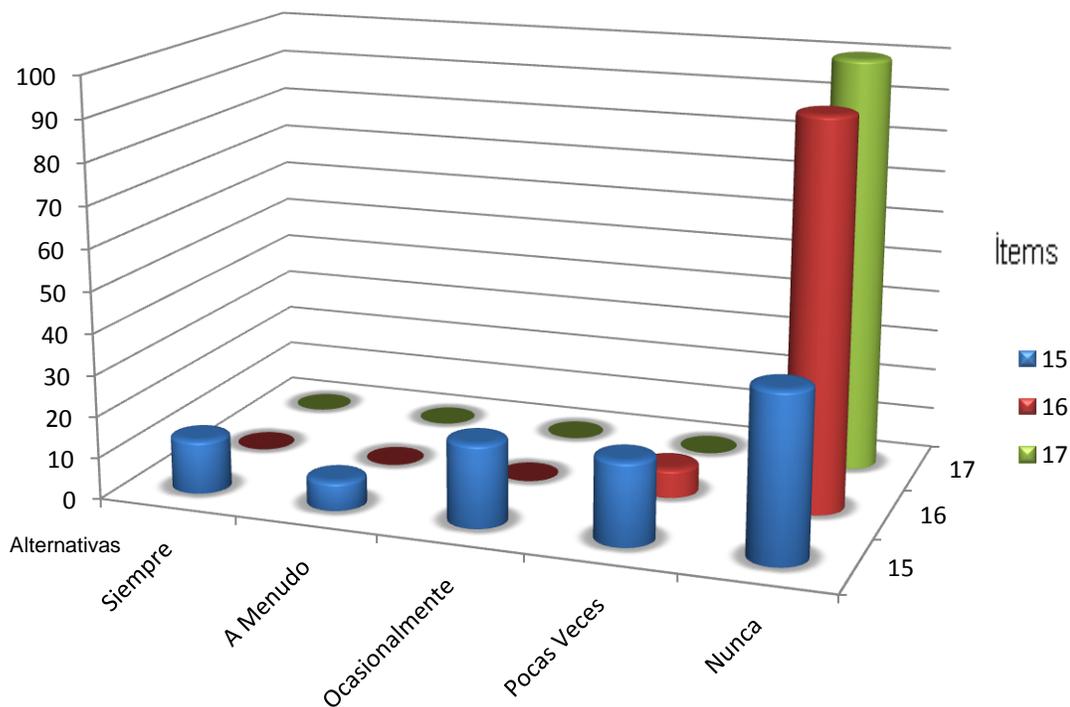


Gráfico N° 7 Variable Estrategias Gerenciales Dimensión Funciones Administrativas Fuente: Pérez (2012)

Análisis e Interpretación de la Tabla N° 11 y Gráfico N° 7

En el ítem N° 15 se preguntó: ¿Utiliza mecanismos de control que permitan la adecuada ejecución de las actividades planificadas? 13 por ciento respondió que siempre, 7 por ciento que a menudo, 20 por ciento ocasionalmente, 20 por ciento que pocas veces y 40 por ciento que nunca. En virtud, de los datos obtenidos se observa que dentro de la institución la función de control que realiza el gerente es algo deficitaria por cuanto un alto porcentaje expresó que nunca utiliza los mecanismos de control, pero 13 por ciento dijo que siempre los utiliza, lo que evidencia que esta función debe ser optimizada

En cuanto al ítem N° 16 se obtuvieron los siguientes resultados al preguntar: ¿Verifica progresivamente el grado de avance en cuanto a los programas y proyectos que se ejecutan en el plantel? 7 por ciento dijo que pocas veces y 93 por ciento que nunca. Es importante señalar que, es necesario accionar mecanismos que mejore la función de verificar.

Mientras que, en el ítem N° 17: ¿Evalúa periódicamente el cumplimiento de los distintos programas ejecutados en el plantel?, 100 por ciento de los encuestados respondió que nunca. Cabe destacar que, Chiavenato (2006) define el control como una función administrativa: es la fase del proceso administrativo que mide y evalúa el desempeño y toma la acción correctiva cuando se necesita. De este modo, el control es un proceso esencialmente regulador, por lo que implica establecer metas y normas, comparar el desempeño medido contra las metas establecidas y reforzar los aciertos a la vez que realizan los correctivos necesarios.

Asimismo, el gerente debe verificar cada una de las planificaciones, sus aplicaciones y realizar, de ser necesario, las correcciones pertinentes. Al respecto, Koontz y O'Donnell, (2010) señalan que la verificación; “Implica la medición de lo logrado en relación con lo estándar y la corrección de las desviaciones, para asegurar la obtención de los objetivos de acuerdo con el plan”. (p. 71). Esta función sirve a los

gerentes para responder a las amenazas o las oportunidades que surgen dentro y fuera de la organización, porque les ayuda a detectar los cambios que están afectando.

De igual manera, es relevante analizar el ítem N° 17, el cual se refiere a la evaluación periódica que el gerente debe realizar, en este ítem se obtuvo 100 por ciento de la muestra, respondieron que nunca evalúa. Esta función administrativa del gerente se percibe como el proceso de valorar el desempeño de una organización frente a sus metas, objetivos y responsabilidades con el personal. Para Tyler, citado por Rojas (2010) la evaluación “Es el proceso mediante el cual se determina hasta qué punto se alcanzaron las metas propuestas” (p. 39) En el modelo de evaluación que propone este autor, se consideran las intenciones del programa, las metas y objetivos de comportamiento y los procedimientos que son necesarios poner en práctica para ejecutarlo con éxito.

En este orden de ideas, la evaluación que efectúe el gerente ayuda también a mantener la profesionalización y mejora la autoevaluación de las propias actuaciones. Así pues, la evaluación persigue orientar, apoyar y reforzar a los profesionales con el objetivo de mejorar su capacidad y la calidad de su intervención social. Se tiene en cuenta el factor humano, ya que se concibe al profesional como portador de potencialidades para desarrollarse y mejorar, y se intenta que llegue a encontrarse más satisfecho con su trabajo.

A tal efecto, es recomendable acordar sistemas de evaluación y normas que regulen las relaciones del gerente con cada una de las partes implicadas. Se trata, pues, de encontrar el punto de equilibrio entre la exigencia del gerente y la comprensión de la situación de su personal, para poder vincularse adecuadamente, respetando al mismo tiempo las posibilidades de ambos. En última instancia, el proceso de evaluación está sujeto a procesos vitales y humanos plagados de contradicciones, límites e incertidumbres.

Tabla N° 12

Variable Programa “Todas las Manos a la Siembra”

Dimensión: Desarrollo Endógeno

Indicador: Productividad

Ítems	Siempre		A Menudo		Ocasionalmente		Pocas Veces		Nunca		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100
19	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100
20	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100
21	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100
22	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100

Fuente: Pérez (2012)

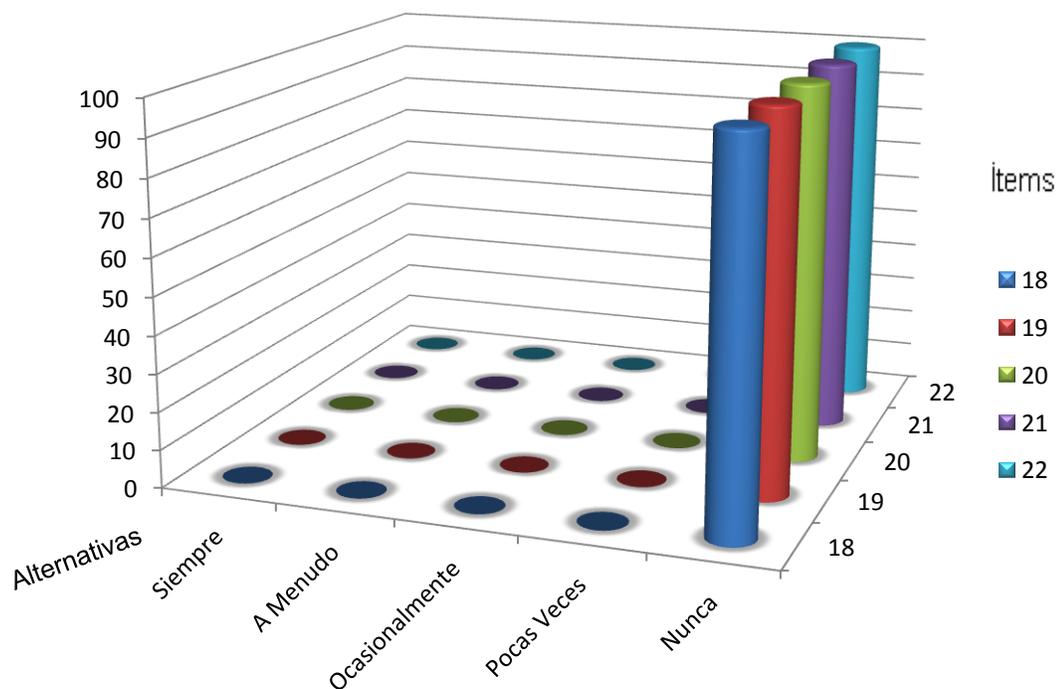


Gráfico N° 8 Variable Programa “Todas las Manos a la Siembra” Dimensión Desarrollo Endógeno. Fuente: Pérez (2012)

Análisis e Interpretación de la Tabla N° 12 y Gráfico N° 8

En el ítem N° 18 se preguntó: ¿Promueve el desarrollo endógeno a través de la aplicación del programa todas las manos a la obra en la institución? 100 por ciento respondió que nunca.

En el Ítem N° 19: ¿Planifica talleres de capacitación a personal docente sobre métodos de preparación de terreno? Se obtuvo que 100 por ciento dijo que nunca.

Mientras que, en el ítem N° 20: ¿Promueve en la institución cursos de entrenamiento sobre las distintas técnicas de siembra? 100 por ciento considera que nunca promueve cursos.

Asimismo, el ítem N° 21: ¿Fomenta la participación de los integrantes de la comunidad escolar en el proceso de recolección de cosecha? 100 por ciento expresó que nunca.

En cuanto, al ítem N° 22: ¿Procura la participación del personal de la institución como medio de distribución en el mercado? 100 por ciento respondió que nunca. Una vez, obtenido los datos se evidenció que las respuestas de los encuestados no variaron, es decir, se obtuvo la alternativa nunca como única respuesta a los ítems antes descrito, lo que muestra la inexistencia de planificación y gestión por parte del gerente de promover programas de desarrollo endógeno dentro de la institución, siendo éstos programas parte los lineamientos emanados del Ministerio del Poder Popular para la Educación.

Para, Durston, citado por Piña (2008), el desarrollo endógeno es un conjunto “...de acciones y fuerzas ejecutadas por la comunidad en su localidad, utilizando el potencial de desarrollo de la misma para satisfacer las necesidades del presente, sin afectar las capacidades de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades” (p. 42). En esta concepción de desarrollo, están presentes la dimensión

humana y la preocupación por el ambiente, el respeto por el medio, un adecuado equilibrio entre el desarrollo y la preservación de la calidad de la vida y de los recursos naturales. De ahí que, se entiende como la integración de escuela-familia-comunidad en el desarrollo de programa agro alimentario donde se active una agricultura ecológica para la optimización del proceso de enseñanza y aprendizaje.

En este sentido, es un programa cuyo objetivo es integrar a la triada en el cultivo para lograr una independencia agro- productiva enmarcada en un sistema de ecologista. Por ende, la escuela será beneficiada a través de la cultura de siembra productiva y agroecológica, lo que está en concordancia con la actividad didáctica-pedagógica, que implique: sembrar en todos los planteles y/o servicios educativos; y sus comunidades, utilizando las diferentes técnicas y el aprovechamiento de los espacios productivos sin contraminar los suelos.

En esta concepción de desarrollo, están presentes la dimensión humana y la preocupación por el ambiente, el respeto por el medio, un adecuado equilibrio entre el desarrollo y la preservación de la calidad de la vida y de los recursos naturales. Por lo tanto es un proceso de crecimiento económico y cambio estructural con el fin de mejorar el nivel de vida de la población. Por ende, este desarrollo endógeno conlleva a una productividad, la cual es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados, donde esa productividad está dirigida tanto al sustento de la triada como de preservar el medio ambiente.

Entonces, para el logro de la productividad están inmersos varios factores, como la preparación del terreno conforme a criterios ambientales adecuados propiciando el uso de sistemas de labranza conservacionista que disminuya la degradación de los suelos. Es una labor muy importante para asegurar que los distintos rubros se cultiven con éxito.

Tabla N° 13

Variable: Programa “Todas las Manos a la Siembra”

Dimensión Integración

Indicadores: Técnicas Grupales y Participación

Ítems	Siempre		A Menudo		Ocasionalmente		Pocas Veces		Nunca		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
23	0	0	0	0	2	13	1	7	12	80	15	100
24	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100
25	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100
26	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100
27	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100
28	0	0	0	0	0	0	3	20	12	80	15	100

Fuente: Pérez (2012)

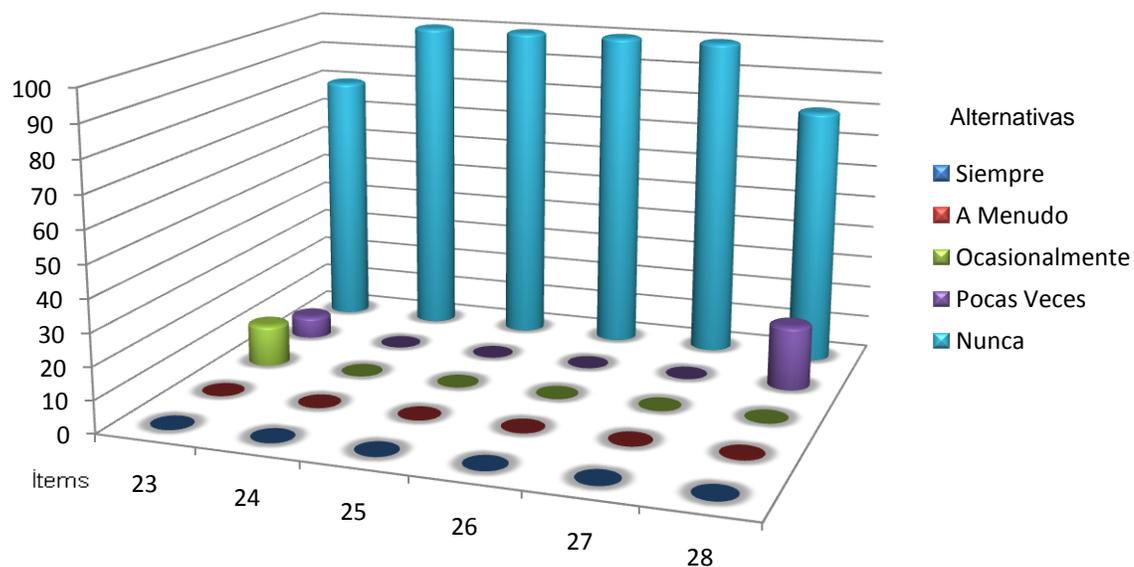


Gráfico N° 9 Variable Programa “Todas las Manos a la Siembra” Dimensión Integración. Fuente: Pérez (2012)

Análisis e Interpretación de la Tabla N° 13 y Gráfico N° 9

En el ítem N° 23 se preguntó: ¿Fomenta el trabajo en equipo como estrategia de integración escolar? 13 por ciento expresó que ocasionalmente, 7 por ciento que pocas veces y 8 por ciento que nunca. Es significativo los resultados que arrojó el cuestionario, por cuanto el gerente fomenta el trabajo en equipo como estrategia de integración solamente en 13 por ciento según la opinión de los docentes, mientras que, todo proceso que implique la integración y participación de las vivas de la comunidad al desarrollo de programas, como es Todas las Manos a la Siembra dentro del ámbito educativo es inexistente, pues el gerente no implementa ninguna estrategia que lo permita.

Para el Ítem N° 24: ¿Motiva a la participación de los docentes para desarrollar el programa “Todas manos a la siembra en la institución? 100 por ciento respondió que nunca.

El ítem N° 25: ¿Estimula a la comunidad escolar para que se involucren en la ejecución del programa todas manos a la siembra? 100 por ciento dijo que nunca.

Mientras que, en el ítem N° 26 se preguntó: ¿Convoca a los entes gubernamentales a que cooperen con el desarrollo del programa todas manos a la siembra? 100 por ciento considera que nunca.

Asimismo, en el Ítem N° 27: ¿Promueve la participación de los consejos comunales en la ejecución del programa todas manos a la siembra? 100 por ciento dijo que nunca. La participación surge de la necesidad de fortalecer la escuela la que no se limita a la educación escolar de contenidos, sino que va más allá En este sentido, la escuela, presenta al educando una similitud entre el mundo exterior y él mismo, por lo que la comunidad es una arista que conforma la triada, tan imprescindible en el desarrollo biopsicosocial del estudiante.

En el ítem N° 28: ¿Comunica ante los miembros de la asociación civil la importancia que tiene el programa todas manos a la siembra para la escuela? 20 por ciento respondió que pocas veces y 80 por ciento que nunca.

Desde esta perspectiva, los entes gubernamentales no están exentos de integrarse y participar de manera activa en los proyectos y programas que desarrolla la escuela. Así los entes gubernamentales son los diversos órganos u organismos de la Administración Pública. De igual manera, Sotelo citado por Miquelena (2006) explica que la gestión gubernamental, a través de sus distintos organismos llevan a cabo las siguientes relaciones: (a) gobierno-ciudadano; (b) gobierno-negocio, y (c) gobierno-gobierno.

Entonces, los Consejos Comunales son órganos de participación y protagonismo del pueblo, donde articulan con distintos ámbitos de la sociedad, siendo una de ellas la educativa. También representan la estructura más avanzada entre vecinos de la misma comunidad para afrontar problemas de distintas índoles como económicos, educativos, entre otros, desarrollando proyectos y programas en conjunto con la escuela u otra organización.

De esta forma, la Ley de los Consejos Comunales (2009) en su Artículo 2 expresa que los Consejos Comunales son instancias de participación y articulación entre distintas organizaciones, permitiendo a los ciudadanos y ciudadanas organizadas ejercer la gestión de políticas y proyectos, siempre en consonancia con las demás organizaciones como es la educativa.

Tabla N° 14

Variable: Viabilidad

Dimensión Recursos

Indicadores: Humanos, materiales y económicos

Ítems	Siempre		A Menudo		Ocasionalmente		Pocas Veces		Nunca		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
29	0	0	0	0	0	0	1	7	14	93	15	100
30	15	100	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100
31	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100
32	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100
33	0	0	0	0	0	0	0	0	15	100	15	100

Fuente: Pérez (2012)

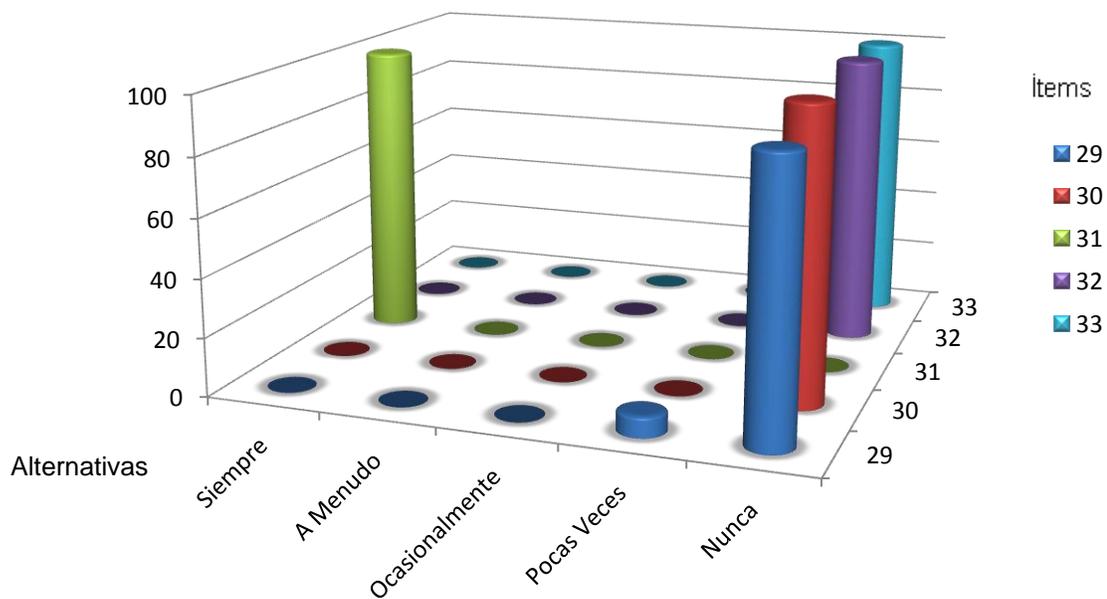


Gráfico N° 10 Variable: Viabilidad Dimensión Recursos. Fuente: Pérez (2012)

Análisis e Interpretación de la Tabla N° 14 y Gráfico N° 10

Para el ítem N° 29 se preguntó a los encuestados: ¿Motiva a los estudiantes de la institución a que participen en la ejecución del programa todas manos a la siembra en la institución? 20 por ciento respondió que pocas veces y el 80% que nunca.

En el ítem N° 30: ¿Dispone de los docentes especialistas para desarrollar el programa todas las manos a la siembra en la institución? 100 por ciento dijo que siempre.

Mientras que, el Ítem N° 31: ¿Despierta el interés e los padres y representantes para que se integren a desarrollar el programa todas las manos a la siembra? A lo que, 100 por ciento consideró que nunca.

El ítem N° 32: ¿Gestiona la búsqueda de recursos materiales para lograr la ejecución del programa todas las manos a la siembra? 100 por ciento dijo que nunca.

En el ítem N° 33: ¿Gerencia los recursos económicos a los fines de lograr el desarrollo del programas tosas las manos a la siembra? 100 por ciento respondió que nunca.

De los resultados obtenidos, se evidencia que en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” Municipio Lima Blanco del estado Cojedes, posee un personal docente que está capacitado para desarrollar el programa “Todas las Manos a la Siembra”. De esta manera, los docentes especialistas son definidos por la Universidad Nacional Abierta (2006) como aquellos docentes que “...fundamentalmente propicia la acción pedagógica integral e integradora” (p. 64), es decir, estos docentes se caracterizan por las actividades que realizan tanto en las aulas como en el ámbito comunitario y promueven la participación activa de los distintos actores involucrados en el hecho educativo de manera directa o no, generando la implementación de programas como es Todas la Manos a la Siembra.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Para Martins y Palella, (2006) las conclusiones son el análisis que conforma el problema y el marco teórico, el cual se caracteriza a través de los datos arrojados por el instrumento aplicado. De ahí que, se realiza las presentes conclusiones en concordancia con los objetivos establecidos, las cuales son el producto de la indagación de los documentos estudiados y de la estadística.

Conclusiones

Producto del análisis de la información obtenida se extrajeron las siguientes conclusiones que se clasificaron en función de los objetivos y de la operacionalización de las variables. De ahí que, la variable Necesidades en la Organización educativa al cual se establece como el proceso mediante el cual se conozcan las necesidades que presenta la organización educativa con la finalidad de buscar alternativas viables que ayuden a subsanar dichas necesidades y valorar el impacto del Programa “Todas las Manos a la Siembra” en la misma, al momento de analizar los datos que se extrajeron del instrumento aplicado se evidenció que el gerente no impulsa los programas que ayuden a elevar la calidad educativa.

En éste sentido, el director pocas veces distribuye las tareas entre su personal, o coordina las acciones que conlleven a la planificación y ejecución del programa antes descrito, aun existiendo en la organización educativa grandes extensiones de terrenos, personas de las Fuerzas Vivas de la Comunidad con conocimientos de siembras y materiales, así como de un personal docente especializado en agricultura.

De esta manera, y de acuerdo a los resultados de esta investigación el directivo presenta fallas en el cumplimiento de las tareas administrativas tales como: diagnosticar, exponer metas, coordinar acciones, informar a los actores involucrados en el proceso educativo sobre los avances del plantel, implementar proyectos para la integración de las Fuerzas Vivas de la Comunidad, mantener una comunicación eficaz con su personal, motivar tanto al personal como a los integrantes de otras organizaciones que hacen vida en la escuela a integrarse activamente en las actividades.

En relación, a la viabilidad de proponer estrategias gerenciales para la aplicabilidad del Programa Todas las Manos a la siembra se evidenció que la misma se puede aplicar, siendo imperioso para ello que el gerente se sensibilice ante la necesidad de integrar a las Fuerzas Vivas de la Comunidad y su personal docente en el mismo, así como tomar en cuenta la opinión de cada uno de ellos, por cuanto un alto porcentaje de los miembros de la comunidad asisten a las convocatorias que le extiende la escuela. Por tanto, la viabilidad para la realización del programa está dentro de la realidad institucional y social, ya que la triada escuela-familia-comunidad dispone de los recursos humanos y materiales necesarios para el logro de las metas fijadas, lo que conlleva a una planificación estratégica que optimice las funciones del gerente y genere los mecanismos para la planificación y ejecución del Programa Todas las Manos a la Siembra.

Recomendaciones

En cuanto a las recomendaciones, Martins y Palella, (2006) señalan que “Al finalizar las conclusiones de una investigación, sí procede, se debe incluir un cuerpo de recomendaciones” (p. 206), es decir, una vez finalizado los distintos análisis y generar el cuerpo de conclusiones, se procede a realizar las recomendaciones que surgen de las mismas. De tal manera, que a continuación se expone las sugerencias que están en consonancia con la temática en estudio.

Recomendaciones para la Zona Educativa del estado Cojedes

- Promover convenios de cooperación entre el Ministerio del Poder Popular para la Educación, la Zona Educativa y el Municipio Lima Blanco, para que se implementen un curso de formación gerencial que esté vinculado con los nuevos paradigmas y, especialmente con lo que respecta la evaluación formativa.

- Crear un sistema de información, que permita al gerente una retroalimentación de los objetivos, metas y actividades que se deben efectuar para la solución de problemas administrativos y del cumplimiento de cada uno de ellos.

- Una evaluación continua del desempeño de los gerentes educativos.

Recomendaciones para el Personal Directivo

- Comprometerse, tanto con su desarrollo personal como de la organización, optimizando, mejorando sus funciones así como también los canales comunicacionales, la tolerancia, el ser proactivo y la empatía

- Motivar al personal docente, administrativo, estudiantes, Concejo Comunal, Asociación Civil a participar activamente en la elaboración y ejecución de los proyectos.

- Propiciar la planificación y ejecución de los distintos proyectos, a partir de cursos y taller donde se explique la metodología para llevarlos a cabo y su importancia dentro de la planificación.

- Asistir a los talleres, foros y conversatorios que se realicen en la institución educativa.

- Participar de manera activa en la planeación, ejecución y control de los distintos proyectos y actividades que desarrolle la organización educativa.

- Propiciar la planificación del Programa Todas las Manos a la Siembra, para su posterior ejecución en aprovechamiento de los recursos humanos, materiales y económicos que posee la institución educativa.

Recomendaciones al Personal Docente

- Participar de manera activa en la planeación, ejecución y control de los distintos proyectos y actividades que desarrolle la organización educativa.

- Realizar talleres dirigidos a optimizar las funciones de cada uno de los actores del ámbito educativo.

- Propiciar la integración de la familia y comunidad a la escuela.

Recomendaciones a los Consejos Comunales y Asociación Civil

- Asistir a las Reuniones pautadas por la organización educativa.

- Integrarse de forma eficaz y permanente en cada una de las actividades.

- Opinar acerca del Programa Todas las Manos a la Siembra.

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

Una vez que en el proceso de investigación se ha efectuado el análisis de los datos obtenidos, a través del instrumento aplicado, se obtuvo como resultado la necesidad de analizar las distintas alternativas de viabilidad que proporcionen las distintas estrategias gerenciales para ser aplicadas en el programa Manos Todas las Siembra en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” Municipio Lima Blanco del estado Cojedes.

Justificación de la Propuesta

Los nuevos paradigmas que surgen en la Gerencia Educativa están orientados hacia el logro de una calidad educativa, y para ello es necesario que los gerentes de las organizaciones educativas estén en consonancia con esos paradigmas, donde Montero (1993) señala que éstos son “...modelo de acción para la búsqueda de conocimiento” (p. 27). Entonces, las estrategias gerenciales que los directivos empleen estarán concatenadas con dichos paradigmas de esta manera se gestionarán organizaciones educativas que brinden una atención educativa acordes a la realidad que la circunda, elevando así la calidad educativa.

De ahí que, las estrategias gerenciales es la acción de conducir e implica la capacidad para delegar tareas en los colaboradores, y que le corresponde al gerente establecer las políticas que otorguen direccionalidad a dichas acciones. Por tanto, a través de las estrategias gerenciales se identifican las fortalezas y debilidades de la organización; se establecen las prioridades; se diseñan los planes; se orientan y se utilizan los recursos de manera eficiente; se coordinan, ejecutan y controlan las actividades; se delimitan las tareas; se formulan y evalúan los proyectos.

Desde esta perspectiva, en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” Municipio Lima Blanco del estado Cojedes, se evidenció la necesidad que el gerente, Consejo Comunal y Asociación de la Comunidad trabajen en equipo con la finalidad de planificar, organizar, controlar y evaluar un Desarrollo Endógeno, el cual un modelo de desarrollo como la forma específica que adquieren las relaciones de producción, la organización económica y las políticas estatales y municipales en un momento determinado.

En consonancia con lo antes expuesto, el desarrollo endógeno de la presente propuesta está representado en el Programa “Todas las Manos a la Siembra”, de este modo el proceso de enseñanza y aprendizaje, bajo un enfoque agroecológico, sustenta la construcción de una sociedad con carácter autogestionario y colectiva, basado en el principio dialéctico e histórico, bajo una visión objetiva y científica de interpretación de la naturaleza y de las acciones que influyen en los procesos históricos de la comunidad del Municipio Lima Blanco.

De esta manera, la institución educativa donde se desarrolla la presente investigación cuenta con recursos, tanto materiales, económicos y humanos que permiten la viabilidad de la propuesta. Por ello, el planteamiento agroecológico, incorpora ideas sobre un enfoque de la agricultura donde los educandos son constructores de su propio aprendizaje, pues éstos parten de la teoría hacia la práctica en los mismos espacios de la escuela y trascienden hasta sus hogares y comunidad.

En este orden de ideas, la propuesta busca la integración de la triada escuela-familia-comunidad con la finalidad de optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como la participación activa de cada uno de ellos ya que genera acciones que conllevan al trabajo en equipo para el logro de los objetivos comunes, así como también propicia la proyección de la institución escolar hacia la familia y la sociedad.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Proporcionar al directivo estrategias gerenciales para la aplicación del Programa Todas las Manos a la Siembra en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” Municipio Lima Blanco del estado Cojedes.

Objetivos Específicos

- Dictar taller de orientación sobre herramientas y técnicas gerenciales para la optimización de las funciones administrativas y del manejo del recurso humano.

- Realizar conversatorios para el intercambio de experiencias y obtención de técnicas que generen motivación a la integración.

- Sensibilizar a todo el personal de la escuela para el fortalecimiento de las estrategias gerenciales a través de talleres y conversatorios.

- Fomentar el trabajo en equipo para el mejoramiento de las estrategias gerenciales de integración de la triada escuela-familia-comunidad.

- Incorporar a las Fuerzas Vivas de la Comunidad a la escuela en foros y talleres sobre sus experiencias en siembras y desarrollo endógeno.

- Difundir a través de folletos informativos la importancia de la integración de la triada en la planificación y ejecución del Programa Todas las Manos a la Siembra.

Fundamentación Jurídica

Para el logro de la integración de la triada escuela-familia-comunidad para el desarrollo del Programa Todas las Manos a la Siembra es importante el proceso de

socialización entre cada una de ellas, por ello la presente propuesta se fundamenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la cual contempla que el modelo democrático venezolano es participativo y protagónico lo que ha conllevado a profundas transformaciones institucionales.

Asimismo, en su Artículo 62 expresa el derecho a participar libremente en los asuntos públicos que tienen todos los ciudadanos y ciudadanas, y por ende las Fuerzas Vivas de la Comunidad y la organización educativa deben integrarse con la finalidad de elevar la calidad educativa, a través de su participación activa. En cuanto, a la Ley Orgánica de Educación (LOE) (2009), su Artículo 15 estipula los fines de la educación donde establece la participación, la creación de conciencia hacia el trabajo productivo, la ecología, entre otros. Asimismo, la ley señala en su Artículo 19 que todo el personal de las organizaciones educativas debe incorporarse a las distintas actividades que se desarrollen tanto en las escuelas como en las comunidades, esto con la finalidad de procurar la integración de las instituciones educativas a la comunidad y elevar la calidad educativa.

En este orden de ideas, la propuesta de una educación ecológica está sustentada en la Ley de Salud Agraria Integral (2008) donde en su Artículo 49 explica que se debe promover la enseñanza y aprendizaje de las prácticas ecológicas, así como estimular la producción de alimentos que procedan de un ambiente ecológico y sin impactos negativos en el medio ambiente, citando textualmente el Artículo antes analizado.

A los fines de la transformación del modelo económico y social de la Nación, el Ejecutivo Nacional, a través de sus órganos y entes competentes, aplicará la agroecología como base científica de la agricultura tropical sustentable, dentro del sistema agroproductivo, desarrollando y ejecutando los proyectos que fueren necesarios con el objeto de motivar y estimular el proceso de producción de alimentos de buena calidad biológica, en suficiente cantidad para la población y promover la enseñanza y aprendizaje, de prácticas agroecológicas, de los productores y productoras en su rol activo, y de las instituciones y demás actores comprometidos con la soberanía y seguridad agroalimentaria (p. 21)

Análisis de Viabilidad

El análisis de viabilidad de la propuesta se presentó desde distintos puntos, es decir, desde la viabilidad técnica-institucional, la operativa y la viabilidad económica, por cuanto cada uno de estos aspectos permiten la factibilidad de los objetivos planteados en la propuesta, de esta manera se evidencia la posibilidad de llevar a la práctica dicha propuesta.

De ahí que, la viabilidad técnica-institucional consiste con la disponibilidad del espacio físico adecuado, es decir, el terreno donde se puede sembrar así como de contenedores que permitan el desarrollo de cultivos organopónicos sin necesidad de utilizar extensiones de terrenos; y las áreas para realizar los talleres, foros, conversatorios, de igual manera los recursos materiales como son las herramientas audiovisuales, papel bond, pizarrones, entre otros, para el desarrollo de la propuesta.

En cuanto a la viabilidad operativa, esta consiste en la presencia del personal directivo, docentes, administrativo, educandos, Fuerzas Vivas de la Comunidad como los Consejos Comunales y Asociación Civil entes gubernamentales estadales, regionales y municipales, así como no gubernamentales dispuestos todos a colaborar con sus experiencias teóricas y prácticas, así como de insumos y materiales propios de labranzas; donde el investigador aportará los recursos necesarios que amerita la propuesta. Mientras que, la viabilidad económica son los gastos generados durante la ejecución de la propuesta, lo que correrán por cuenta del investigador.

Estructura de la Propuesta

La presente propuesta se sustenta en la necesidad de proporcionar al gerente una herramienta que le permita accionar el Programa “Todas las Manos a la Siembra” en la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” Municipio Lima Blanco del estado Cojedes con la integración participación activa de la triada escuela-familia-comunidad desde una gerencia estratégica y participativa.

En este orden de ideas, la propuesta se inicia con la identificación de la preocupación temática, la cual se detectó en virtud de las necesidades arrojadas en el análisis del instrumento pudiendo observarse que no existe hasta ahora un programa formal sobre el programa antes señalado dentro de la referida institución, por tanto, se requiere de un plan que genere un constructo que vaya desde la teoría hacia la práctica.

De tal manera que, la triada escuela-familia-comunidad como centro de desarrollo de los distintos programas emanados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, se consideraron en esta investigación desde dos dimensiones: integral-inclusión y estratégico-participativo, que se corresponden con la articulación de la realidad educativa-social con la gestión sustentada en los principios estratégicos de las interrelaciones, asimismo la escuela como un ente integrador carece de aplicabilidad de los principios estratégicos -participativos que sustentan la integración de la triada en pro del desarrollo local y elevar la calidad educativa.

En consecuencia, la situación antes descrita contradice lo pautado por el Ministerio citado en párrafos anteriores, el cual a través de la Resolución Ministerial 024 (2009), publicado en Gaceta Oficial N° 39.158 en su Artículo 1 señala que se implementa: “El Programa “Todas las Manos a la Siembra” como estrategia de la transición del modelo agroquímico al modelo agroecológico en el marco de la seguridad y la soberanía alimentaria” (p. 2). Entonces, se infiere que las escuelas deben promover el desarrollo de la agricultura sustentable como base del desarrollo rural integral, cuyo propósito básico es garantizar la seguridad y soberanía alimentaria de la población.

Una vez, identificada la necesidad se diseña la propuesta a través de estrategias gerenciales activándose de esta manera la participación de un colectivo, en forma democrática para la transformación social, por lo que va desde el pensamiento simple al pensamiento complejo, formando conciencia y transformando la realidad educativa-social, en un proceso de desarrollo humano integral, en espiral. Por tanto,

las estrategias se estructuran en dos tipos (a) dirigidas al gerente educativo para la optimización de sus funciones y (b) a los Consejos Comunales y Asociación Civil. Entre las que se mencionan.

1. Estrategias dirigidas al gerente educativo para la optimización de sus funciones, entendiéndose como funciones las administrativas y pedagógicas, así como el liderazgo.

2. Estrategias a las Fuerzas Vivas de la Comunidad para la construcción colectiva del Programa “Todas las Manos a la Siembra” con la finalidad de motivar a cada uno de los actores del ámbito educativo, en especial a los estudiantes y elevar así la calidad educativa. A continuación se muestra el gráfico de la estructura de la propuesta.

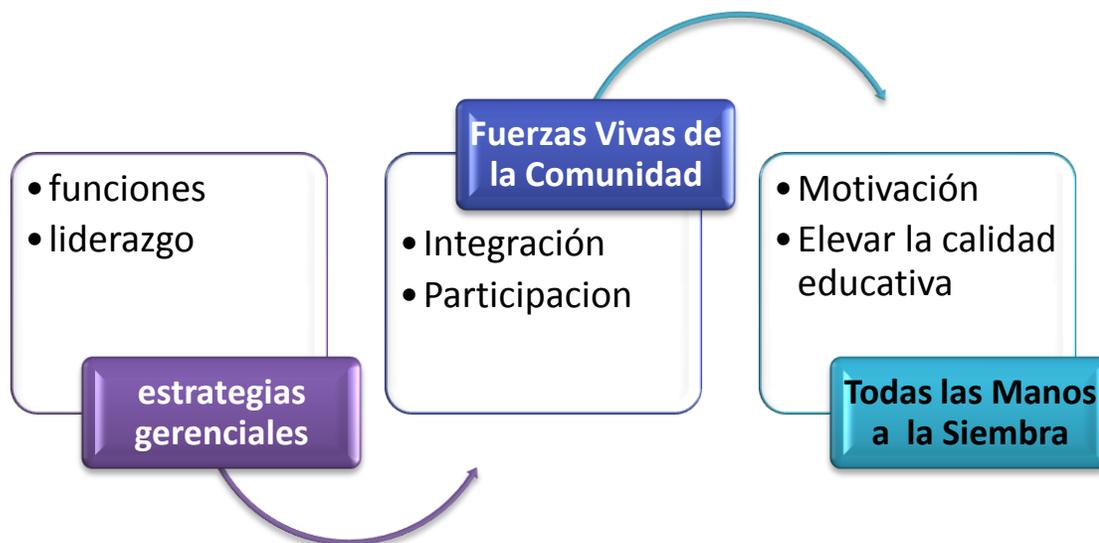


Gráfico N° 11 Estructura de la propuesta. Fuente Pérez (2012)

I Primera Jornada de Fortalecimiento de las Funciones Gerenciales (30 Hrs.)

Realizar jornadas de fortalecimiento de las funciones gerenciales desde la teoría y hacia la práctica, con el fin de optimizar la cultura y el clima organizacional los cuales conlleven a mejorar las habilidades personales como la comunicación, el liderazgo, la tolerancia; la ejecución de planes y programas y la integración de la familia y Fuerzas Vivas de las Comunidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Contenido

Habilidades administrativas: los participantes definirán los conceptos para luego generar las estrategias que consideran más idónea para optimizar dicha habilidad, tomando en cuenta las siguientes funciones

- Planificar: en función del diagnóstico, de la formulación del plan y la ejecución del mismo.

- Organizar: Identifique el tiempo necesario para realizar la acción o tarea. Este debe definirse, define las tareas que se deben realizar para hacer realidad cada estrategia

- Dirigir: Fortalecer el sistema de comunicación y diálogo, optimizar recursos.

Habilidades Personales: con la participación activa de cada uno de los actores del ámbito educativo definir las estrategias personales, tanto del gerente como docentes y Fuerzas Vivas de la Comunidad, por cuanto ellos son un equipo que necesitan establecer sus habilidades con el fin de lograr la integración y ejecutar los distintos planes y programas que se necesite en la institución educativa.

- Liderazgo

- Competencias laborales del liderazgo

- Toma de decisiones

II Reuniones para el acuerdo de la planificación y ejecución de “Todas las Manos a la Siembra” (30 Hrs)

A partir de los resultados obtenidos en la primera jornada que los participantes expongan sus experiencias, habilidades y destrezas para la planificación y ejecución del programa “Todas las Manos a la Siembra”, esto con la finalidad de generar constructos teóricos que conlleven a la práctica para la ejecución del mismo y elevar la calidad educativa.

- Conversatorios entre cada uno de los actores del ámbito educativo sobre los conocimientos que poseen sobre el programa Todas las Manos a la Siembra y su importancia como estrategia para optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

- Fortalecimiento de los canales de comunicación

- Construcción colectiva del programa “Todas las Manos de la Siembra”

- Construcción colectiva del Calendario Lunar

- Conformar los equipos de trabajo para desarrollar cada una de las etapas del programa “Todas las Manos de la Siembra”

- Gestionar ante los entes gubernamentales y no gubernamentales los recursos económicos para la ejecución del programa “Todas las Manos de la Siembra”

Tabla N° 15

I Primera Jornada de Fortalecimiento de las Funciones Gerenciales (30 Hrs.)

Objetivo: Realizar jornadas de fortalecimiento de las funciones gerenciales desde la teoría y hacia la práctica, con el fin de optimizar la cultura y el clima organizacional los cuales conlleven a mejorar las habilidades personales como la comunicación, el liderazgo, la tolerancia; la ejecución de planes y programas y la integración de la familia y Fuerzas Vivas de las Comunidad en el proceso de enseñanza y aprendizaje					
Contenido	Estrategia-Actividad	Responsables	Recursos	Evaluación	Tiempo de Ejecución
<p>1. Habilidades administrativas</p> <p>- Planificar: en función del diagnóstico, de la formulación del plan y la ejecución del mismo.</p> <p>-Organizar: Identifique el tiempo necesario para realizar la acción o tarea. Este debe definirse, define las tareas que se deben realizar para hacer realidad cada estrategia</p> <p>- Dirigir: Fortalecer el sistema de comunicación y diálogo, optimizar recursos.</p> <p>Habilidad es Personales:</p> <p>- Liderazgo</p> <p>-Competencias laborales del liderazgo</p> <p>- Toma de decisiones</p>	<p>- Conversatorios</p> <p>- Lluvias de Ideas</p> <p>- Exposiciones</p> <p>Que los participantes definas cada una de las funciones administrativas y su importancia en la educación.</p> <p>- Exposición por parte de especialistas en gerencia educativa</p> <p>- Realización de mapas conceptuales sobre cada uno de los puntos tratados.</p> <p>- Realizar estudios hipotéticos para la aprehensión del tema</p> <p>- Que los participantes expongan sus ideas para mejorar el liderazgo, y optimizar la toma de decisiones.</p>	<p>- Facilitador</p> <p>- Personal de la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” Municipio Lima Blanco del estado Cojedes.</p> <p>- Fuerzas Vivas de la Comunidad</p>	<p>Humanos</p> <p>- Facilitador</p> <p>- Personal de la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” Municipio Lima Blanco del estado Cojedes.</p> <p>- Fuerzas Vivas de la Comunidad</p> <p>Materiales</p> <p>- Video Beam</p> <p>- Papel bond</p> <p>- Lápices</p> <p>- Marcador</p> <p>- Pizarra</p> <p>- Borrador</p>	-Heteroevaluación	30Hrs

Fuente Pérez (2012)

Tabla N° 16

II Reuniones para el acuerdo de la planificación y ejecución de “Todas las Manos a la Siembra” (30 Hrs)

Objetivo: generar constructos teóricos que conlleven a la práctica para la ejecución del programa “Todas las Manos a la Siembra” y elevar así la calidad educativa.				
Estrategia-Actividad	Responsables	Recursos	Evaluación	Tiempo de Ejecución
<p>Estrategias de construcción colectiva como Conversatorios, lluvias de ideas, exposiciones.</p> <p>Conversatorios entre cada uno de los actores del ámbito educativo sobre los conocimientos que poseen sobre el programa Todas las Manos a la Siembra y su importancia como estrategia para optimizar el proceso de enseñanza y aprendizaje.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fortalecimiento de los canales de comunicación - Construcción colectiva del programa “Todas las Manos de la Siembra” - Construcción colectiva del Calendario Lunar - Conformar los equipos de trabajo para desarrollar cada una de las etapas del programa “Todas las Manos de la Siembra” - Gestionar ante los entes gubernamentales y no gubernamentales los recursos económicos para la ejecución del programa “Todas las Manos de la Siembra” 	<ul style="list-style-type: none"> - Facilitador - Personal de la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” Municipio Lima Blanco del estado Cojedes. - Fuerzas Vivas de la Comunidad 	<p>Humanos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilitador - Personal de la Escuela Primaria Bolivariana “Manaure” Municipio Lima Blanco del estado Cojedes. - Fuerzas Vivas de la Comunidad <p>Materiales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Video Beam - Papel bond - Lápices - Marcador - Pizarra - Borrador 	<ul style="list-style-type: none"> -Heteroevaluación - Conclusiones 	30 Hrs

Fuente Pérez (2012)

BIBLIOGRAFÍA

- Arias, F. (2006) *El proyecto de Investigación*. Quinta Edición. Caracas Venezuela, Editorial Texto. C.A.
- Ausubel, N. (1983) *Psicología Educativa: Un punto de vista cognoscitivo* Segunda edición. México Editorial Trillas
- Balestrini, M. (2006) *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. Séptima Edición. Caracas: BL Consultores Asociados
- Baptista L., Hernández, S., y Fernández C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Quinta Edición. México McGraw Hill. Interamericana Editores, S.A.
- Brito, J. (2007) **Contabilidad Financiera**. Centro de Contadores. 5ta edición Caracas Venezuela
- Borjas, F. y Vera, J. (2008) *Funciones gerenciales del director de las Escuelas Bolivarianas*. Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales. www.revistanegotium.org.ve 11 (4) 70-103
- Camacho, L. (2011) *La comunicación en el marco de la supervisión entre directores y docentes de la I Y II Etapa de Educación Básica Venezolana*. Trabajo de grado de Maestría No Publicado. Universidad Santa María. Caracas. Venezuela
- Castañeda, M. (2009) *Gestión de la Gerencia Educativa para Incentivar la Productividad del Desempeño docente en las Escuelas Básicas del Distrito N° 1 Municipio Araure estado Portuguesa*. Trabajo de Grado no publicado Universidad Santa María Caracas Venezuela
- Chávez, F. (2010), *Estrategias gerenciales para la integración de los consejos comunales a la Unidad Educativa “Antonio José de Sucre”, perteneciente al municipio Falcón del estado Cojedes* Trabajo de Grado no Publicado Universidad de Carabobo Venezuela.

- Chiavenato, I. (2006). *Administración. Proceso administrativo*. 7ma. Edición España Editorial Mc Graw Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860*. Caracas: Autor
- Derpsch, R., Friedrich, T., Kassam, A. y Li, H. (2010) *Estado actual de la adopción de la labranza de conservación en el mundo y algunos de sus principales beneficios*. Revista Internacional de Ingeniería Agrícola y Biológica Vol. 3. N° 1 www.isda2010.net/.../isda2010/.../7092fd20b0c94a6c1f18dfe51fe833e8.
(Versión traducida Consultada junio, 02/2011)
- Falcón, A. (2010) *El lenguaje expresivo – comprensivo y su efecto en la iniciación lectora en escolar con retardo mental leve*. Ponencia en el Congreso Internacional “Educación y Pedagogía Especial” La Habana Cuba
- Finol y Marcano (2007) *Competencias personales y gerenciales de los Directores y Subdirectores de las Escuelas Básicas*. Revista Venezolana de Gerencia, septiembre 2007, vol.12, no.39, p.410-430. ISSN 1315-9984.
- Fradilán, F. (2009) *La dimensión administrativa de la gestión*. Trabajo de grado no publicada. Universidad Gran Mariscal de Ayacucho. Núcleo Ciudad Bolívar Venezuela
- Fuentes P. (2006) *Técnicas de trabajo individual y de grupo en el aula*, 23era edición Madrid, España Editorial Pirámide.
- Gardner, H. (1983) *Arte, Mente y Cerebro. Una aproximación Cognitiva a la Creatividad*. Buenos Aires Argentina Editorial Paidós
- Gold, K., León, P. y Way, M. (2006) *Manual de recolección de semillas de plantas silvestres para conservación a largo plazo y restauración ecológica*. Instituto de Investigaciones Agropecuarias, Centro Regional de Investigación Intihuasi, Boletín INIA N° 110. La Serena, Chile.
- Graffe, G. (2006) *Gestión de Instituciones Educativas*. Mimeo Caracas Venezuela Escuela de Educación FHD Universidad Central de Venezuela.

- Hernández, L. (2008) *Construcción de un huerto escolar como herramienta para cuidar, preservar y mantener el medio ambiente natural en el Centro de Educación Inicial Simoncito "Gral. José Antonio Páez" ubicado en Porlamar, sector Los Cocos Municipio Mariño estado Nueva Esparta*. Trabajo de Grado no publicado Universidad de Oriente Núcleo Nueva Esparta
- Hurtado, J. (2008) *El proyecto de investigación* Sexta edición Caracas Venezuela. Ediciones Quirón
- Koontz H. y Wehrich H. (2010) *Administración un Perspectiva Global*. 12a. Edición. México McGraw-Hill Interamericana
- Lanz, C. (2008) *Dossier sobre el programa Todas las Manos a la Siembra*. www.funtha.gov.ve/doc_pub/doc_245.pdf (Consultado junio 10/2011)
- Ley de Consejos Comunales (2009) *Gaceta Oficial N° 39.335* Caracas: Autor
- Ley Orgánica de Educación (2009) *Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.929* Caracas: Autor
- Manes, M. (2006). *Gestión estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. Buenos Aires, Argentina Ediciones Granica
- Martins, F. y Palella, S. (2006). *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas: (FEDEUPEL)
- Maslow, A. (1943) *Una Teoría de la Motivación Humana*. Estados Unidos Editorial Psychological Review,
- Mendoza, B. (2009) *Relación entre la eficacia del desempeño gerencial de los directores y la cultura organizacional de las escuelas básicas venezolanas*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Santa María. Caracas Venezuela
- Ministerio de Educación (1996) *Manual del Director*. Caracas. Autor.
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2009) *Manos a la Siembras Gaceta Oficial Número 39.158* Resolución Ministerial N° 024 Caracas. Autor.

- Miquelena, D. (2006) *Propuesta para Disminuir el Delito de Contrabando y sus Implicaciones en Cuanto a la Intervención del Resguardo Nacional Aduanero. Caso: Comando Regional N° 2 Destacamento # 25 Tercera Compañía del puerto marítimo de Puerto Cabello Estado Carabobo*. Trabajo de grado. Comando de las Escuelas Instituto Militar Universitario de Tecnología de la Guardia Nacional Cnel (F) Martín Bastidas Torres. Los Teques Venezuela.
- Monzón, M. (2010) *Efectividad del departamento de orientación en las relaciones interpersonales entre directivos y docentes en las Escuelas Bolivarianas del municipio San Carlos del estado Cojedes* Tesis de maestría no publicada. Universidad Santa María. Caracas Venezuela
- Paredes, A. (2006) *Estrategias en la integración Escolar*. Chile.
- Páez, D. (2011) *El desempeño gerencial del docente para el fortalecimiento de la práctica pedagógica en el Subsistema de Educación Primaria Bolivariana*. Trabajo de Grado no publicado Universidad Santa María Caracas Venezuela
- Perdono, J. (2010) *Estrategias alternativas para la optimización de las funciones del acompañante pedagógico en los centros de Educación Inicial*. Trabajo de grado no Publicado Universidad Latinoamericana y del Caribe. Venezuela
- Pérez, A. (2008) *La supervisión escolar como un proceso de gestión participativa de la comunidad educativa y su entorno en las Escuelas Básicas venezolanas* Tesis de maestría no publicada. Universidad Santa María. Caracas Venezuela
- Piña, Z. (2008) *Integración de la escuela y la comunidad a través de la planificación por proyectos en la solución de necesidades comunes en las escuelas básicas venezolana* Tesis de maestría no publicada. Universidad Santa María. Caracas Venezuela
- Quintero, N. y Rentería, L. (2009) *Diseño de una estrategia de gestión educativa para mejorar los niveles de convivencia en el Colegio Rafael Uribe, Uribe de Ciudad Bolívar, en la jornada de la mañana*. Trabajo de Grado Publicada en <http://Javenana.cdu.co/Facuhadcs/Educaclon> Universidad Javeriana. Bogotá Colombia.
- Ramírez, T. (2005) **Cómo hacer un proyecto de investigación**. Tercera edición Caracas- Venezuela

- Reglamento General de la Ley Orgánica de Educación (RGLOE) (2003). **Decreto N° 2.385**. Caracas: Autor
- Resolución 751 (1987) **Gaceta Oficial de la República De Venezuela Número 33**. Caracas: Autor
- Reyes, M. (2010) **Gestión del desempeño gerencial en la aplicación de técnicas grupales para el mejoramiento de la calidad educativa en los liceos bolivarianos venezolanos** Tesis de maestría no publicada. Universidad Santa María. Caracas Venezuela
- Reyes M. y Requena J. (2007) **Potenciando la actitud creativa de los gerentes en educación**. Tesis de Maestría SAPIENS, jun. 2007, volumen .8, N°. 1, p. 131-146. ISSN 1317-5815
- Robbins y Couter (2010) **Administración**. Décima edición. México. Editorial Pearson
- Rodríguez, D. (2008) **Diagnóstico Organizacional**. Segunda edición México. Grupo editorial Alga Omega S.A.
- Rojas, (2006) **Diseño de un Programa Gerencial para Directores de centros educativos secundarios de Iquitos**. Trabajo de Grado no publicado Universidad de Perú. Perú.
- Rojas, O. (2010) **La música como estrategia pedagógica para la enseñanza del ajedrez en niños y niñas del Nivel de Educación Inicial**. Trabajo de grado no Publicado Universidad Latinoamericana y del Caribe. Venezuela
- Sabino, C. (2006) **El proceso de investigación** Cuarta edición. Caracas Venezuela. Editorial Panapo
- Santana, V. (2006) **Técnicas de siembra al alcance de todos**. Universidad de Costa Rica.
- Scheinsohn, D. (1993) **Comunicación Estratégica — Management & fundamentos de la Imagen Corporativa**. Buenos Aires Argentina Ediciones Macchi.
- Universidad Nacional Abierta (2006) **Educación especial. Guía de Estudio**. Caracas. Autor.

ANEXOS

Tabla N° 17

Cronograma

DIAGRAMA DE GRANTT

Actividad según Objetivos	<==== Tiempo Estimado (2011) ====>											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Seleccionar Informantes Claves												
Realizar encuestas y cuestionarios												
Realizar el análisis de cuestionarios												
Estudiar la propuesta de programa "Todas las Manos a la Siembra"												
Generar el Modelo de Programa "Todas las Manos a la Siembra"												

Fuente: Pérez (2012)

Tabla N° 18

ASPECTOS TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS

RECURSOS		COSTO Bs. F
HUMANOS	Personal directivo	
	Personal Docente	
	Profesor Asesor	
	Tutor	
MATERIALES	Carpetas	100,00
	C.D / Pen Drive	145,00
	Computadora (alquiler)	500,00
	Electricidad	45,00
	Encuadernación	100,00
	Fotocopias	450,00
	Hojas (4 resmas)	158,00
	Lapices y boligrafos	50,00
	Textos	800,00
	Impresión	700,00
	Transcripciones	450,00
	Marcadores resaltadores	35,00
FINANCIEROS	Llamadas	200,00
	Refrigerios	350,00
	Traslados	500,00
	Tutor	1300,00
TOTAL		5883,00

LISTA DE CHEQUEO

- Objetivos** - Diagnosticar las necesidades que presenta el en la Escuela Primaria Bolivariana “Manuare” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes
- Analizar la gestión del director para la ejecución del Programa Todas las Manos a la Siembra en la Escuela Primaria Bolivariana “Manuare” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes

ÍTEM/ASPECTO OBSERVADO	PRESENCIA DEL ELEMENTO		OBSERVACIÓN
	SI	NO	
INFRAESTRUCTURA			
1. Áreas comunes acordes a la realidad educativa para la ejecución del Programa Todas las Manos a la Siembra			
2. Materiales e insumos para la siembra están presente en la escuela y comunidad			
3. Suficiente suministro de agua en la escuela y comunidad			
GESTIÓN DEL DIRECTOR			
4. Planifica proyectos de Desarrollo Endógeno			
5. Motiva al personal docente a efectuar huertos escolares			
6. Incentiva la participación de los Consejos Comunales y Asociación Civil en la realización de proyectos y programas			
CONSEJOS COMUNALES Y ASOCIACIÓN CIVIL			
7. Presencia de los miembros de los Consejos Comunales y la Asociación Civil en Asambleas/Reuniones			
8. Disponibilidad de tiempo para integrarse a las actividades de siembra			
9. Disponibilidad de materiales e insumos para la siembra			
10. Disponibilidad de personas con amplios conocimientos de siembra			

Distinguido (a) Gerente/Docente

Reciba, ante todo un cordial saludo, por medio de la presente me dirijo a Usted para solicitar su valioso apoyo para realizar el estudio titulado “Estrategias gerenciales aplicadas al programa Todas las Manos a la Siembra en la Escuela Primaria Bolivariana “Manuare” del Municipio Lima Blanco del estado Cojedes”, el cual es requisito de grado.

Este instrumento es confidencial, por lo tanto Usted no debe identificarse.

Agradeciendo su valiosa colaboración

AUTOR: Licdo. José Pérez

C.I. N°: 7.530.388

TUTORA: MSc. Lisette Zapata

C.I. N°: 12.365.842

CUESTIONARIO

A continuación se presenta un cuestionario con cinco (5) alternativas de propuestas de selección. Marque con una (X) la respuesta que Usted considere correcta.

Ejemplo:

Lee Usted el periódico diariamente

Siempre	A Menudo	Ocasionalmente	Pocas veces	Nunca

Nº	ÍTEMS Usted como docente considera que el gerente de la Institución educativa donde labora	Siempre	A Menudo	Ocasionalmente	Pocas Veces	Nunca
1	Diagnostica las necesidades del plantel antes de realizar la planificación					
2	Permite la participación del personal docente en la formulación de planes que se desarrollan en el plantel					
3	Involucra al personal docente en la ejecución de planes y proyectos institucionales que se desarrollan en el plantel					
4	Explica de forma clara al personal a su cargo las metas y objetivos a lograr durante el año escolar					
5	Toma en cuenta las opiniones de los docentes al momento de tomar una decisión					
6	Distribuye las tareas al personal docente tomando en cuenta las aptitudes					
7	Coordina el trabajo considerando lo planificado en los proyectos institucionales					
8	Organiza las actividades escolares en función al mayor aprovechamiento del tiempo y el espacio					
9	Informa oportunamente a la comunidad escolar acerca de los logros y necesidades del plantel					
10	Mantiene una comunicación eficaz con el personal docente a su cargo					
11	Motiva al personal docente a lograr las metas y objetivos planteados					
12	Es tolerante ante situaciones conflictivas que se presentan en la institución					
13	Se identifica con el personal docente y otras personas de la institución					
14	Anticipa decisiones ante posibles problemas que se avecinen					
15	Utiliza mecanismos de control que permitan la adecuada ejecución de las actividades planificadas					
16	Verifica progresivamente el grado de avance en cuanto a los programas y proyectos que se ejecutan en el plantel					
17	Evalúa periódicamente el cumplimiento de todos los programas ejecutados en el plantel					
En cuanto a la Ejecución del Programa “Todas las Manos a la Siembra”						
18	Promueve el desarrollo endógeno a través de la aplicación del programa todas las manos a la obra en la institución					
19	Planifica talleres de capacitación a personal docente sobre métodos de preparación de terreno					
21	Fomenta la participación de los integrantes de la comunidad escolar en el proceso de recolección de cosecha					
22	Procura la participación del persona de la institución como medio de distribución en el mercado					
23	Fomenta el trabajo en equipo como estrategia de integración escolar					

Nº	ÍTEMS Usted como docente considera que el gerente de la Institución educativa donde labora	Siempre	A Menudo	Ocasionalmente	Pocas Veces	Nunca
24	Motiva a la participación de los docentes para desarrollar el programa todas manos a la siembra en la institución					
25	Estimula a la comunidad escolar para que se involucren en la ejecución del programa todas manos a la siembra					
26	Convoca a los entes gubernamentales a que cooperen con el desarrollo del programa todas manos a la siembra					
27	Promueve la participación de los consejos comunales en la ejecución del programa todas manos a la siembra					
28	Comunica ante los miembros de la asociación civil la importancia que tiene el programa todas manos a la siembra para la escuela					
29	Motiva a los estudiantes de la institución a que participen en la ejecución del programa todas manos a la siembra en la institución					
30	Dispone de los docentes especialistas para desarrollar el programa todas las manos a la siembra en la institución					
31	Despierta el interés e los padres y representantes para que se integren a desarrollar el programa todas las manos a la siembra					
32	Gestiona la búsqueda de recursos materiales para lograr la ejecución del programa todas las manos a la siembra					
33	Gerencia los recursos económicos a los fines de lograr el desarrollo del programas tosas las manos a la siembra					



**ESTRATEGIAS GERENCIALES APLICABLES AL PROGRAMA TODAS
 LAS MANOS A LA SIEMBRA EN LA ESCUELA PRIMARIA
 BOLIVARIANA "MANAURE" DEL MUNICIPIO LIMA BLANCO DEL
 ESTADO COJEDES**

Validación del Instrumento

A continuación se les presenta una serie de categorías para validar los ítems que conforman este instrumento, en cuanto a criterio, pertinencia, coherencia y claridad. Para ello, se presenta una escala de cuatro alternativas para que usted seleccione la que más considera correcta.

Experto: Lisett del Valle Zapata Pantaja
 Título: Msc Gerencia Avanzada en Educación
 Autor: José Pérez: _____
 Tutor: Lisett del Valle Zapata Pantaja
 Escala: A (excelente) B (Muy Bueno) C (Bueno) D (Deficiente)

ÍTEM	CRITERIO	PERTINENCIA	COHERENCIA	CLARIDAD
1	A	A	A	A
2	A	A	A	A
3	A	A	A	A
4	A	A	A	A
5	A	A	A	A
6	A	A	A	A
7	A	A	A	A
8	A	A	A	A
9	A	A	A	A
10	A	A	A	A
11	A	A	A	A

ÍTEMS	CRITERIO	PERTINENCIA	COHERENCIA	CLARIDAD
12	A	A	A	A
13	A	A	A	A
14	A	A	A	A
15	A	A	A	A
16	A	A	A	A
17	A	A	A	A
18	A	A	A	A
19	A	A	A	A
20	A	A	A	A
21	A	A	A	A
22	A	A	A	A
23	A	A	A	A
24	A	A	A	A
25	A	A	A	A
26	A	A	A	A
27	A	A	A	A
28	A	A	A	A
29	A	A	A	A
30	A	A	A	A
31	A	A	A	A
32	A	A	A	A
33	A	A	A	A

JUICIO DE EXPERTO

Observaciones Generales:

En términos generales el instrumento refleja dominio específico de contenido, todos los ítems miden la variable del objeto de estudio, observándose un alto grado de pertinencia, coherencia y claridad en redacción y elaboración de las preguntas

Según su juicio se considera:

El instrumento se considera aplicable a la muestra de estudio y a investigaciones similares.

FIRMA DEL EXPERTO

Experto: Mario Fernando Pérez
Título: Maestría en Educación
Autor: José Pérez

FECHA: 28/06/2012

ITEMS	CRITERIO	PERTINENCIA	COHERENCIA	CLARIDAD
1	A	A	A	A
2	A	A	A	A
3	A	A	A	A
4	A	A	A	A
5	A	A	A	A
6	A	A	A	A
7	A	A	A	A
8	A	A	A	A
9	A	A	A	A
10	A	A	A	A
11	A	A	A	A



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
PROGRAMA: GERENCIA AVANZADA EN EDUCATIVA



ESTRATEGIAS GERENCIALES APLICABLES AL PROGRAMA TODAS
LAS MANOS A LA SIEMBRA EN LA ESCUELA PRIMARIA
BOLIVARIANA "MANAURE" DEL MUNICIPIO LIMA BLANCO DEL
ESTADO COJEDES

Validación del Instrumento

A continuación se les presenta una serie de categorías para validar los ítems que conforman este instrumento, en cuanto a criterio, pertinencia, coherencia y claridad. Para ello, se presenta una escala de cuatro alternativas para que usted seleccione la que mas considera correcta.

Experto: Maria Fernanda Perez Marting

Título: Maestría en Gerencia Educativa

Autor: José Pérez: _____

Tutor: Mcs Lisette Zapata

Escala: A (excelente) B (Muy Bueno) C (Bueno) D (Deficiente)

ITEMS	CRITERIO	PERTINENCIA	COHERENCIA	CLARIDAD
1	A	A	A	A
2	A	A	A	A
3	A	A	A	A
4	A	A	A	A
5	A	A	A	A
6	A	A	A	A
7	A	A	A	A
8	A	A	A	A
9	A	A	A	A
10	A	A	A	A
11	A	A	A	A

ITEMS	CRITERIO	PERTINENCIA	COHERENCIA	CLARIDAD
12	A	A	A	A
13	A	A	A	A
14	A	A	A	A
15	A	A	A	A
16	A	A	A	A
17	A	A	A	A
18	A	A	A	A
19	A	A	A	A
20	A	A	A	A
21	A	A	A	A
22	A	A	A	A
23	A	A	A	A
24	A	A	A	A
25	A	A	A	A
26	A	A	A	A
27	A	A	A	A
28	A	A	A	A
29	A	A	A	A
30	A	A	A	A
31	A	A	A	A
32	A	A	A	A
33	A	A	A	A

JUICIO DE EXPERTO

Observaciones Generales:

El instrumento, reúne todas las condiciones en cuanto a contenido, pertinencia y coherencia y los ítems miden las variables del objeto de estudio.

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
 MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
 SECCIÓN DE POSTGRADO
 MENCIÓN GERENCIA EDUCATIVA



Según su juicio se considera:

El instrumento se puede aplicar, a la
muestra de estudios y a investigaciones
similares.

A continuación se les presenta una serie de categorías para valorar los ítems que
 conforman este instrumento, en cuanto a su estructura, coherencia y claridad.
 Para ello, se presenta una escala de cuatro alternativas para que usted seleccione la
 que mejor describe cada ítem.

Excmo. Rector: F. R. de C. de C.

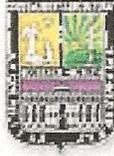
FIRMA DEL EXPERTO

Especialista: [Firma]
 Maestro: [Firma]

Escala: A (Muy Bueno) B (Bueno) C (Regular) D (Deficiente)

FECHA: 28-06-2012.

ÍTEM	ESTRUCTURA	PERTINENCIA	COHERENCIA	CLARIDAD
1	A	A	A	A
2	A	A	A	A
3	A	A	A	A
4	A	A	A	A
5	A	A	A	A
6	A	A	A	A
7	A	A	A	A
8	A	A	A	A
9	A	A	A	A
10	A	A	A	A



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRIA EN EDUCACIÓN
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MENCIÓN GERENCIA EDUCATIVA



ESTRATEGIAS GERENCIALES APLICABLES AL PROGRAMA TODAS
LAS MANOS A LA SIEMBRA EN LA ESCUELA PRIMARIA
BOLIVARIANA "MANAURE" DEL MUNICIPIO LIMA BLANCO DEL
ESTADO COJEDES

FORMATO PARA VALIDAR INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIOS DE

A continuación se les presenta una serie de categorías para validar los ítems que conforman este instrumento, en cuanto a criterio, pertinencia, coherencia y claridad. Para ello, se presenta una escala de cuatro alternativas para que usted seleccione la que mas considera correcta.

Experto: María E. Pérez de Yacuta

Especialista: _____

Maestría: Administración y Supervisión Educativa

Autor: José Pérez: _____

Escala: A (Muy Bueno) B (Bueno) C (Regular) D (Deficiente)

ITEMS	CRITERIO	PERTINENCIA	COHERENCIA	CLARIDAD
1	A	A	A	A
2	A	A	A	A
3	A	A	A	A
4	A	A	A	A
5	A	A	A	A
6	A	A	A	A
7	A	A	A	A
8	A	A	A	A
9	A	A	A	A
10	A	A	A	A

Validación del Instrumento

ITEMS	CRITERIO	PERTINENCIA	COHERENCIA	CLARIDAD
11	A	A	A	A
12	A	A	A	A
13	A	A	A	A
14	A	A	A	A
15	A	A	A	A
16	A	A	A	A
17	A	A	A	A
18	A	A	A	A
19	A	A	A	A
20	A	A	A	A
21	A	A	A	A
22	A	A	A	A
23	A	A	A	A
24	A	A	A	A
25	A	A	A	A
26	A	A	A	A
27	A	A	A	A
28	A	A	A	A
29	A	A	A	A
30	A	A	A	A
31	A	A	A	A
32	A	A	A	A
33	A	A	A	A

Según su juicio se considera:

El instrumento reúne todas las condiciones
en cuanto a contenido, pertinencia y coherencia
y los ítems miden las variables del
objeto de estudio.

FIRMA DEL EXPERTO



FECHA: 22-06-2012