

**PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA BASADO EN LA
ORGANIZACIÓN DE REDES DE COOPERACIÓN CULTURALES QUE
COADYUVE LA GESTIÓN DIRECTIVA EN EL COLEGIO
AMBIENTALISTA 22 DE ABRIL**



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



**PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA BASADO EN LA ORGANIZACIÓN
DE REDES DE COOPERACIÓN CULTURALES QUE COADYUVE LA
GESTIÓN DIRECTIVA EN EL COLEGIO AMBIENTALISTA 22 DE ABRIL**

Autora: Licda. Dilimar Aguiar
Tutora: Dilcia Velásquez

Bárbula, junio de 2018



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



**PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA BASADO EN LA ORGANIZACIÓN
DE REDES DE COOPERACIÓN CULTURALES QUE COADYUVE LA
GESTIÓN DIRECTIVA EN EL COLEGIO AMBIENTALISTA 22 DE ABRIL**

Autora: Licda. Dilimar Aguiar

**Trabajo Especial de Grado presentado ante la Comisión
de la Maestría en Gerencia Avanzada en Educación,
como requisito para optar al título de Magister en
Gerencia Avanzada en Educación**

Bárbula, junio de 2018



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



VEREDICTO

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del trabajo de grado titulado: **PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA BASADO EN LA ORGANIZACIÓN DE REDES DE COOPERACIÓN CULTURALES QUE COADYUVE LA GESTIÓN DIRECTIVA EN EL COLEGIO AMBIENTALISTA 22 DE ABRIL**, presentado por la ciudadana Dilimar Auxiliadora Aguiar Hernández, titular de la cédula de identidad 19.856.020 para optar al título de Maestría en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

NOMBRE Y APELLIDO	CÉDULA	FIRMA
-------------------	--------	-------

Lisbeth Castillo	_____	_____
------------------	-------	-------

Yole González	_____	_____
---------------	-------	-------

Dilcia Velásquez	_____	_____
------------------	-------	-------

Bárbula, junio de 2018

DEDICATORIA

A Dios.

A mis padres.

A mis amados sobrinos.

A mis abuelos.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, quien ha sido mi guía para alcanzar mis objetivos académicos y personales.

A mis padres por ser mi luz, guía, motivo de lucha, mi amor incondicional y sincero, mis palabras son pocas para describir el inmenso amor por ustedes, gracias por darme vida mami, gracias por dar todo papi y gracias Dios por darme los mejores padres, mis logros también son suyos.

A Jesús Salcedo por su apoyo incondicional, por ser mi gran amigo y acompañarme en mis desvelos.

A la Universidad de Carabobo, a la Dirección de Estudios de Postgrado y a los excelentes profesores que encontré en mi transitar.

A la Dra. Lisbeth Castillo por ser mi Profesora y ofrecerme sus valiosos conocimientos sin limitación alguna, por convertirse en un ejemplo a seguir en mi carrera.

A la Msc. Dilcia Velásquez por su apoyo y guía durante el proceso de investigación, así como por el aprecio y cariño hacia mí y mi familia.

ÍNDICE

	P.p
VEREDICTO.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTOS.....	.vi
RESÚMEN.....	... xii
Summary.....	.xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I EL PROBLEMA.....	3
EL PROBLEMA.....	3
Planteamiento del Problema	3
Objetivos de la Investigación.....	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
Justificación.....	8
CAPÍTULO II.....	11
MARCO TEÓRICO.....	11
Antecedentes	11
Bases teóricas	16
Gestión Educativa	17
Planificación:	19
Misión	20
Visión.....	20
Toma de Decisiones	21
Organización	22
Estructura organizacional	23

Comunicación.....	25
Coordinación	25
Recursos Humanos.....	26
Recursos Materiales.....	26
Evaluación y Medición	27
Eficacia pedagógica	28
Motivación	29
Satisfacción laboral	30
Eficiencia y Políticas Administrativas	31
Efectividad comunitaria e integración escuela-comunidad.....	32
Trascendencia cultural	32
Redes de Cooperación	34
Teorías que sustentan la investigación.....	35
Teoría de la Gerencia Humana.....	35
Teoría de Redes.....	37
Bases Legales.....	38
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	38
Ley orgánica de Educación.....	38
Operacionalización de las variables.....	40
CAPÍTULO III.....	42
MARCO METODOLÓGICO.....	42
Tipo de investigación	42
Diseño de investigación:	42
Modalidad de Investigación.....	43
Fase de Diagnóstico	43
Fase de Factibilidad.....	43

Fase del Diseño	44
Población y Muestra.....	44
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	45
Validez	45
Confiabilidad	46
CAPÍTULO IV.....	48
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	48
CAPÍTULO VI.....	67
LA PROPUESTA.....	67
Presentación de la propuesta	67
Misión	68
Visión.....	68
Objetivos de la Propuesta.....	69
Objetivo General.....	69
Objetivos específicos	69
Fundamentación teórica.....	69
Fundamentación legal.....	70
Estructura de la propuesta.....	70
Módulo I.....	72
Módulo II.....	73
Módulo III.....	74
Módulo IV.....	76
Factibilidad de la propuesta.....	78
Factibilidad general de la propuesta.....	78
Factibilidad legal.....	79
Factibilidad técnica	79

Factibilidad socioeconómica	79
Referencias.....	80
ANEXOS.....	83

LISTA DE TABLAS

Operacionalización de las variables.....	40
Confiabilidad del Instrumento.....	47
Tabla N ⁰ 1 Planificación.....	49
Tabla N ⁰ 2 Organización.....	50
Tabla N ⁰ 3 Coordinación.....	53
Tabla N ⁰ 4 Evaluación.....	54
Tabla N ⁰ 5 Eficacia Pedagógica.....	55
Tabla N ⁰ 6 Eficiencia Administrativa.....	56
Tabla N ⁰ 7 Efectividad Comunitaria.....	57
Tabla N ⁰ 8 Transcendencia Cultural.....	58
Tabla N ⁰ 9 Tipos de redes de cooperación.....	60
Tabla N ⁰ 10 Efectividad.....	61
Tabla N ⁰ 11 Objetivos Comunes.....	63

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico N0 1 Planificación.....	49
Gráfico N0 2 Organización.....	51
Gráfico N0 3 Coordinación.....	52
Gráfico N0 4 Evaluación.....	53
Gráfico N0 5 Eficacia Pedagógica.....	55
Gráfico N0 6 Eficiencia Administrativa.....	56
Gráfico N0 7 Efectividad Comunitaria.....	57
Gráfico N0 8 Transcendencia Cultural.....	58
Gráfico N0 9 Tipos de redes de Cooperación.....	60
Gráfico N0 10 Efectividad.....	62
Gráfico N0 11 Objetivos Comunes.....	63



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



**PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA BASADO EN LA ORGANIZACIÓN
DE REDES DE COOPERACIÓN CULTURALES QUE COADYUVE LA
GESTIÓN DIRECTIVA EN EL COLEGIO AMBIENTALISTA 22 DE ABRIL**

Autora: Licda. Dilimar Aguiar

Tutora: Mcs. Dilia Velásquez

Año: 2018

RESÚMEN

El presente estudio tuvo como propósito proponer un programa de gestión educativa basado en la organización de redes de cooperación culturales que coadyuve la gestión directiva en el colegio ambientalista 22 de abril, sustentado en las posturas teóricas de la Gerencia Humana y la teoría de redes. Para ello, se utilizó el tipo de investigación descriptiva, apoyándose en el diseño de campo no experimental y bajo la modalidad de proyecto factible. La población objeto de estudio estuvo constituida por los veintinueve (29) docentes de Educación Básica de la institución. Para la muestra se tomó el mismo número de la población por ser esta muy reducida. La información se recolectó a través de un cuestionario dirigido a los docentes, el cual estuvo constituido por 22 preguntas cerradas dicotómicas; las mismas fueron sometidas a la validación a través del juicio de expertos. La confiabilidad fue medida a través del coeficiente de Kuder y Richardson dando como resultado 0.70, lo cual se considera confiable. Los resultados del diagnóstico evidencian la necesidad de implementar un plan gerencial para la vinculación del binomio-escuela comunidad dirigido al colegio ambientalista 22 de abril, dicho plan quedó estructurado en cuatro (4) módulos distribuidos de la siguiente manera: módulo N^o 1 referido a la inducción módulo N^o 2 lleva por título conocer los recursos y ventajas en mi comunidad, el N^o 3 Manejo de conflictos y toma de decisiones consensuadas, finalmente el módulo N^o 4 se titula en unión de mi escuela y comunidad aplico las redes de cooperación.

Palabras clave: Gestión Educativa, Redes de Cooperación, cultura.

Línea de investigación: Integración: Educación, Cultura y Comunidad.

Temática: Comunidad.

Subtemática: Cooperativismo y Colaboración Escolar.

Área Prioritaria de la UC: Educación.

Área prioritaria de la Facultad: Gerencia Educativa.



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



**PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA BASADO EN LA ORGANIZACIÓN
DE REDES DE COOPERACIÓN CULTURALES QUE COADYUVE LA
GESTIÓN DIRECTIVA EN EL COLEGIO AMBIENTALISTA 22 DE ABRIL**

Autora: Licda. Dilimar Aguiar
Tutora: Mcs. Dilia Velásquez
Año: 2018

Summary

The purpose of this study was to propose an educational management program based on the organization of cultural cooperation networks that would help management at the environmentalist school April 22. For this, the type of descriptive research was used, based on the design of a non-experimental field and under the modality of a feasible project. The population under study was constituted by the (29) teachers of Basic Education of the institution under study. For the sample the same number of the population was taken because it is very small. The information was collected through a questionnaire addressed to the teachers which was constituted by 22 closed dichotomous questions; they were submitted to validation through expert judgment. Reliability was measured through the Kuder and Richardson coefficient resulting in 0.70, which is considered reliable. The results of the diagnosis show the need to implement a management plan for the linkage of the binomial-school community addressed to the environmentalist school April 22, this plan was structured in four (4) modules distributed as follows: module N0 1 referred to the N0 2 module induction is to know the resources and advantages in my community, the N0 3 Conflict management and consensus decision making, finally module N0 4 is titled together with my school and community I apply cooperation networks.

Keywords: Educational Management, Cooperation Networks, culture.

Research line: Community Integration.

Theme: Endogenous development.

Sub-theme: Cooperativism and School Collaboration.

Priority area of UC: Education.

Priority area of the faculty: Educational Management.

INTRODUCCIÓN

Las problemáticas que por lo general enfrentan los gerentes educativos en la actualidad se encuentran relacionadas con la falta de estrategias que permitan la integración de los docentes con sus funciones y a su vez con el entorno. La complejidad del mundo globalizado requiere de docentes comprometidos e implicados en la búsqueda de soluciones a los problemas que aquejen a la comunidad educativa a la cual pertenecen, por ello es necesario que posean habilidades y conocimientos para solucionar conflictos y permanecer integrados en la organización.

No obstante, se puede observar que existen debilidades en este sentido, en la gestión educativa de la institución objeto de estudio, ya que la falta de integración en actividades de tipo cultural con la comunidad e instituciones cercanas permite evidenciar que se hace necesario fortalecer lazos que sirvan de base para incorporar la cooperación interinstitucional como herramienta con miras a mejorar la gestión educativa de la institución.

En este sentido, Hernández (2005) señala que: “la gerencia es un concepto integral que ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, la necesidad de que las organizaciones se flexibilicen ante los cambios tecnológicos e inclusive de variaciones en la propia cultura organizacional, ha hecho variar los esquemas tradicionales, incorporado nuevas tendencias gerenciales” (p. 5). Por lo cual, es imprescindible que los gerentes educativos, busquen nuevos enfoques que los guíen en la prosecución de herramientas gerenciales con la finalidad de mejorar y enaltecer cada día más la gestión educativa en su institución.

Es por ello, que el propósito principal del presente estudio consistió en proponer un programa de gestión educativa basado en la organización de redes de cooperación culturales que coadyuve la gestión directiva en el colegio ambientalista 22 de abril, enfocado en hacer énfasis en la importancia de integrar a los directivos y docentes en la actividades que se relacionen con la comunidad y con instituciones cercanas, promoviendo la motivación y suscitando iniciativas por parte de los docentes que permitan contribuir con el desempeño del gerente educativo para lograr en conjunto fortalecen la gestión educativa en la institución. De acuerdo con lo anteriormente descrito, en el trabajo de investigación se desarrollaron los siguientes capítulos:

Capítulo I: titulado el problema, comprende el planteamiento del problema, objetivos del estudio y la justificación.

Capítulo II: lleva por nombre marco teórico, contiene los antecedentes, las bases teóricas, la teoría que sustenta la investigación y las bases legales.

Capítulo III: se titula marco metodológico, incluye el tipo, diseño y modalidad de investigación, así como la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información, validez y confiabilidad.

Capítulo IV: denominado análisis de los resultados, contiene el análisis porcentual por indicadores analizado a la luz de las teorías tomando en consideración las respuestas aportadas por los encuestados.

Capítulo V: la propuesta, está conformada por; presentación de la propuesta, misión, visión, objetivos de la propuesta, fundamentación teórica, fundamentación legal.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Las organizaciones suelen definirse bajo un modelo o enfoque que las caracteriza, y enmarca todas las actividades que en ellas se realizan, según Chiavenato (2011): “la estructura organizacional son los patrones de diseño para organizar una empresa, con el fin de cumplir las metas propuestas y lograr el objetivo deseado”(p.3), lo cual indica que en la organización de toda empresa radica en gran parte, el éxito de la misma, ya que se deben definir las funciones y objetivos de cada grupo o sector en la empresa o institución, por consiguiente es necesario tomar en consideración las habilidades y destrezas de cada integrante de la organización.

En relación a lo anterior, el autor antes mencionado indica que: “Para seleccionar una estructura adecuada es necesario comprender que cada empresa es diferente, y puede adoptar la estructura organizacional que más se acomode a sus prioridades y necesidades” (p.5), esto quiere decir que todas las organizaciones poseen características particulares y la manera de adaptar a los integrantes a un patrón organizacional dependerá de dichas características.

En el mismo orden de ideas, los gerentes educativos deben precisar y coordinar las funciones de cada grupo de trabajo, definir las obligaciones e incorporar relaciones y responsabilidades con la finalidad de ubicar a cada integrante de la organización de acuerdo con aquellas funciones que permitan potenciar sus habilidades todo ello con la finalidad generar beneficios significativos a la organización.

En este sentido, Barrera citado por Hernández (2005) puntualiza que:

La formación de los gerentes requiere entonces de la participación y actuación de criterios transdisciplinarios, aludiendo así a la actitud profesional mediante la cual se propicia la reflexión desde distintos puntos de vista, tal como la participación y cooperación de los profesionales de diferentes disciplinas para proporcionar al gerente conocimientos que le permita responder a las necesidades de determinado momento, interactuando en los diversos equipos de trabajos y fortaleciendo a la organización mediante la confección de tejidos o redes de cooperación teniendo como norte el alcance de los objetivos corporativos (p.5).

En este orden de ideas, es necesario señalar que el gerente de hoy en día se encuentra ante grandes desafíos propios del mundo globalizado como los cambios de tipo social y tecnológico, que le imponen revisar la manera cómo estructura su organización y cómo abordar las diferentes situaciones ante los cambios, en tal sentido, el gerente en su papel de líder debe incorporar nuevos enfoques que den mayores beneficios a su organización, es importante señalar que las organizaciones han tenido que flexibilizarse debido a los cambios señalados en el entorno y dentro de las mismas organizaciones.

Con relación a lo anterior, Hernández (2005), indica que:

La sociedad actual conformada por infinidad de organizaciones experimenta cambios graduales en algunas aéreas cada vez menores, en contraposición con los cambios radicales de la tecnología y la economía entre otras variables impredecibles y en constante movimiento. La gerencia debe enfrentar hoy en día la posibilidad de adaptarse o perecer ante nuevos retos (p.4).

Por lo tanto, es necesario plantear modelos organizacionales donde se promueva la cooperación y el aprendizaje en colectivo, en el cual las organizaciones con rasgos comunes minimicen la mayor cantidad de recursos posibles para alcanzar sus objetivos y desarrollen las potencialidades con las cuales cuentan, modelos organizacionales que dejen de ser limitados a los intereses del gerente y logren realmente trascender, así como aportar resultados significativos. Desde este punto de

vista se presenta al gerente como un líder que debe estar dispuesto a asumir cambios y aplicar modelos organizacionales propicios para beneficiar a la organización y no sucumbir ante el uso de modelos comunes y poco efectivos.

Ahora bien, puede decirse que la organización debe basarse en un modelo formal que indique las funciones que se deben cumplir, con relación a lo anterior existen muchos modelos organizacionales que procuran beneficiar a la organización y a sus integrantes, en este sentido las redes que cooperación se perfilan como un modelo que adoptan las instituciones que siguen un perfil común para alcanzar los objetivos planteados. En concordancia al tema, González (2007) señala que:

La Unión Europea(UE) en el afán de cubrir la necesidad de internacionalización de las PYME creó, a principio de los años noventa del siglo pasado, programas como Al-Invest (Asia-Invest, MEDA, *Europartenariat*, TASBI,IBEX1). La finalidad de dichos programas es formar redes de cooperación empresarial internacionales que faciliten la internacionalización de las PYME de por lo menos cincuenta países diferentes. A diez años de la creación de dichos programas y de la existencia de estas redes han surgido trabajos empíricos cuya finalidad es explicar el funcionamiento de las redes de cooperación, conocer las implicaciones de los acuerdos de cooperación empresarial, analizar cómo se crean y mantienen los vínculos de cooperación y cuál es el impacto que han tenido en las empresas cooperadoras (p. 11).

Como puede apreciarse, las redes de cooperación son un modelo empresarial que ha tenido sus inicios a principio de los años noventa y se han extendido hasta la actualidad, en el caso particular del autor antes mencionado hace referencia a las redes de cooperación internacionales, sin embargo también se ponen en práctica las redes locales, es decir, se establecen relaciones cooperativas entre empresas físicamente cercanas que buscan establecer vínculos en búsqueda de objetivos comunes, en México, por ejemplo, señala el autor que 86 empresas participaron durante 2003 en activación de redes de cooperación, a las cuales se le ha hecho seguimiento para conocer las ventajas y desventajas de participar en dichas redes de cooperación.

Con relación a las de Redes Institucionales son definidas por Ramos (2007) como aquellas que están constituidas por un grupo de instituciones académicas que, aunque de origen y entornos distintos, se integran para acometer diversos propósitos y realizar proyectos de cooperación e intercambios puntuales. Su conformación promueve el intercambio académico y la puesta en marcha de proyectos conjuntos tomando en consideración estrategias de cooperación académica en áreas vitales para el desarrollo educativo.

Desde este punto de vista, se presenta a la cooperación entre instituciones educativas como el desarrollo organizacional de estrategias que garanticen de manera compartida recursos y esfuerzos de forma recíproca con fin de propiciar ventajas para las organizaciones involucradas, es importante señalar que aunque las instituciones educativas son muy diferentes a las organizaciones empresariales, existe la posibilidad de que puedan participar y vincularse a través de redes de cooperación, ya que tienen rasgos afines y potencialidades que pueden aprovecharse para establecer objetivos comunes coordinando los esfuerzos y recursos de sus integrantes.

Sin embargo, no existe evidencia de que en las instituciones educativas físicamente cercanas o aquellas que tienen objetivos comunes participen o unan esfuerzos basados en la visión cooperativa. Por ello, es importante considerar que los gerentes educativos y docentes se enfrentan tan un gran desafío, implementar un modelo organizacional cónsono con las exigencias del mundo actual que propicie la integración y garantice resultados reales, integrando las potencialidades y recurso de las instituciones en búsqueda de alcanzar objetivos comunes.

En Venezuela, la revista venezolana de gerencia (RVG), reseña muchos trabajos relacionados con las redes de cooperación, específicamente en el área empresarial, autores como Bombonie y Melean (2007), han hecho estudios destacando resultados positivos en cuanto a la implementación de redes de cooperación empresarial, entre ellos: reducir costos operativos, controlar información

esencial en la red, coordinar actividades, responder en forma conjunta, solidaria y con cierta flexibilidad al mercado. Aun cuando, las redes de cooperación en instituciones educativas han sido poco implementadas a nivel educativo, ya que las investigaciones en el área son pocas, existe evidencia de su utilidad en el ámbito empresarial.

Por ello, se establecen dichas redes como una posibilidad para mejorar la gestión gerencial de instituciones educativas, en este sentido, indagando acerca de la realización de actividades en la Unidad Educativa Colegio Ambientalista 22 de abril, en entrevista realizada a la Coordinadora del plantel, se pudo conocer que antes de tomar una decisión se somete al consenso, consultando previamente a los directivos, es decir. Dirección académica y Administrativa, quienes son los encargados de determinar las decisiones al momento de presentarse una problemática.

Por ser una institución privada, comenta la coordinadora pedagógica, antes de tomar una decisión debe ser consultada con la junta directiva de dicha institución, situación que limita la toma de decisiones, ya que aunque pueda sustentarse en un modelo, no garantiza que se tome la decisión que beneficie a la mayoría de los integrantes de la organización, sino que se basa en directrices ya definidas por los directivos, lo cual ha generado un clima organizacional poco agradable.

Así mismo se evidencia la falta de cooperación con relación a otras instituciones, debido a que las actividades deportivas y culturales se realizan dentro de la institución, hace aproximadamente 5 años el colegio no participa en actividades que vinculen a otras instituciones, por lo cual existe certeza de la falta de relaciones cooperativas con otras instituciones cercanas y con las cuales se pueden establecer objetivos comunes. En cuanto a la situación problemática antes planteada, la falta de vinculación de la institución con otras instituciones para realizar actividades deportivas y culturales entre otras se evidencia, ya que no se realizan dichas actividades, la institución no participa en ninguna de ellas.

A partir de los planteamientos realizados y tomando en consideración que un modelo organizacional basado en las redes de cooperación puede mejorar el desempeño de las organizaciones involucradas y promover la implementación de un modelo gerencial eficaz. Se plantea la siguiente pregunta de investigación, ¿cómo aportar a través de las redes de cooperación un plan gerencial que beneficie la gestión directiva en la organización educativa objeto de estudio?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un programa de gestión educativa basado en la organización de redes de cooperación culturales que coadyuve la gestión directiva en el colegio ambientalista 22 de abril.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la necesidad de la implementación de un programa de Gestión Educativa basado en la organización de redes de cooperación culturales que coadyuve la gestión directiva en la institución educativa en estudio.

Determinar la factibilidad de la aplicación de un programa de Gestión Educativa basado en la organización de redes de cooperación culturales que coadyuve la gestión directiva en el colegio antes mencionado.

Diseñar un plan de Gestión Educativa basado en la organización de redes de cooperación culturales que coadyuve la gestión directiva en la organización educativa objeto de estudio.

Justificación

Las instituciones suelen enmarcarse en un modelo o estructura que las define, en un mundo globalizado y cambiante toda organización debe orientarse en la búsqueda de una estructura organizacional adecuada a su misión y visión, cónsona con la realidad. Por tal razón, las organizaciones deben definir las funciones a cumplir

de cada uno de los integrantes, no quiere decir con esto que dichas organizaciones sean inflexibles ante un posible cambio, el gerente de una organización debe garantizar que las metas fijadas se logren, basándose en la distribución eficaz de las funciones asignadas.

Es notorio que la gerencia actual se ubica en un momento de enormes desafíos como consecuencia de los cambios y continuas transformaciones propias del mundo globalizado, igualmente se encuentra el caso particular de la Gerencia Educativa, donde los gerentes deben plantearse nuevos modelos organizacionales que integren la misión y visión de la organización con las acciones y la toma de decisiones, un modelo que sea cónsono con las exigencias de su organización sin desvincular la realidad con los objetivos planteados.

Desde este punto de vista se puede considerar a las redes de cooperación como un modelo organizacional propicio para atender las necesidades con las cuales se enfrenta la gerencia educativa, ya que busca la integración de instituciones con el mismo perfil y objetivos comunes, tratando de minimizar recursos para alcanzar dichos objetivos y proporcionando beneficios a la organización.

Fomentando una nueva visión gerencial que promueva la integración de las instituciones cercanas, así como la participación de sus integrantes en las diferentes actividades académicas. Para ello la presente investigación, se propone analizar las redes de cooperación como propuesta organizacional en la Gerencia Educativa del Colegio Ambientalista 22 de abril. En este sentido, se beneficiará a la institución, ya que se busca implementar estrategias basadas en las redes de cooperación que tendrán como fin orientar al gerente y contribuir con la promoción de actividades cooperativas que ayuden a fortalecer la visión gerencial de la institución.

Por otro lado, sirve como punto de referencia para futuras investigación y como soporte teórico para los participantes de la Maestría Gerencia Avanzada en Educación que quieran indagar acerca de las redes de cooperación, así como para

aquellos investigadores interesados en darle continuidad a investigaciones relacionadas, cabe estacar que existen pocas investigaciones referidas a las redes de cooperación en instituciones educativas, resulta interesante, ya que permite indagar en el tema y aportar soluciones reales a la problemática descrita con anterioridad.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Antecedentes

Las redes de cooperación constituyen un conjunto de instituciones que se integran para lograr objetivos en común y actividades que impulsen lazos de cooperación utilizando recursos e intereses para consolidar los planes y proyectos de la institución. En la presente investigación se tomaron en consideración algunos trabajos de investigación referidos al tema mencionado anteriormente.

En primer lugar, Marin-Idaraga, D. y Lozada, L. (2014). Realizaron una investigación titulada Estructura organizacional y relaciones inter-organizacionales en instituciones prestadoras de servicio de salud de Colombia. El presente trabajo investiga las influencias que tiene las principales variables de la estructura organizacional sobre las relaciones inter-organizacionales de cooperación en instituciones prestadoras de servicio de salud (IPS) públicas de Colombia, mediante un estudio explicativo de corte transversal aplicando un modelo de ecuaciones estructurales.

La muestra se obtuvo con base en el método probabilístico de muestreo aleatorio simple mediante la fórmula para poblaciones finitas. La población total correspondió a 1.049 IPS registradas y activas en la base de datos de la Superintendencia de Salud de Colombia. Una vez aplicada la fórmula, con base en un nivel de confianza del 95%, se obtuvo una muestra válida de 281 IPS.

Los resultados indican que la descentralización favorece el intercambio de información, la complementariedad de recursos y la congruencia de objetivos y valores, mientras que la formalización favorece solo el intercambio de información. Además, se evidenció la influencia positiva del intercambio de información y la

congruencia de objetivos y valores sobre el desempeño de la relación inter-organizacional en términos de satisfacción.

El estudio anteriormente señalado sirvió de referencia, porque aunque se efectuó a nivel de instituciones de salud guarda relación con la presente investigación, ya que se estudian las relaciones inter-institucionales, temática que se aborda en el presente estudio, puesto que las redes de cooperación son implementadas en las organizaciones con la finalidad de establecer dichas relaciones inter-institucionales, por otro lado los resultados muestran que hubo influencia positiva gracias a la posibilidad de compartir información y la congruencia de objetivos comunes, lo cual se plantea con el desarrollo de la presente investigación, pero a nivel de instituciones educativas.

Por otro lado, Yábal, I, (2013) realizó un trabajo de investigación titulado, La Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-cercado. La investigación se propuso como objetivo principal determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en la IEP santa Isabel de Hungría, Cercado de lima. Con relación a la metodología utilizada se tomó en consideración la investigación descriptiva relacional no causal, exploratoria, transversal y se basó en el paradigma cuantitativo. La población estuvo constituida por los docentes de la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima, que suman un total de 44 docentes. Finalmente, las conclusiones señalan que existe relación directa entre la Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IPS Santa Isabel de Hungría describiendo aspectos positivos basados en el control, cumplimiento del plan calendario y la relación alumno/profesor.

Con relación a la investigación anteriormente descrita, el presente trabajo guarda relación, debido a que se realizó un estudio acerca de la Gestión Educativa del Colegio Ambientalista 22 de abril, así como los benéficos que proporciona la

aplicación de redes de cooperación de tipo cultural, del mismo modo lo hace la investigación reseñada, ya que estudia la relación entre la Gestión Educativa y la práctica docente. Además, señala los beneficios de contar en las organizaciones con planes o estrategias que favorezcan la Gestión Educativa aspecto que se estudió en la presente investigación al proponer redes de cooperación de tipo cultural en la institución objeto de estudio.

Por su parte, Narváez, M. y Fernández, G. (2013). Titularon su investigación *Redes de cooperación empresarial: Relaciones e interacciones para promover el desarrollo turístico local*. Universidad del Zulia. El estudio se propuso como objetivo analizar las implicaciones que las redes de cooperación empresarial tienen sobre el desarrollo de las localidades que sustentan sus procesos productivos en la actividad turística. Para ello, se realizó una investigación de tipo documental sustentada en diversas teorías de desarrollo económico local y desarrollo del turismo.

En lo relacionado a la metodología empleada, la misma se corresponde con un diseño de tipo documental respaldado en la construcción de un marco teórico de referencia, basado en el análisis del texto escrito, derivado de la evaluación de contenidos relacionados a las vigentes teorías de redes empresariales, desarrollo local y desarrollo del turismo como actividad económica generadora de riqueza y potenciadora de procesos de promoción local. De igual manera, se recurrió al mapeo teórico conceptual, herramienta de gran ayuda a la hora de representar gráficamente las líneas que soportan las relaciones e implicaciones que se derivan del análisis realizado.

Los resultados del trabajo indican que la conformación de redes se sustenta en algunos valores que componen la dimensión relacional denominada “capital social”. Además, entre las implicaciones derivadas de la conformación de estructuras empresariales de carácter turístico destacan: aprendizaje colectivo e intercambio, especialización en la prestación de servicios, desarrollo de productos/servicios,

creación y desarrollo de nuevas empresas, fortalecimiento de sectores conexos, incremento del nivel de vida de la comunidad y satisfacción de necesidades y expectativas para los visitantes.

Con relación a lo anterior, la investigación realizada por Narváez, M. y Fernández, G. (2013) guarda concordancia con la presente investigación, ya que se ubican a las redes de cooperación y las implicaciones que estas tienen sobre el desarrollo de las localidades que sustentan sus procesos productivos en la actividad turística, aunque no se refiere precisamente a una institución educativa, el estudio aborda una organización, por lo cual es referente para conocer cómo influyen las redes de cooperación en diferentes tipos de organizaciones, además de ello conocer cuáles son sus beneficios con relación a los organizaciones involucradas.

Otros autores que han realizado investigación con relación al tema bordado son, De Pablo, J. y Uribe, J. (2015). *Círculo virtuoso de la cooperación e innovación en la pequeña y mediana empresa*, Universidad del Zulia. La investigación reseñada tuvo como objetivo, analizar las redes empresariales como estrategia de cooperación entre proveedores y distribuidores en el sector avícola del Estado Zulia, Venezuela. Desde el punto de vista metodológico, A partir de la metodología de la ruta crítica, se inicia una descripción de secuencias de actividades empresariales: alianzas de cooperación, innovación (desde su perspectiva conceptual) y sinergia de la cooperación entre empresas. Una vez establecido el entorno conceptual del binomio cooperación-innovación, se conecta con el principio de asimetría de Steindl (1945), formador de redes de cooperación y de aglomeraciones empresariales (distritos industriales). Como principal conclusión de este camino, se demostrará la existencia de en un círculo virtuoso de cooperación-innovación empresarial.

Los resultados obtenidos indican que las redes, como forma de organización en este sector, han proliferado en las últimas décadas por una característica particular: la flexibilidad organizativa, por lo cual se puede concluir que las mismas han

permitido a las empresas analizadas: reducir costos operativos, controlar información esencial en la red, coordinar actividades, crear barreras de entrada, responder en forma conjunta, solidaria y con cierta flexibilidad al mercado, entre otras.

El estudio señalado con anterioridad, guarda relación con la presente investigación, puesto que se analizaron las de redes empresariales como estrategia de cooperación entre proveedores y distribuidores en el sector avícola del estado Zulia, en este sentido es de utilidad, puesto que es importante conocer los estudios relacionados con cooperación y sus implicaciones en el desarrollo de las organizaciones y poder relacionar con el ámbito educativo, además es importante conocer los resultados de esta investigación, ya que se tomaron tres empresas con rasgos comunes como unidades de análisis, lo cual se pretende realizar en la presente investigación, destacando que se vincularán organizaciones educativas.

Finalmente, Hurtado, A. (2015). Realizó una investigación titulada Planificación estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la Gestión Educativa en la Escuela Técnica “Simón Bolívar”, Naguanagua-Estado Carabobo. Esta investigación tuvo como objetivo general proponer un Plan Estratégico como herramienta para el fortalecimiento de la Gestión Educativa en la Escuela Técnica “Simón Bolívar”. Las bases teóricas estuvieron sustentadas en: Manes (1999), Antúnez (2000), Drucker (2001), Chiavenato (2007), Stoner (2008), Serna (2005), nuevo Modelo Educativo Bolivariano. Fundamentada en la Teoría de la Comunicación, Teoría Xy Y de MCGregor, Teoría de las Relaciones Humanas. El estudio se enmarcó en una investigación descriptiva de campo, no experimental, modalidad de proyecto factible. La población estuvo conformada por 106 docentes y la muestra 23 docentes. Las principales conclusiones arrojan que, se evidenció que existen debilidades en cuanto a la aplicación de funciones gerenciales de parte de los directivos, no toman en cuenta los aportes de los docentes para elaborar la planificación.

La investigación reseñada, guarda relación con el presente estudio, ya que se analiza la Gestión Educativa con relación al fortalecimiento de estrategias al momento de planificar actividades en la institución, lo cual muestra la importancia de contar con una Gestión Educativa cónsona con las exigencias propias de cada institución, por tal razón sirve de referente, debido a que el presente estudio se basó en influenciar la Gestión Educativa del Colegio Ambientalista en pro de aportar benéficos a la institución con la implementación de redes de cooperación de tipo cultural, adicionalmente se toma de referente, ya que se utilizó la modalidad de proyecto factible, lo cual también se aplicó en la investigación en desarrollo, por ende se tomó como guía en cuanto a los proceso metodológicos utilizados.

Bases teóricas

La gerencia educativa hoy en día debe proponerse estrategias que fomenten la integración y cooperación entre los integrantes de las organizaciones, por tal razón es necesario conocer y ampliar programas o acciones con tal fin, en este sentido las redes de cooperación se configuran como una posibilidad para establecer lazos de integración entre organizaciones con intereses comunes, para ello es importante que el gerente educativo esté argumentado sobre dicho tema.

Con referencia a las bases teóricas Alvarado (2004) expresa que: “La función de las bases teóricas amplía el horizonte del estudio y guía al investigador para que se centre en su problema evitando desviaciones del planteamiento original” (p.22). Las bases teóricas representan la investigación exhaustiva de la literatura existente sobre el tema de estudio cuya finalidad es presentar los argumentos que sustentarán y explicarán las variables propuestas en la investigación. Por lo cual, en la presente investigación se hará énfasis en los tópicos más importantes relacionados con las redes de cooperación y sus implicaciones en la gestión educativa.

Gestión Educativa

De acuerdo Manes (2002), la gestión educativa es definida como: el proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y transcendencia cultural. De esta manera una institución educativa podrá encontrar nuevas respuestas para su mejor accionar, conservando la premisa de enseñar para formar hombres de bien, estimular la motivación para aprender y preservar desde un ideario los valores humanos.

Razón por la cual, la gestión educativa debe estar orientada al fortalecimiento de las capacidades y potencialidades de los integrantes de la institución, aplicando estrategias que fortalezcan la participación de cada uno de los participantes, en cuanto a los estudiantes se debe promover el aprendizaje, los objetivos institucionales deben estar definidos, definir el perfil que persigue la institución y por su puesto mantener el compromiso de todos los participantes de la organización.

Es importante señalar que, la gestión educativa debe definir las funciones y objetivos de cada grupo o sector en la empresa o institución, por consiguiente, se deben tomar en consideración las habilidades y destrezas de cada integrante de la organización. Por lo tanto, todas las organizaciones poseen características particulares y la manera de adaptar a los integrantes a un patrón organizacional dependerá de dichas características. En el mismo orden de ideas, las organizaciones deben definir y coordinar las funciones de cada grupo de trabajo, definir las obligaciones e incorporar relaciones y responsabilidades, cada organización poseen características particulares y la manera de adaptar a los integrantes a un patrón organizacional dependerá de dichas características.

Cabe destacar que la gestión educativa está estrechamente relacionada con el gerente educativo, ya que este será el encargado de tomar las decisiones que permitirán enrumbar a la organización hacia el éxito, en este sentido. La gerencia consiste en organizar, controlar y dirigir de manera sistemática una organización, según Chiavenato (2011), “la gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos y físicos con la finalidad de alcanzar sus objetivos” (p.146).

Por ello, el gerente de una organización debe tener las herramientas que garanticen el cumplimiento de las tres funciones principales señaladas anteriormente, adicionalmente debe promover la integración entre los participantes de su organización para el logro de los objetivos en común. En el mismo orden de ideas, Chiavenato (2011), señala que: “la gestión del director sugiere, tanto la posesión del conocimiento como la capacidad para actuar adecuadamente” (p.147), por tal razón los gerentes, específicamente del entorno educativo deben contar con las habilidades que le permitan desarrollar los mejores planes y políticas para enrumbar su organización al éxito.

Por otro lado, en la actualidad las Instituciones Educativas atraviesan diferentes cambios como: económicos, sociales, políticos, culturales, tecnológicos, científicos, humanísticos, entre otros, adicional a ello, dichas organizaciones deben involucrar una serie de aspectos que el Gerente debe llevar a cabo para lograr los objetivos fijados, es decir, lograr una organización eficiente, acorde con las necesidades actuales, en una sociedad que cada día es más globalizada. Por estas, razones, es necesario que las Organizaciones Educativas replanteen sus fundamentos y la manera de abordar los requerimientos de todos los partícipes de la organización, por consiguiente, el Gerente como líder debe incorporar enfoques que generen beneficios a su organización.

Por tanto, la gestión educativa debe centrarse en proponer planes y políticas que favorezcan el crecimiento de la institución, en este sentido Casassus (2002), explica que:

En el período actual, la práctica está altamente influenciada por el discurso de la política educativa y por cierto, por los esfuerzos desplegados en la ejecución de las políticas educativas. Por lo tanto, su contenido tiende a avanzar en medio de los cambios que se producen en las políticas educativas, las presiones para implementar la política en vigor y por su práctica en sí, es decir, la que resulta de los ajustes de la práctica con las presiones “desde arriba”. Por este hecho, es de notar que la gestión educativa no es solamente pragmática como podría pensarse, sino que la dimensión política está inscrita en su práctica. En su estado actual, la gestión educativa es una disciplina en gestación en la cual interactúan los planos de la teoría, los de la política y los de la pragmática (p. 49).

Con referencia a lo anterior, la gestión educativa es una disciplina en proceso, donde deben aplicarse conocimientos tanto teóricos como prácticos, ya que como señala el autor antes mencionado deben ejecutarse políticas educativas que no se limiten a acciones administrativas, sino a aquellas que se visualicen en la práctica durante el desarrollo actividades y acciones concretas.

Por último, los aspectos anteriormente descritos son puntualizados por el autor antes mencionado como parte de las conclusiones de su investigación donde destaca que, es necesario desarrollar la dimensión pedagógica en la gestión educativa. Es necesario repensar la gestión educativa para que en ella la gestión no se limite a la administración de los recursos sino abarque también el liderazgo pedagógico.

Planificación:

Con respecto a la planificación, Chiavenato (2011) define el siguiente concepto: “consiste en la unidad, continuidad, flexibilidad y valoración, considerado los aspectos principales de un buen plan de acción” (p.105). Por lo tanto, la planificación en las instituciones educativas debe centrarse en la organización de actividades y recursos, tomando en consideración a todos los integrantes del entorno educativo de

tal forma que se pueda prever los diferentes escenarios que puedan presentarse. Durante la planificación los gerentes educativos deben considerar las características y necesidades de los docentes y estudiantes, así como las realidades del entorno que puedan favorecer a la institución estableciendo enlaces entre la escuela y la comunidad.

Por lo cual, la institución debe tomar en consideración a la comunidad cercana para establecer lazos que propicien la integración y la cooperación entre ambas instituciones, a fin de incorporar actividades basadas en la planificación para garantizar el logro de los objetivos propuestos.

Misión

Manes (2005) señala que la misión es:

El estado básico de la existencia y los objetivos de una institución educativa. La misión de una institución educativa se manifiesta en los principios fundacionales, en el ideario, en el lema, en el himno y en todos aquellos elementos que la distingan y le otorguen identidad propia. La misión institucional debe ser revisada con el transcurso del tiempo, procurando que responda a las necesidades de la comunidad donde se inserta la institución educativa, que refleje el pensamiento y los valores de los fundadores y conductores de los destinos institucionales y, fundamentalmente que sea razonable y realista (p.22).

En consonancia con lo anterior, la institución educativa objeto de estudio tienen como misión lo siguiente: nuestra misión como Institución Educativa no es brindar conocimiento a nuestros estudiantes, eso sería un objetivo muy fácil de alcanzar; en el Colegio Ambientalista nuestra razón de ser es facilitar un proceso en el cual estudiantes padres y representantes, maestros, personal administrativo, puedan agregar valor a sus vidas. Solo si cada uno de nosotros adoptamos personalmente y comunitariamente esta misión de agregar valor podremos entonces así contribuir con el éxito y felicidad de niños, niñas y jóvenes que le dan vida a nuestro plantel.

Visión

Con referencia a la visión Manes (2005) indica que:

Es una percepción posible deseable, realista y creíble del futuro de la institución educativa. La visión está estrechamente relacionada con el liderazgo directivo pues se sustenta en el desafío, la inspiración y la motivación. Por eso una visión se pierde cuando no se comunica ni se comparte con los miembros de la comunidad educativa. Un líder directivo debe tener claro que espera de la institución, en un año, en cinco o en diez y esa expectativa debe compartirla y consensuarla con su comunidad educativa (p. 22).

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, la institución antes mencionada tiene como misión lo siguiente: el Colegio Ambientalista como institución tiene la visión de relacionar los contenidos académicos con el análisis y la conservación del ambiente. Nuestra pedagogía ambiental está caracterizada por: una preocupación; calidad del medio, una meta; la protección y mejora del ambiente, un enfoque; la relación y la interdependencia, un medio; ejercitar la toma de decisiones. Esto lleva a orientar la educación de nuestros estudiantes hacia el mantenimiento de la vida, haciendo posible un desarrollo sustentable.

Toma de Decisiones

En las instituciones educativas y en la sociedad normalmente se toman decisiones que afectan de manera directa o indirecta a los individuos, y las cuales permiten lograr o no los objetivos institucionales propuestos. Tomar una decisión implica elegir entre varias opciones aquella que garantice el éxito o el logro de un fin propuesto, en torno a la toma de decisiones Moody (1990), señala que:

Quien toma decisiones no sólo debe tomar decisiones correctas, sino que también debe hacerlo en forma oportuna y con el mínimo costo. Es posible que las decisiones de menor importancia, no justifiquen un análisis e investigación completos, y que puedan ser delegadas en otros sin asumir mayores riesgos. La importancia de una decisión está íntimamente relacionada con la posición que ocupa en la organización quien toma la decisión (p. 2).

Es evidente que la toma de decisiones resulta de gran importancia, ya que se relación con el logro de los objetivos propuestos, además dentro de las instituciones educativas los gerentes tienen como principal función la toma de decisiones por lo cual es de suma importancia que conozca y apliquen las estrategias necesarias a la hora de tomar una decisión. En relación a lo anterior, (Robbins y Coulter, 2010) indican que: “Se considera primordial, la toma de decisiones en el trabajo de un gerente, ya que, tomar decisiones es sinónimo de gerencia, al estar estas implícitas en las funciones administrativas de planeación, organización, dirección y control” (p.124). En este sentido la toma de decisiones es una de las labores más importantes que tienen los gerentes educativos. la organización y sobre todo la gestión educativa dependerá de las capacidades que tenga el gerente educativo a la hora de tomar decisiones.

Finalmente, el gerente debe ser garante de que en la institución se tomen las decisiones que beneficien al colectivo, para ello, los gerentes de hoy deben buscar técnicas creativas y actualizadas que propicien la toma de decisiones en colectivo y que dichos procesos promuevan la cooperación y apoyo mutuo entre los docentes, conformar equipos de trabajo como apoyo a las labores de cada docente con la finalidad de alcanzar los objetivos fijados en la organización, deben proporcionar un modelo de organización formal donde los participantes específicamente del entorno educativo intervengan y aporten beneficios a la organización, por último la toma de decisiones no debe limitarse a un modelo, es necesario agrupar las técnicas que además de beneficiar a la organización, involucren a los docentes, estudiantes, directivos y a la comunidad para alcanzar los objetivos propuestos.

Organización

La organización es una de las funciones gerenciales básicas y comprende entre otras cosas la definir las funciones y objetivos de cada grupo o sector en la

empresa o institución, es decir definir la estructura formal de la institución, esto implica; definir y coordinar las funciones de cada grupo de trabajo, asignar las obligaciones e incorporar relaciones y responsabilidades, por supuesto tomando en consideración las estrategias adecuadas al momento la toma de decisiones como factor fundamental para alcanzar los objetivos trazados. El gerente debe tener conocimientos acerca de las habilidades y destrezas de cada integrante de la organización, así como de la estructura de la misma y del contexto que la rodea para aprovechar todos los recursos tanto humanos como materiales para beneficiar a la organización y a sus integrantes.

Con relación a lo anterior, Borjas y Vera (2008) establecen que:

La organización constituye la segunda función gerencial, es una función de la administración y de la gerencia que constituye el arreglo de las funciones necesarias para lograr el objetivo, a través de ella se asigna autoridad y responsabilidad a las personas que tienen a su cargo la ejecución de las funciones respectivas, en este sentido, la organización es importante por cuanto crea mecanismos para poner los planes en acción. (p.80).

En este orden de ideas, todas las organizaciones poseen características particulares y la manera de adaptar a los integrantes a un patrón organizacional dependerá de dichas características, en este sentido, la función gerencial de organizar juega un papel primordial, ya que debe encargarse de establecer enlaces entre la planificación y la realidad, la distribución de la planificación garantizará que se logren los objetivos propuestos y que la organización alcance el éxito deseado.

Estructura organizacional

Luego de planificar el gerente educativo debe procurar organizar toda la estructura dentro de la institución, al respecto (Robbins y Coulter, 2010) señalan que:

La estructura organizacional es la distribución formal de los puestos de una organización. Esta estructura, la cual puede mostrarse visualmente en un organigrama, también tiene muchos propósitos. Cuando los gerentes

crean o cambian la estructura, se involucran en el diseño organizacional, un proceso que implica decisiones con respecto a seis elementos clave: especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, tramo de control, centralización y descentralización, y formalización (p. 184).

Por lo cual, la estructura organizacional garantizará en gran medida el éxito de la institución, es necesario que el gerente delegue funciones y vele porque esas funciones se cumplan para así garantizar el logro de los objetivos. Así mismo es importante lograr que coexistan los recursos humanos, tecnológicos, económicos y todos aquellos que resulten necesario para beneficiar a la institución. Es importante que los directivos cuenten con estrategias y recursos que les permitan que permitan establecer una estructura organizacional cónsona con las necesidades de la institución, así como practicar la comunicación efectiva.

En este sentido, en lo que respecta a la estructura organizacional, la institución cuenta con un organigrama que tiene como centro la Junta Directiva de la Institución, ramificada en la Dirección del plantel, asociación civil de Padres y Representantes y Dirección Administrativa. Cabe destacar que la cultura organizacional se encuentra enmarcada en la toma de decisiones de manera direccional, no se adecua a las inquietudes de los docentes o de los estudiantes, se hace necesario implementar un modelo organizacional que integre a todos los docentes e involucre a los estudiantes en toma de decisiones.

Comunicación

La comunicación es un factor de gran importancia dentro de la estructura organizacional, ya que si no se practica la comunicación efectiva se promueve la falta de información e incluso los malos entendidos, esto traerá como consecuencia retraso en el cumplimiento de los objetivos, es decir que para mantener una comunicación eficaz se debe tomar en consideración tanto la transferencia como la comprensión de significados entre los directivos, docentes y todos los integrantes del entorno educativo.

Haciendo referencia a lo anterior, Robins y Coulter (2010) definen a la comunicación como:

La transferencia y la comprensión de significados. Observe el énfasis que se da a la transferencia, de significado; esto quiere decir que, si no se han transmitido la información o las ideas, la comunicación no se ha llevado a cabo. Un orador que nadie escucha o un escritor que nadie lee, no se ha comunicado. Lo que es más importante, la comunicación involucra la comprensión del significado. Para que la comunicación sea exitosa, se debe impartir y entender el significado (p. 315).

Es importante señalar que, para que se dé la comunicación efectiva es necesario que estén presentes todos los elementos necesarios para tal fin, como son: el emisor, el receptor, mensaje, código, canal y contexto, además se puede decir que la comunicación es efectiva cuando el receptor comprendió el mensaje enviado por el emisor, en caso contrario se perderá información o llegará una errónea, es por ello que el manejo de la comunicación por parte de los gerentes educativos es muy importante, ya que permitirá evitar inconvenientes a futuro. En este contexto la comunicación, es un factor relevante dentro de las estrategias que permiten afianzar la gestión educativa, ya que establecer políticas que permitan mantener a los integrantes de la comunidad educativa informados permitirá evitar inconvenientes y alcanzar las metas planteadas.

Coordinación

Coordinar es una de las funciones gerenciales que consiste en dirigir, guiar y al mismo tiempo motivar a los docentes y demás integrantes de la comunidad educativa, todo ello con la finalidad de lograr los objetivos trazados en la institución, es importante señalar que la coordinación debe promover de manera trascendental la motivación, ya que los recursos humanos representan una parte esencial en dicha función, mantener a los docentes motivados permitirá que el logro de los objetivos propuestos sea más fácil de lograr.

Por otro lado, la coordinación se ocupa de la interacción entre docentes y estudiantes, y a su vez de estas relaciones con los integrantes de la comunidad. Los líderes educativos deben coordinar tratando de optimizar recursos y procurando que todos los integrantes de la comunidad educativa realicen su mayor esfuerzo durante el desarrollo de sus actividades, además es importante que propicien un ambiente de trabajo ameno y adecuado al contexto educativo.

Recursos Humanos

Sin lugar a dudas los recursos humanos son uno de los elementos más importantes de la gestión educativa, ya que las instituciones están integradas por docentes, quienes serán los responsables de mantener los estándares de exigencia que establezcan los directivos, por otro lado, son los docentes los que dan prestigio o no a la institución, por esta razón es importante que la gestión educativa esté centrada en la mejor forma de selección y formación permanente de sus docentes.

Luego del planteamiento anterior, Robins y Coulter (2010) señalan que:

La planeación de recursos humanos es el proceso mediante el cual los gerentes se aseguran de contar con el número correcto de personas adecuadas, en los lugares apropiados y en los momentos oportunos. A través de la planeación, las organizaciones evitan la escasez o abundancia repentina de personal. La planeación de RH supone dos pasos: (1) la evaluación de los recursos humanos actuales y (2) el cumplimiento de las futuras necesidades de RH (p.205).

Con relación a lo anterior, es preciso mencionar que en instituciones educativas el proceso de selección del personal debe aún más cuidadoso, ya que en este caso los docentes estarán a cargo de los estudiantes y se requiere de habilidades que permitan aportar no solo sus conocimientos sino también contribuir con la formación en valores de los estudiantes.

Así mismo, los autores citados con anterioridad, indican que es necesario especificar las funciones de cada trabajador para garantizar el éxito en el

cumplimiento de dichas funciones, por ello es importante que cada docente imparta la asignatura correspondiente con su especialidad, ya que esto garantizará que los conocimientos y estrategias aplicadas se han las más apropiadas de acuerdo con el grupo de estudiantes. Además, es importante que la selección se realice conforme a la visión de la organización y a las estrategias de organización, ya que esto será garantía para que la permanencia de los docentes en la institución se ha por un tiempo extendido o permanente.

Recursos Materiales

Los recursos materiales son un factor de gran incidencia en el contexto escolar, ya que se logran mejores resultados en un ambiente cómodo que en uno hostil, en cuanto a la gestión educativa, los directivos deben procurar que las condiciones estén dadas para los procesos de enseñanza y aprendizaje se den de manera eficiente y eficaz. Es importante señalar, que los directivos y docentes deben promover entre los estudiantes valores que les permitan estar conscientes de la importancia de cuidar los recursos materiales, ya que más allá de contar los espacios y mobiliario necesario es importante mantener en las mejores condiciones los espacios y los recursos. De acuerdo con lo anterior, Blanco y otros (2008) señalan lo siguiente:

Los recursos humanos son un factor fundamental asociado al desarrollo integral de los alumnos, especialmente en países en desarrollo, es la cantidad, calidad y adecuación de las instalaciones y recursos didácticos. Las escuelas eficaces tienen instalaciones y recursos dignos; pero, a su vez, la propia escuela los utiliza y cuida. Los datos indican que el entorno físico donde se desarrolla el proceso de enseñanza y aprendizaje tiene una importancia radical para conseguir buenos resultados. Por tal motivo es necesario que el espacio del aula esté en unas mínimas condiciones de mantenimiento y limpieza, iluminación, temperatura y ausencia de ruidos externos; también, la preocupación del docente por mantener el aula cuidada y con espacios decorados para hacerla más alegre; y, como ya se ha comentado, la disponibilidad y el uso de recursos didácticos, tanto tecnológicos como tradicionales (p. 41).

En este contexto, los recursos materiales son uno de los elementos que el gerente educativo debe cuidar y a su vez promover que todos los integrantes los cuiden, en cuanto a la problemática planteado, cabe mencionar que la institución objeto de estudio cuenta con instalaciones amplias que pueden ser utilizadas para poner en práctica actividades que involucren a la institución con la comunidad y con otras instituciones cercanas.

Evaluación y Medición

La evaluación puede definirse como la última etapa los procesos gerenciales, los criterios para evaluar deben estar bien definidos por el docente, ya que debe ser objetivo al momento de realizar la evaluación, sin que sentimientos o emociones influyan, puede decir que el proceso de evaluación por parte de un gerente es sumamente importante y a la vez delicado, debido a que no debe existir subjetividad, por otro lado los docentes así como todo el personal que labore en la institución educativa debe estar consciente e informado acerca de lo que se le va a evaluar.

En este contexto, Rodríguez (2011) define la evaluación como:

Es el proceso mediante el cual, el gerente estudia el ambiente o marco donde ha de realizar su misión, demostrando su conocimiento, experiencia para evaluar las circunstancias pasadas, presentes y futuras, en términos de los recursos disponibles, de las relaciones con otros grupos organizacionales, de las normas establecidas y de los procedimientos establecidos (p.53).

Este sentido, cabe señalar que la evaluación debe tener como centro no solo a los docentes, sino que también el gerente educativo debe realizar de manera periódica evaluación con relación a la institución, ya que es oportuno conocer las debilidades y fortalezas con las que cuenta la organización, así como estar al tanto de la posibles fallas durante el desempeño de alguna actividad, sin duda alguno es imperativo que el gerente educativo realice evaluaciones no solo al final del año escolar o al cierre de alguna actividad, sino durante todo el desarrollo de las actividades para mantener el interés en los docentes.

Por otro lado, la medición es una herramienta que permite constatar el desempeño en una asignación o función, en este sentido los gerentes deben utilizar elementos que sirvan de soporte para garantizar que la medición se está haciendo de manera correcta. Con referencia a lo anterior, Robins y Coulter (2010) establecen que: “para medir el desempeño real el gerente debe recurrir a; las observaciones personales, los reportes estadísticos, los reportes orales y los reportes escritos. La mayoría de los gerentes utiliza una combinación de estos enfoques” (p. 400).

Eficacia pedagógica

La Unesco (2007) citado por Blanco y otros (2008) haciendo referencia a la definición de eficacia pedagógica indica que:

El pleno ejercicio del derecho a la educación exige que ésta sea de calidad, promoviendo el máximo desarrollo de las múltiples potencialidades de cada persona, a través de aprendizajes socialmente relevantes y experiencias educativas pertinentes a las necesidades y características de los individuos y de los contextos en los que se desenvuelven; es decir, el derecho a la educación es el derecho a aprender. La calidad de la educación es crucial, porque influye de forma determinante en los resultados de aprendizaje y en los niveles de asistencia y finalización de estudios, por lo que finalmente la calidad afecta la universalización de la educación (p. 11).

La educación de calidad es una meta que debe estar fijada en cualquier institución educativa, ya que los educadores son formadores y promotores de valores, lo cual favorecerá incluso a la nación, ya que el objetivo que debe perseguir la educación de calidad y la formación permanente de ciudadanos integrales, formados en valores y académicamente preparados. En este sentido, los gerentes educativos deben ser los principales garantes de la eficacia pedagógica, proponer políticas institucionales que permitan mantener la educación de calidad enrumada con los cambios que surgen con el tiempo como los cambios sociales y tecnológicos, así como las necesidades de cada estudiante.

Por otro lado, la Unesco (2007) citado por Blanco y otros (2008) señala que:

La calidad de la educación no es un concepto neutro; su valoración está determinada por factores ideológicos y políticos, los sentidos que se le asignan a la educación, las diferentes concepciones sobre el desarrollo humano y el aprendizaje, y por los valores predominantes en una determinada cultura. Estos factores son dinámicos y cambiantes por lo que la definición de una educación de calidad también varía en diferentes períodos, de una sociedad a otra y de unos grupos o individuos a otros (p. 11).

Motivación

Robins y Coulter (2010) señalan que:

La motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia. El elemento *energía* es una medida de intensidad o impulso. Una persona motivada pone mayor empeño y trabaja duro. Sin embargo, también debe considerarse la calidad del esfuerzo. Los niveles altos de empeño no necesariamente llevan a un desempeño laboral favorable a menos que sea canalizado en una dirección que beneficie a la organización (p.343).

Es decir que, la institución educativa debe estimular a los docentes para que logren las metas propuestas de acuerdo con las funciones asignadas procurando la mayor calidad y eficacia posible. En este sentido, la motivación contribuirá no sola a procurar la satisfacción laboral de los docentes, sino que apuntará al desarrollo y mejor rendimiento de la institución. La motivación promueve en los docentes la búsqueda de metas posibles de lograr, las cuales se traducirán en satisfacción, lo que permitirá mantener docentes implicados sin restricciones creativas, ya que se motivará también la participación y la iniciativa. Por otro lado, la motivación permite que los docentes se muestren más responsables en el ejercicio de sus funciones, ya que sabrán que sus aciertos serán reconocidos, todo ello contribuirá a mejorar la calidad en cuanto a la gestión educativa, ya que se promoverá un clima de trabajo armónico.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se refiere según Robins y Coulter (2010) a la actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un elevado nivel de satisfacción laboral tiene una actitud positiva hacia su empleo. Una persona insatisfecha tiene una actitud negativa. Cuando las personas hablan de las actitudes de los empleados, usualmente se refieren a la satisfacción laboral.

Los autores señalan que, un estudio realizado en 1995 mostró que 60% de los estadounidenses estaban satisfechos con sus empleos. Para 2007, ese porcentaje había disminuido a menos de 50%. Aunque la satisfacción laboral tiende a incrementarse a medida que el sueldo aumenta, sólo 52 por ciento de las personas que ganan más de \$50,000 dólares están satisfechas con sus empleos. Si bien es posible que un mejor sueldo se traduzca en una mayor satisfacción laboral, una explicación alternativa para la diferencia en los niveles de satisfacción es que un sueldo mayor refleja los diferentes tipos de empleos. Por lo general, los empleos que más pagan requieren habilidades más avanzadas, conllevan mayores responsabilidades, Son más estimulantes e implican más retos, y permiten que los trabajadores tengan mayor control.

De acuerdo con lo reseñado, es notorio que la satisfacción laboral no está ligada únicamente al factor económico, en este sentido es importante que el gerente educativo maneje estrategias que le permitan mantener en el caso de las instituciones educativas, docentes que se sienta implicados en su labor más allá de la remuneración económica, y de esta manera conseguir la satisfacción laboral, factor tan anhelado en cualquier escenario laboral.

Eficiencia y Políticas Administrativas

Según Borjas (2003) La gestión administrativa y financiera definida como misión de soporte, o como misión de apoyo comprende el diseño, la planeación, la operalización y la flexibilización de las estructuras organizativas, los sistemas de

reglas y los presupuestos e inversiones que se requieren para responder a los propósitos del Proyecto Educativo Institucional, así como a los cambios internos y externos de la institución.

La autora señala que, la gestión administrativa comprende una serie de acciones intencionadas mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar la institución en sus diferentes ámbitos de gestión. Así mismo indica que, la gestión administrativa requiere de una visión sistémica de la organización. Esto significa que reconoce el todo y las partes que componen la institución, la interdependencia entre áreas, y la incidencia de las acciones en todo el sistema, en el cumplimiento de los objetivos, misión, visión, metas y estrategias institucionales.

Efectividad comunitaria e integración escuela-comunidad

Ramos y otros (2014) definen comunidad como:

El concepto de comunidad se desprende en cierta medida de su carácter local, que tradicionalmente. El concepto de comunidad se desprende en cierta medida de su carácter local, que tradicionalmente identifica la comunidad con una unidad territorial bien se trate de un barrio, un vecindario o una localidad geográficamente delimitada. Existen algunos estudios clásicos que persiguen identificar áreas de consenso en torno a la definición del concepto de comunidad (p. 137).

Los autores hacen referencia a la escuela eficaz como aquella que sin duda alguna es una escuela participativa. Una escuela donde alumnos, padres y madres, docentes y la comunidad en su conjunto participan de forma activa en las actividades, están implicados en su funcionamiento y organización y contribuyen a la toma de decisiones. Es una institución donde los docentes y los gerentes valoran la participación de la comunidad y existen canales institucionalizados para que ésta se dé.

Con relación a lo anterior, cabe señalar que la integración de la escuela y la comunidad es fundamental, ya que los estudiantes generalmente provienen de la misma comunidad, por lo cual las actividades relacionadas con la comunidad serán lugar de encuentro para padres, docentes y estudiantes, y esto permitirá mantener relaciones armónicas. Además, permite que la comunidad educativa afiance el sentido de pertenencia hacia la comunidad.

Trascendencia cultural

La cultura forma parte fundamental de la formación de cualquier ciudadano, por lo tanto, la escuela tendrá como una de sus funciones principales su promoción y debe garantizar que el alumnado se forme con forme a los valores culturales establecidos en la nación, en este sentido es de particular importancia que el gerente educativo vele porque la formación cultural de los estudiantes se dé de manera efectiva. En este sentido, Barrera (2013) cita la definición de Tylor de la siguiente manera: “La cultura... en su sentido etnográfico, es ese todo complejo que comprende conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualesquiera otras capacidades y hábitos adquiridos por el hombre en tanto que miembro de la sociedad” (p.3).

Por ello, es importante que los docentes y directivos le den importancia a la enseñanza y promoción de la cultura, haciendo énfasis en la importancia social que tiene la cultura como ciudadanos, ya se debe hacer énfasis en las costumbres locales y además de respetarlas, mantenerlas en el tiempo, por ello es oportuno aprovechar las recursos y potencialidades de la institución objeto de estudio, debió a que es conveniente que los estudiante aprovechen los espacio para hacer vida en conjunto con la comunidad y de esta manera buscar la trascendencia de los valores culturales propios de la institución.

Dentro de este contexto, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2006) establece que:

Proteger, mantener, divulgar, recrear el patrimonio cultural tangible e intangible debe ser asumido por el colectivo más allá de lo social, puesto que, al involucrar creencias y valores, se incluye un aspecto etéreo ligado a lo moral, en cuanto a su preservación, pero que debe estar estrechamente vinculado al sistema educativo para que sea reforzado, revelado y asumido profundamente como una de las raíces de la identidad nacional...” (pág. 11).

Lo anteriormente expuesto, manifiesta la necesidad de que el binomio escuela-comunidad permanezcan integrados para lograr que la cultura y los valores se mantengan presentes en la formación de los estudiantes, por ello es importante que la institución participe o realice actividades donde se dé realce a la cultura, ya que esto permitirá que se consolide la visión de la institución y como ya se dijo con anterioridad que se contribuya con la formación permanente de los estudiantes.

Redes de Cooperación

Es necesario lograr una visión global para poder dar respuesta y solucionar los problemas en la organización, sin embargo, es indispensable la participación y cooperación de los docentes de las diferentes aéreas para complementar los conocimientos del gerente y en conjunto responder a las necesidades de la organización. En este sentido, Prieto y otros (2009) señalan que:

En virtud de la creciente obsolescencia del conocimiento y los rápidos avances tecnológicos que suceden en la economía globalizada, aunado a las cambiantes necesidades en los usuarios y clientes, las organizaciones han desarrollado una nueva necesidad, trabajar en conjunto a través del modelo de la competencia, con la intención de lograr mantenerse vigentes en este medio. Esta necesidad ya no responde a la relación interorganizacional, sino a un vínculo de mayor alcance, pues la intención ya no reside sólo en brindar respuestas a la organización, ni a un pequeño grupo de usuarios y clientes, sino ante las demandas y necesidades de un país. Surge entonces, una nueva estructura de relación conformada por organizaciones que interactúan apoyadas en el modelo de isomorfismo institucional, en consonancia con los elementos teóricos

que definen la red. Esta tendencia de las organizaciones a formar vínculos con sus semejantes alude a la conformación de un compuesto de organizaciones que funcionando bajo la estructura de una red se complementan y se apoyan tras el alcance de objetivos comunes. (p. 11).

Las redes de cooperación se plantean como una alternativa para promover la relación entre organizaciones de igual perfil o rasgos en común, en el caso de las instituciones educativas donde es notorio que la gerencia actual se ubica en un momento de enormes desafíos como consecuencia de los cambios y continuas transformaciones, igualmente se encuentra el caso particular de la Gerencia Educativa, donde los gerentes deben plantearse nuevos modelos organizacionales que integren la misión y visión de la organización con las acciones y la toma de decisiones, un modelo que sea cónsono con las exigencias de su organización sin desvincular la realidad con los objetivos planteados, en este contexto las redes de cooperación funcionan como un mecanismo donde las instituciones crean vínculos con organizaciones semejantes y que funcionan bajo la misma estructura, donde la finalidad es trabajar en conjunto para alcanzar un objetivo en común , en este contexto para Vega (2004)

las redes representan un conjunto de nudos (personas, organizaciones) enlazados por un conjunto de relaciones sociales de un tipo específico. Esta imagen de red asociada a nudos, hebras y espacios vacíos, ayuda a comprender la conformación social, por ello se habla de tejido social. Este representa lo instituido. Su forma más conocida son las instituciones, y el derecho positivo es su máxima expresión. Pero los grupos y las organizaciones, como los movimientos sociales, se originan de manera informal, en los intersticios de lo reglamentado: son una fuerza instituyente que puede romper y reanudar las hebras de la red. (p.13).

En las instituciones educativas las redes de cooperación fortalecen la realización de actividades interinstitucionales que fortalezcan el desarrollo de la organización, así como el logro de proyectos que fortalezcan la integración de todos los integrantes de las instituciones que participen en la red, es importante señalar que los gerentes educativos deben proporcionar un modelo de organización formal donde

los participantes específicamente del entorno educativo intervengan y aporten beneficios a la organización, así mismo es importante conformar equipos de trabajo como apoyo a las labores de cada docente con la finalidad de alcanzar los objetivos fijados en la organización.

Teorías que sustentan la investigación

Teoría de la Gerencia Humana

La gerencia humana ha sido ampliamente estudiada por varios autores, prueba de ellos fueron las investigaciones realizadas por Mayo, quien hizo numerosos aportes durante los estudios desarrollados, Rivas citado en Polo (2012) señala que:

Los aportes de Mayo, se desarrollan a partir de 1929, a raíz de los experimentos en la empresa Western Electric's Hawthorne, con él descubrió la importancia de los grupos informales, la aplicación de la variación de los períodos de descanso haciéndolos más largos, redujo los días de trabajo, acortó las semanas laborales, propone cortes para tomar café, disminuyó el tiempo productivo y empeoró las condiciones ambientales, estos resultados fueron consistentes en un crecimiento de productividad y menos fatigas en el grupo experimental, las conclusiones contrariaron los principios Taylorianos, en el sentido de que los aspectos emocionales del trabajo resultan más importantes que los físicos, y la participación social de los trabajadores es un componente fundamental de la productividad (p. 57).

En este sentido, las investigaciones realizadas demostraron que la rutina durante las jornadas de trabajo trae como consecuencia la falta de motivación, de igual modo enfatiza que el contacto social propicia la motivación y la mantiene entre los grupos de trabajo. Por tal razón, es importante señalar que los gerentes y sobre todo los gerentes educativos pueden motivar a los docentes estableciendo lazos que permitan la integración social y motivándolos de tal manera que se reconozcan sus ideas en la institución, permitiendo que se sientan útiles e importantes, así mismo es importante que promueva la cooperación, ya que forma parte de esa integración social fundamental para lograr los objetivos fijados en la organización.

En el mismo orden de ideas, para Barnard en su obra *The functions of Executive*, citado por Polo (2012):

La presentación de una nueva teoría organizacional y concibe a las organizaciones un sistema cooperativos, no como productos mecánicos de diseños de ingenieros en el enfoque único de la eficiencia para alcanzar los objetivos, disertando que las personas no actúan solas, se relacionan mediante la cooperación y la participación apuntando a los objetivos organizacionales, notoriamente desde las pequeñas que, articulando objetivos empresariales e individuales impregnan una perspectiva de eficiencia y eficacia (p.58).

Por tal razón, es de considerable importancia la promoción de la cooperación en los grupos de trabajo para el logro de los objetivos propuestos, por lo cual la propuesta de un programa de gestión educativa basado en la organización de redes de cooperación culturales que coadyuve la gestión directiva en el colegio ambientalista 22 de abril, favorecerá no solo la integración entre los docentes y personal de la institución objeto de estudio, sino también la integración entre dos institución con objetivos en común.

Teoría de Redes

La teoría de redes busca referenciar las relaciones que existen dentro de una organización, así como los efectos en las relaciones interorganizacionales, es importante resaltar que las relaciones entre organizaciones producen efectos positivos, ya que permiten el intercambio de conocimientos y recursos, minimizar tiempo y esfuerzos para lograr los objetivos propuestos en las organizaciones.

En este sentido, Vega, (2003) señala que, el concepto de redes ha ocupado un lugar prominente en diversos campos como la antropología, la sociología, la psicología, la salud mental y la biología molecular. En el campo del comportamiento organizacional, el concepto data de mucho tiempo atrás (Nohria, 1996). En este campo organizacional, la teoría de redes refiere la

interconexión de organizaciones homogéneas para el alcance de propósitos comunes, expresando la complementariedad que las organizaciones requieren para responder adecuadamente a las exigencias del entorno. Las redes constituyen un conjunto de nudos (de personas, organizaciones) vinculados por un conjunto de relaciones sociales de un tipo específico (Laumann et al., 1978).

La importancia de la interacción de las organizaciones construyendo redes radica en aspectos tales como la emergencia de la “nueva competencia”, la cual se caracteriza por los vínculos laterales y horizontales dentro y entre las organizaciones, el desarrollo tecnológico reciente, las nuevas tecnologías de la información, entre otras cosas. El alcance de una economía dinámica y en constante crecimiento se debe planificar con la consideración de la existencia de una armazón de tal fortaleza que permita irradiar los resultados hacia ámbitos mayores, es decir, al país.

Para vega (2007), la conformación de esta estructura sólida, aunque permeable a los cambios, lo constituyen las redes. Las tendencias organizacionales a relacionarse entre sí, en busca de la complementariedad, las ventajas competitivas, el acceso a los recursos necesarios y el alcance del desarrollo, brindan soporte a estos planteamientos. En virtud de la creciente obsolescencia del conocimiento y de los rápidos avances científicos tecnológicos que se suceden en la economía globalizada, sumado a las cambiantes necesidades en los usuarios y clientes, las organizaciones han desarrollado una nueva necesidad y es la de trabajar en conjunto. a través del modelo de la competencia en la intención de lograr mantenerse sigientes en el medio de la competencia.

Bases Legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

Artículo 99. Los valores de la cultura constituyen un bien irrenunciable del pueblo venezolano y un derecho fundamental que el Estado fomentará y garantizará, procurando las condiciones, instrumentos legales, medios y presupuestos necesarios. Se reconoce la autonomía de la administración cultural pública en los términos que establezca la ley. El Estado garantizará la protección y preservación, enriquecimiento, conservación y restauración del patrimonio cultural, tangible e intangible, y la memoria histórica de la Nación. Los bienes que constituyen el patrimonio cultural de la Nación son inalienables, imprescriptibles e inembargables. La ley establecerá las penas y sanciones para los daños causados a estos bienes.

De acuerdo con el artículo citado con anterioridad, los valores de la cultura son para el pueblo venezolano un bien irrenunciable y un derecho fundamental que el Estado garantizará, razón por la cual su promoción sirve de base para sustentar la presente investigación, ya que se pretende proponer un programa de gestión educativa basado en la organización de redes de cooperación culturales que coadyuve la gestión directiva en el colegio ambientalista 22 de abril, lo cual pone de manifiesto la promoción de la cultura, ya que tal como indica en mencionado artículo es prioridad para el Estado garantizar la protección y preservación, enriquecimiento, conservación y restauración del patrimonio cultural.

Ley orgánica de Educación

Artículo 18. Los consejos comunales, los pueblos y comunidades indígenas y demás organizaciones sociales de la comunidad, en ejercicio del Poder Popular y en su condición de corresponsables en la educación, están en la obligación de contribuir con la formación integral de los ciudadanos y las ciudadanas, la formación y fortalecimiento de sus valores éticos, la información y divulgación de la realidad histórica, geográfica, cultural, ambiental, conservacionista y socioeconómica de la localidad, la integración familia-escuela-comunidad, la promoción y defensa de la educación, cultura, deporte, recreación, trabajo, salud y demás derechos, garantías y

deberes de los venezolanos y las venezolanas, ejerciendo un rol pedagógico liberador para la formación de una nueva ciudadanía con responsabilidad social.

En correspondencia con el artículo anteriormente descrito, los consejos comunales y demás organizaciones sociales de la comunidad, tienen como obligación contribuir con la formación integral de los ciudadanos y las ciudadanas, por tal razón el presente estudio tomará como sustento dicho artículo, ya que se propondrá fortalecer lazos de cooperación entre la institución objeto de estudio y el consejo comunal de la misma comunidad, lo cual a su vez permitirá contribuir con la formación permanente de los estudiantes y la promoción de la cultura.

Operacionalización de las variables

PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA BASADO EN LA ORGANIZACIÓN DE REDES DE COOPERACIÓN CULTURALES QUE COADYUVE LA GESTIÓN DIRECTIVA EN EL COLEGIO AMBIENTALISTA 22 DE ABRIL				
Objetivo General: Proponer un programa de gestión educativa basado en la organización de redes de cooperación culturales que coadyuve la gestión directiva en el colegio ambientalista 22 de abril.				
Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Gestión Educativa	Es el proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y transcendencia cultural.	Planificación	Misión	1
			Visión	2
			Toma de decisiones	3
		Organización	Estructura Organizacional	4
			Comunicación	5
		Coordinación	Recursos humanos	6
			Recursos materiales	7

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
		Evaluación	Medición	8
			Ejecución	9
		Eficacia pedagógica	Motivación	10
			Satisfacción Laboral	11
		Eficiencia Administrativa	Políticas administrativas	12
		Efectividad Comunitaria	Escuela-Comunidad	13
			Actividades	14
		Transcendencia Cultural	Eventos	15
			Logros	16
Redes de cooperación	Esta tendencia de las organizaciones a formar vínculos con sus semejantes, alude a la conformación de un compuesto de organizaciones que funcionando bajo la estructura de una red se complementan y se apoyan tras el alcance de objetivos comunes.	Tipos de redes de cooperación	Culturales	17
			Deportivas	18
			Administrativas	19
		Efectividad	Estrategias	20
		Objetivos comunes	Planes	21
			Propuestas	22

Autor (2017)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico dentro de la investigación constituye la estructura sobre la cual se establecerá el camino a seguir durante el desarrollo de la investigación, por lo tanto, es necesario reseñar que a continuación se abordó: el tipo, diseño y modalidad de la investigación, la población y muestra, las técnicas e instrumentos y de recolección de datos, así como la validez y confiabilidad. Tomando en consideración que el presente estudio estuvo enfocado en diseñar un plan gerencial para la vinculación del binomio-escuela comunidad dirigido al colegio ambientalista 22 de abril, para ello se utilizó la siguiente metodología.

Tipo de investigación

El presente estudio se enmarcó en el tipo de investigación descriptiva, definida según Tamayo y Tamayo (2006) como: “la investigación descriptiva comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos” (p.66). En este sentido, se recurrió a la investigación de tipo descriptiva, ya que se realizó la descripción de las variables a estudiar las cuales son las redes cooperación y la gestión educativa como la finalidad de dilucidar las relaciones y efectos entre ambas.

Diseño de investigación

Se fundamentó en un diseño campo no experimental, del cual Tamayo y Tamayo (2006) señalan que: “Cuando los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual se denominan primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos” (p.110). La investigación se basó fundamentalmente en los datos recolectados directamente de la realidad sin manipulación alguna. Se recurrió a este tipo de investigación, ya que se

aplicó un cuestionario con la finalidad de constatar porqué razones la institución no participa en actividades interinstitucionales, además se tomó como soporte para proponer el diseño de una red de cooperación.

Modalidad de Investigación

Con relación al problema planteado, se utilizó la modalidad de investigación denominada proyecto factible. Este consiste de acuerdo a la UPEL (2011) como:

de ejecución (P. La investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimiento o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. Durante el desarrollo de la investigación se deberán tomar en cuenta las siguientes fases; el diagnóstico de las necesidades, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta; el procedimiento metodológico, las actividades y recursos necesarios para su ejecución y el análisis de viabilidad o factibilidad del proyecto 21).

En tal sentido, el presente estudio se sustentó en la concepción del proyecto factible, ya que se elaboró una propuesta basada en el diseño de un plan gerencial para la vinculación del binomio-escuela comunidad dirigido al colegio ambientalista 22 de abril, basado en la ejecución de las siguientes fases:

Fase de Diagnóstico: Se realizó una etapa de diagnóstico, en la que se aplicó una encuesta en la cual los veintinueve (29) docentes de Educación Básica del colegio ambientalista 22 de Abril fueron los encargados de responder un cuestionario de (22) veintidós preguntas dicotómicas en las cuales se buscó conocer cuáles son las bases de la Gestión Educativa de la institución y partiendo de dicha información sustentar la propuesta de diseñar un plan gerencial para la vinculación del binomio-escuela comunidad dirigido al colegio ambientalista 22 de abril

Fase de Factibilidad: Una vez cumplida con la fase del diagnóstico, se procedió con la fase de la factibilidad de la propuesta, la misma se apoyó en lo establecido en la Ley Orgánica de Educación (LOE) y la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), donde establecen que la educación y la cultura

son derechos fundamentales del venezolano. Así mismo, la propuesta de un plan gerencial para la vinculación del binomio-escuela comunidad dirigido a la unidad educativa objeto de estudio es factible, debido a que se evidencia la necesidad en la institución de contar con dicho recurso, ya que con la información recopilada se pudo constatar que la institución no participa en actividades que la vinculen con otras instituciones de perfil común. Finalmente, se puede decir que la propuesta es factible económicamente, ya que se recurrirá al uso de la tecnología para evitar excesivos gastos en materiales.

Fase del Diseño: En esta etapa, se procedió a diseñar la propuesta basada en la revisión documental de las redes de cooperación y sus implicaciones a nivel gerencial, adicionalmente, se diseñó un plan gerencial para la vinculación del binomio-escuela comunidad dirigido al colegio ambientalista 22 de abril desglosado en módulos donde se describe una serie de actividades planificadas para ser ejecutadas como herramientas para fortalecer la cooperación entre la escuela y la comunidad.

Población y Muestra.

De acuerdo con, Tamayo y Tamayo (2006) “población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, al cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114). En el presente estudio, la población estuvo conformada por los veintinueve (29) docentes de Educación Básica del Colegio Ambientalista 22 de abril.

El autor citado con anterioridad sostiene que “la muestra es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población, universo o colectivo, partiendo de la observación de una fracción de la población considerada” (p.115). Partiendo de este concepto, la muestra correspondió a la totalidad de los docentes que conforman a la población objeto de estudio.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Una vez definida la muestra es preciso seleccionar las técnicas de recolección de información. Estas son conceptualizadas por Hurtado (2012) como: “las técnicas tienen que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de los datos” (p.153). Con relación a los instrumentos son los medios materiales que se utilizan para recolectar la información, definidos como: “los instrumentos representan la herramienta con la cual se va a recoger, filtrar y decodificar la información. Los instrumentos pueden estar ya elaborados e incluso normalizados” (p.153).

Con relación a lo anterior, para recolectar los datos se recurrió a la encuesta como técnica por considerarla la más precisa para recolectar los datos necesarios directamente de la realidad, en este caso se aplicó a los veintinueve (29) docentes de Educación Básica del Colegio Ambientalista 22 de abril. En este mismo orden de ideas, como instrumento, se aplicó un cuestionario que estuvo conformado por veintidós (22) ítems con alternativas de respuestas dicotómicas a fin de recabar información sobre la gestión educativa y la posibilidad de implementar una red de cooperación de tipo cultural en la institución objeto de estudio.

Validez

En cuanto a la validez se recurrió a la validación por parte de expertos, los cuales fueron tres especialistas en el área de la Gerencia Educativa, dichos especialistas estuvieron encargados de determinar la validez del instrumento realizando una revisión detallada del mismo considerando los objetivos de la investigación y la operacionalización de las variables. Lo anteriormente descrito estuvo sustentado por la apreciación de Hurtado (2012) quien señala: “Validación por jueces o expertos es una de las técnicas utilizadas para calcular el índice de validez de constructo. Se basa en la correspondencia teórica entre los ítems del instrumento y los conceptos del evento (p. 792).

Confiabilidad

La confiabilidad según Hernández y Otros (2003) define al “grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p. 346), lo anteriormente descrito se refiere a que para garantizar la confiabilidad de un instrumento es necesario aplicar una prueba piloto con la finalidad de comprobar que el instrumento siendo aplicado repetidas veces arroja resultados confiables,

En el presente estudio se empleó la formula Kuder y Richardson a la prueba piloto aplicada a los diez (10) docentes de Educación Básica, debido a que el cuestionario tiene opciones de respuestas dicotómicas para ello se empleó la siguiente formula.

$$KR_{20} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \times \left[1 - \left(\frac{\sum p \times q}{S^2_{total}} \right) \right]$$

Dónde:

K= Número de ítems en la escala.

p= Proporción de éxitos.

q= Proporción de fracasos.

$\sum S^2$ = Sumatorias de las varianzas de los ítems.

S^2_t = Varianza total.

En este sentido el resultado de la aplicación de la formula señalada con anterioridad fue de 0, 70 por lo cual se considera que el instrumento es confiable. Cabe destacar que Palella (2004) señala los criterios de decisión para la confiabilidad en el siguiente cuadro

Confiabilidad del Instrumento

RANGO	CONFIABILIDAD DIMENSIÓN
0.81-1	Muy alta
0.61-0.80	Alta
0.41-0.50	Media
0.21-0.40	Baja
0-0.20	Muy baja

Fuente: Palella (2004)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En el presente capítulo se realiza el análisis de los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento a los integrantes de la muestra seleccionada para la investigación. En este sentido el análisis de tipo descriptivo procesó la información de los veintidós (22) ítems contentivos del instrumento de recolección de datos. Por lo cual se realizó el mismo número de tablas y gráficos, agrupados por indicadores, representados en términos de frecuencia y porcentajes con respecto a las opciones sí y no, todo ello con la finalidad de realizar el diagnóstico y analizar gestión educativa y su implicación con las redes de cooperación culturales en el colegio ambientalista 22 de abril.

Cabe destacar que el análisis de los resultados fue realizado a la luz de las teorías consultadas durante la investigación, haciendo énfasis en el aspecto descriptivo y tomando en consideración el porcentaje correspondiente a cada uno de los ítems que integran el instrumento, lo anteriormente descrito con la finalidad de recabar información que permita sustentar la propuesta planteada y de ese modo contribuir a mejorar la gestión educativa en el Colegio Ambientalista 22 de abril a través de estrategias que originen la vinculación entre el binomio escuela-comunidad.

A continuación, se presentan gráficamente los resultados, haciendo descripción e interpretación de los datos recabados en cada uno de los ítems.

Tabla N° 1
Gestión Educativa

Variable: Gestión Educativa

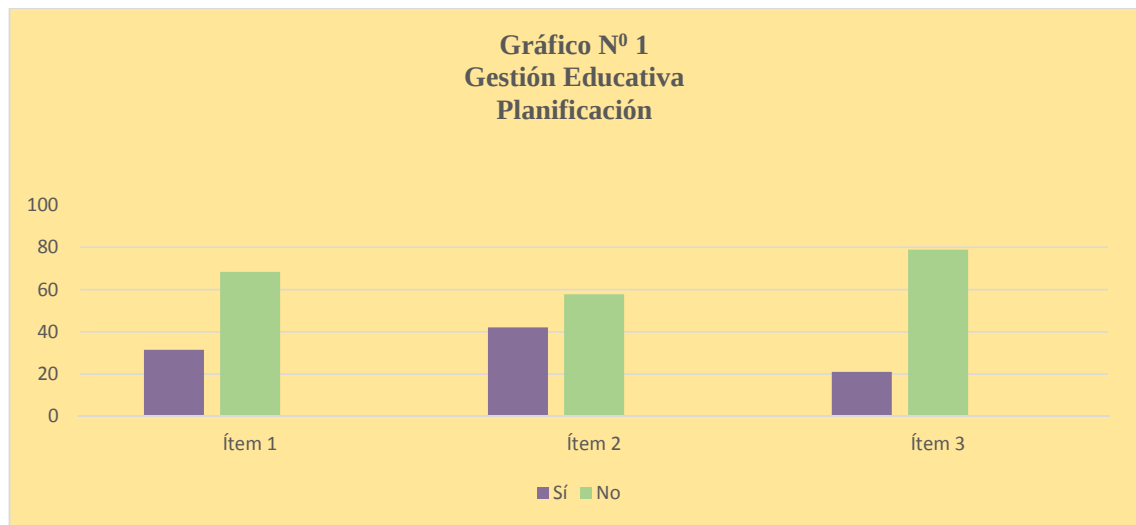
Dimensión: Planificación

Indicadores: misión, visión, toma de decisiones

Ítems: 1,2,3

Ítems	Sí		No	
	f	%	f	%
1	6	31,5	13	68,4
2	8	42.1	11	57.8
3	4	21.0	15	78.9

Fuente: Datos obtenidos a través del instrumento aplicado a los docentes, Autor (2018).



Fuente: Autor (2018)

Interpretación:

De acuerdo con los resultados obtenidos, en el ítem 1 relacionado con el indicador misión, 31,5 por ciento respondió que sí, mientras 68,4 por ciento respondió que no, por otro lado, en el ítem número 2 para el indicador visión, los resultados arrojan que el 42.1 por ciento respondió sí y 57.8 por ciento se inclinó por el no,

finalmente en el ítem 3 en correspondencia con la dimensión toma de decisiones, la opción sí obtuvo 21.0 por ciento y la opción no 78.9 por ciento.

Los resultados obtenidos ponen de manifiesto que en la institución objeto de estudio debe dársele mayor relevancia a la vinculación de la misión y visión con la gestión educativa, con relación a ello, Manes (2002) señal que, la misión institucional debe ser revisada con el transcurso del tiempo, procurando que responda a las necesidades de la comunidad donde se inserta la institución educativa, que refleje el pensamiento y los valores de los fundadores y conductores de los destinos institucionales y, fundamentalmente que sea razonable y realista , así mismo refiere a la visión como una percepción posible deseable, realista y creíble del futuro de la institución. Es importante señalar que los resultados sustentan la propuesta planteada en dicha investigación, ya que se pudo evidenciar durante la ejecución del diagnóstico que es necesario incorporar elementos que permitan relacionar la misión, visión y toma de decisiones con la gestión educativa de la institución

Tabla N° 2
Gestión Educativa

Variable: Gestión Educativa

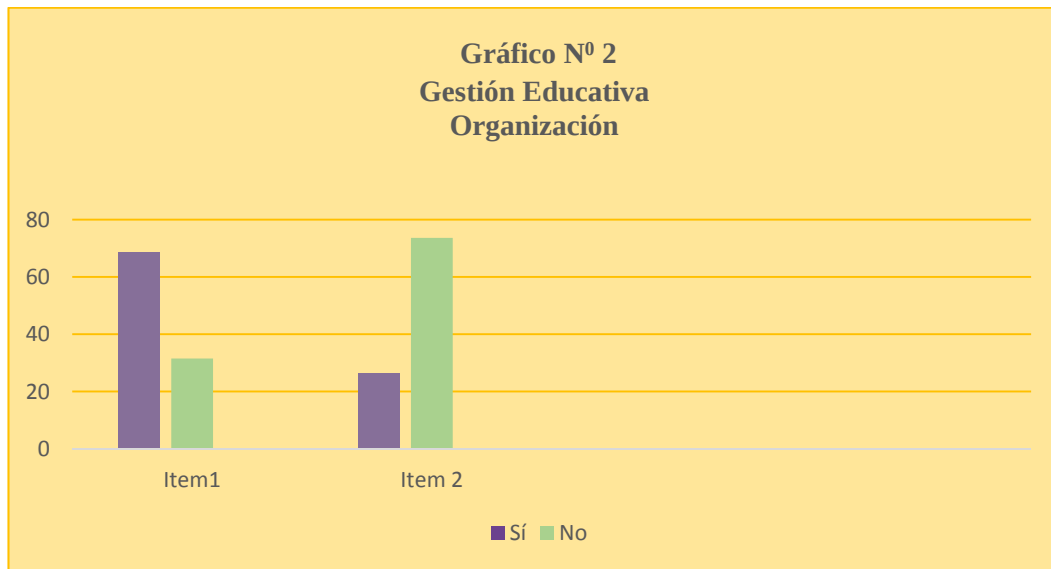
Dimensión: **Organización**

Indicadores: Estructura Organizacional, Comunicación

Ítems: 4,5

Ítems	Sí		No	
	f	%	f	%
4	13	68.4	6	31.5
5	5	26.3	14	73.6

Fuente: Datos obtenidos a través del instrumento aplicado a los docentes, Autor (2018).



Fuente: Autor (2018)

Interpretación:

De acuerdo con las respuestas obtenidas en el ítem 2, en atención al indicador estructura organizacional se obtuvo que 68.4 por ciento de los encuestados respondieron sí, en cuanto a la opción no el porcentaje fue de 31.5 por ciento, en lo que respecta al indicador comunicación 26.3 por ciento respondió sí y 73.6 por ciento respondió no. La estructura organizacional es de suma importancia dentro de cualquier organización, ya que permitirá asignar funciones para Robbins y Coulter, 2010 la estructura organizacional es la distribución formal de los puestos de una organización, con lo que respecta a la comunicación, esta es definida por los autores antes señalados como la transferencia y la comprensión de significados, la comunicación efectiva en una institución es garantía de éxito, ya que permitirá la socialización y la resolución de conflictos, por ello es tan importante tomar en consideración que los resultados muestran que es necesario potenciar la comunicación efectiva y dar lugar a mejoras en cuanto a la estructura organizacional lo cual favorece la propuesta que pretende plantear en la presente investigación.

Tabla N° 3
Gestión Educativa

Variable: Gestión Educativa

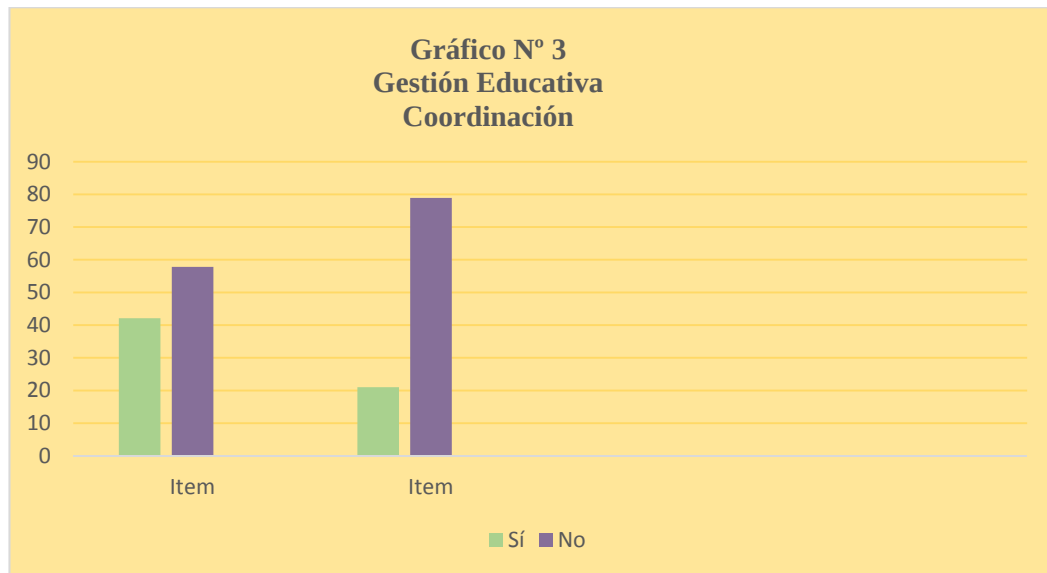
Dimensión: **Coordinación**

Indicadores: Recursos Humanos, Recursos Materiales

Ítems: 6,7

Ítems	Sí		No	
	F	%	f	%
6	8	42.1	11	57.8
7	4	21.0	15	78.9

Fuente: Datos obtenidos a través del instrumento aplicado a los docentes, Autor (2018).



Fuente: Autor (2018)

Interpretación:

Luego de la aplicación del instrumento se obtuvo que para el ítem 6 correspondiente al indicador recursos humanos el 42.1 por ciento respondió que sí, por otro lado, el 57.8 por ciento respondió que no, en correspondencia con el ítem 6 para el indicador recursos materiales 21.0 por ciento se inclina por la opción sí, mientras el 78.9 por ciento se inclina por la opción no. Ambos elementos son

importantes para el éxito de la institución, la administración de los recursos humanos y materiales permitirán que el gerente educativo logre resultados eficaces, Robins y Coulter (2010) señalan que la planeación de recursos humanos es el proceso mediante el cual los gerentes se aseguran de contar con el número correcto de personas adecuadas, en los lugares apropiados y en los momentos oportunos. Por ello es importante tomar en consideración los resultados obtenidos para que en la institución objeto de estudio se haga énfasis en el desarrollo de políticas administrativas que mejoren la inversión de recursos humanos y materiales.

Tabla N° 4
Gestión Educativa

Variable: Gestión educativa

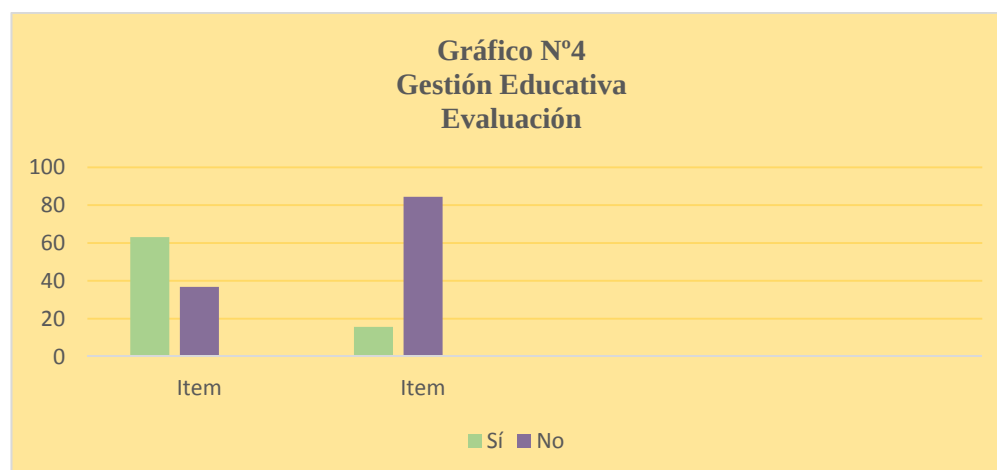
Dimensión: **Evaluación**

Indicadores: Medición, Ejecución

Ítems: 8,9

Ítems	Sí		No	
	f	%	f	%
8	12	36.8	7	63.1
9	3	15.7	16	84.2

Fuente: Datos obtenidos a través del instrumento aplicado a los docentes, Autor (2018).



Fuente: Autor (2018)

Interpretación:

Los resultados demuestran que en el ítem 8 para el indicador medición el 36.8 por ciento respondió que sí por cuanto el 63.1 por ciento respondió que no para el ítem 9 en correspondencia con el indicador medición los resultados indican que 15.7 por ciento respondió que sí, por su parte el 84.2 por ciento respondió que no, de acuerdo con lo descrito anteriormente, Rodríguez (2011) define la evaluación como el proceso mediante el cual, el gerente estudia el ambiente o marco donde ha de realizar su misión, demostrando su conocimiento, experiencia para evaluar las circunstancias pasadas, presentes y futuras, en términos de los recursos disponibles, de las relaciones con otros grupos organizacionales, de las normas establecidas y de los procedimientos establecidos. Por ello, las evaluaciones son de gran importancia ya que, se pueden evidenciar las posibles fallas y por ende mejorarlas, en los resultados se evidencia que según las respuestas obtenidas las evaluaciones desempeño no son consonas con la realidad y necesidades de la institución como son potenciar la cooperación y la integración, por ello los resultados benefician la propuesta en la presente investigación.

Tabla N° 5
Gestión Educativa

Variable: Gestión educativa

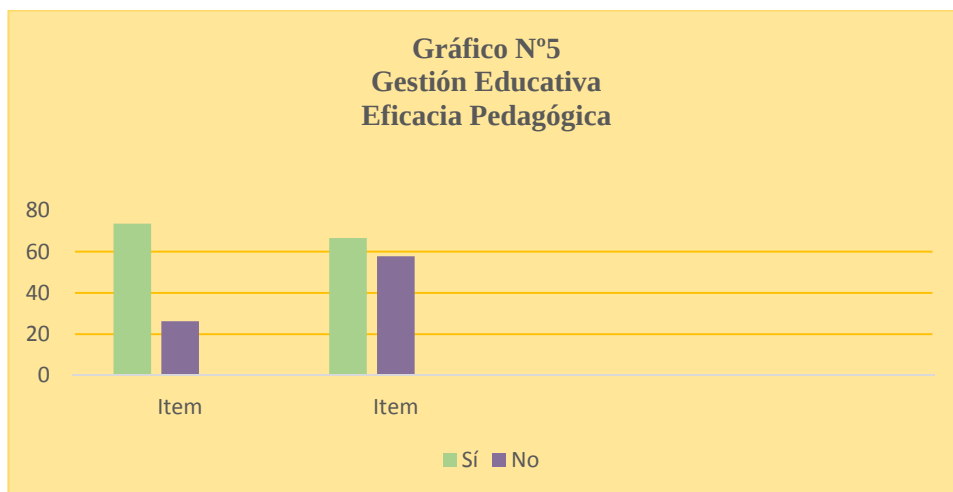
Dimensión: **Eficacia Pedagógica**

Indicadores: Motivación, Satisfacción Laboral

Ítems: 10,11

Ítems	Sí		No	
	F	%	f	%
10	14	73.6	5	26.3
11	8	42.1	11	57.8

Fuente: Datos obtenidos a través del instrumento aplicado a los docentes, Autor (2018).



Fuente: Autor (2018)

Interpretación:

De acuerdo con los resultados en el ítem 10 correspondiente al indicador motivación 73.6 por ciento respondió que sí, por otro lado, el 26.3 por ciento respondió que no, en lo que respecta al indicador satisfacción laboral en el ítem 11 los encuestados respondieron que 42.1 por ciento indican que sí, mientras 57.8 por ciento respondieron que no. Es de resaltar que la motivación juega un papel preponderante dentro de cualquier organización, en cuanto a ello Robins y Coulter (2010) señalan que, la motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Es de resaltar que de acuerdo con los resultados los encuestados en su mayoría sostiene que la institución incentiva la realización de actividades que motiven a los integrantes de la comunidad educativa a participar en actividades de tipo cultural, por lo cual es probable que se sientan motivados a participar en las actividades culturales concentradas en la propuesta que se pretende incorporar en la presente investigación, por ello será beneficio para la investigación.

Tabla N° 6
Gestión Educativa

Variable: Gestión educativa

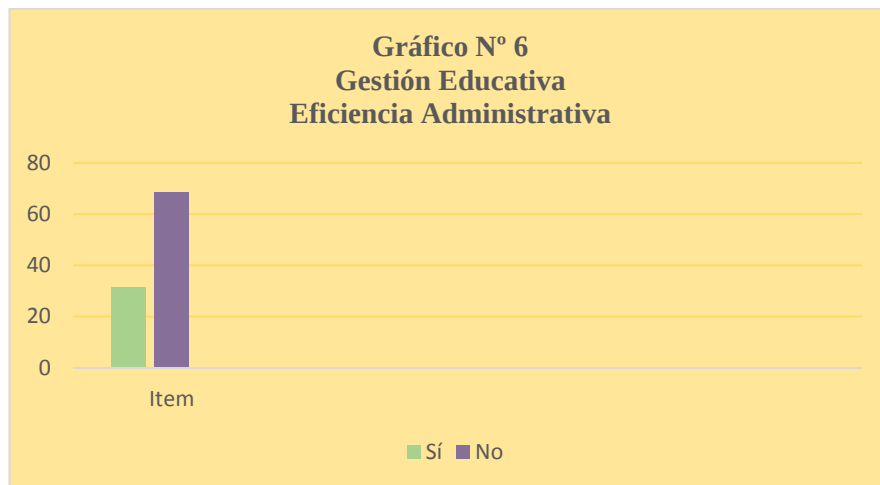
Dimensión: **Eficiencia Administrativa**

Indicador: Políticas administrativas

Ítems: 12

Ítems	Sí		No	
	f	%	f	%
12	6	31.5	13	68.4

Fuente: Datos obtenidos a través del instrumento aplicado a los docentes, Autor (2018).



Fuente: Autor (2018)

Interpretación:

Según los resultados arrojados luego de la aplicación del instrumento, se obtuvo que en el ítem 12 el cual corresponde al indicador políticas administrativas, el 31.5 por ciento de los encuestados se inclinó por la opción sí, por otro lado el 68.4 por ciento indicó que en la institución no se establecen políticas administrativas centradas en indagar acerca de las problemáticas que vinculan al binomio escuela-

comunidad es oportuno señalar que, según Borjas (2003) la gestión administrativa y financiera definida como misión de soporte, o como misión de apoyo comprende el diseño, la planeación, la operalización y la flexibilización de las estructuras organizativas, como indican los resultados la aplicación de una propuesta que vincule al binomio escuela-comunidad será favorable para la organización objeto de estudio, ya que se evidencia la falta de relación entre estos dos elementos del sistema educativo.

Tabla N° 7

Gestión Educativa

Variable: Gestión Educativa

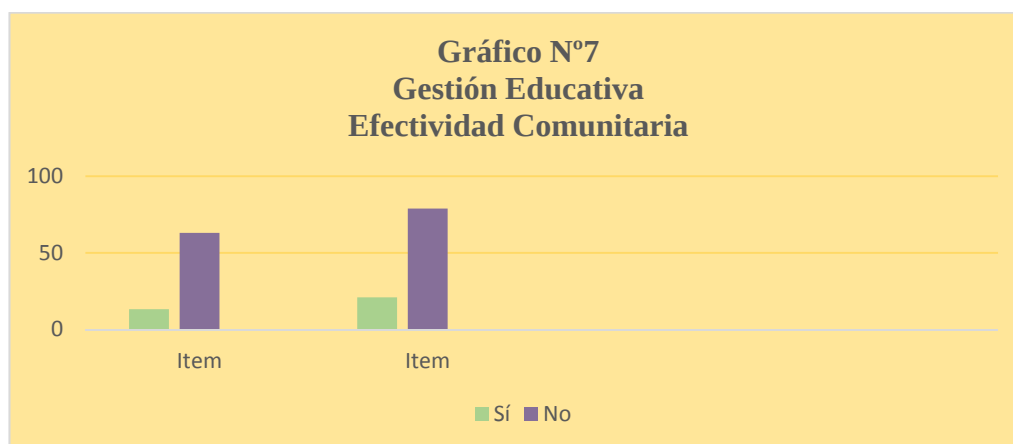
Dimensión: **Efectividad Comunitaria**

Indicadores: Escuela-Comunidad, actividades

Ítems: 13,14

Ítems	Sí		No	
	f	%	f	%
13	7	13.3	12	63.1
14	4	21.0	15	78.9

Fuente: Datos obtenidos a través del instrumento aplicado a los docentes, Autor (2018).



Fuente: Autor (2018)

Interpretación:

En correspondencia con el ítem 13 con relación al indicador escuela-comunidad, los resultados muestran que 13.3 por ciento respondió que sí, mientras 63.1 por ciento se inclinó por la opción no, por su parte en el ítem 14 el cual se relaciona con el indicador actividades el 21.0 por ciento respondió que sí y el 78.9 por ciento respondió que no, los resultados dan cuenta de que en la institución existe poca vinculación con relación a actividades que se realicen en conjunto con la escuela y la comunidad, situación que es importante mejorar, ya que las actividades que se realicen beneficiarán tanto a la escuela como a la comunidad y lo más importante serán los estudiantes los más beneficiados.

En concordancia con lo anterior la Ley Orgánica de Educación (2009) establece en su artículo 18 lo siguiente: Los consejos comunales, los pueblos y comunidades indígenas y demás organizaciones sociales de la comunidad, en ejercicio del Poder Popular y en su condición de corresponsables en la educación, están en la obligación de contribuir con la formación integral de los ciudadanos y las ciudadanas, la formación y fortalecimiento de sus valores éticos, la información y divulgación de la realidad histórica, geográfica, cultural, ambiental, conservacionista y socioeconómica de la localidad, la integración familia-escuela-comunidad, la promoción y defensa de la educación, cultura, deporte, recreación, trabajo, salud y demás derechos, garantías y deberes de los venezolanos y las venezolanas, ejerciendo un rol pedagógico liberador para la formación de una nueva ciudadanía con responsabilidad social.

Tabla N° 8
Gestión Educativa

Variable: Gestión Educativa

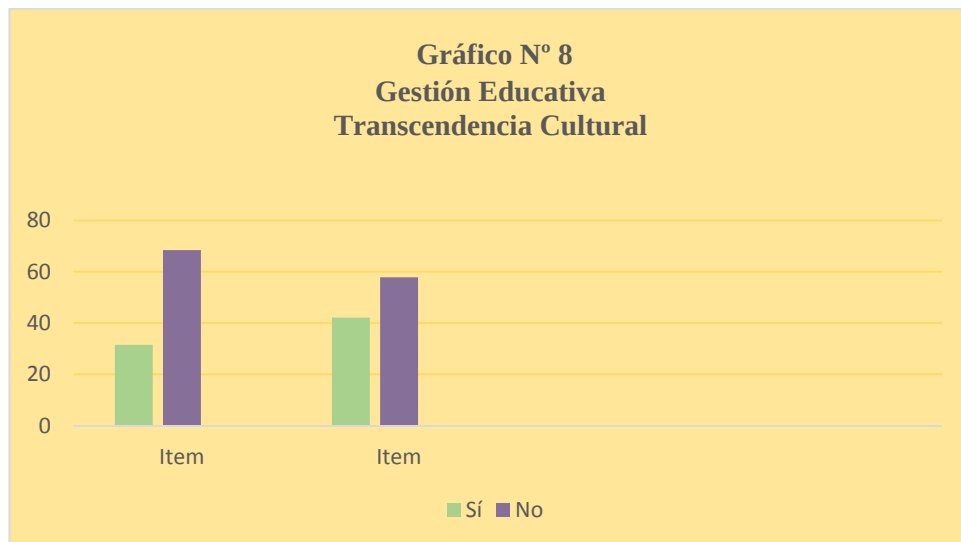
Dimensión: **Transcendencia Cultural**

Indicadores: Eventos, logros

Ítems: 15,16

Ítems	Sí		No	
	f	%	f	%
15	6	31.5	13	68.4
16	8	42.1	11	57.8

Fuente: Datos obtenidos a través del instrumento aplicado a los docentes, Autor (2018).



Fuente: Autor (2018)

Interpretación:

Con relación al ítem 15 se obtuvo según los resultados que 31.5 por ciento respondió que sí por tanto 68.4 por ciento respondió que no, esto en correspondencia con el indicador eventos, por su parte en el ítem 16 los resultados indican que 42.1 por ciento respondió que sí y 57.8 por ciento respondió que no en cuanto al indicador logros, por lo cual para ambos casos es notorio que los resultados son favorables para la propuesta, ya que los encuestados parten de que hay poca participación de la institución en actividades relacionadas con la comunidad, con relación a ello, es la escuela la encargada de promover valores culturales y fomentar tanto en los estudiantes como en los docentes la ejecución de actividades que tengan como fin destacar la cultura de manera significativa.

Tabla N^o 9
Redes de Cooperación

Variable: Redes de Cooperación

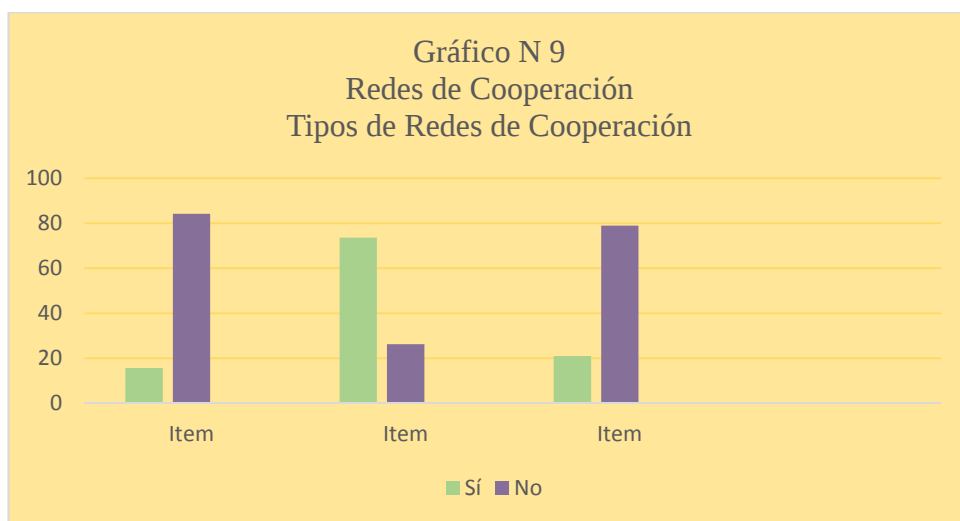
Dimensión: **Tipos de Redes de Cooperación**

Indicadores: Culturales, Deportivas, Administrativas

Ítems: 17, 18,19

Ítems	Sí		No	
	F	%	f	%
17	3	15.7	16	84.2
18	14	73.6	5	26.3
19	4	21.0	15	78.9

Fuente: Datos obtenidos a través del instrumento aplicado a los docentes, Autor (2018).



Fuente: Autor (2018)

Interpretación:

En correspondencia con el ítem 17 los resultados obtenidos luego de la aplicación del instrumento indican que 15.7 por ciento respondió que sí mientras 84.2 por ciento respondió que no, lo señalado con relación al indicador redes de tipo cultural, seguidamente en el ítem 18 los resultados muestran para el indicador redes de tipo deportivas que el 73.6 por ciento respondió sí, por lo que la opción no obtuvo un 26.3 por ciento, finalmente con respecto al ítem 19 perteneciente al indicador redes de tipo administrativas en la opción sí el porcentaje corresponde a 21.0 por ciento y la opción no obtuvo un 78.9 por ciento.

Tomando en consideración los resultados obtenidos se pone en evidencia que estos benefician la investigación, debido a que en lo descrito con anterioridad puede observarse que el menor porcentaje se inclina hacia la promoción y práctica de los tipos de redes de cooperación señalados, dejando de lado los aportes significativos que estas puedan aportar a la organización, en este sentido cabe mencionar lo expuesto por Ramos (2007) quien hace énfasis en la conformación de redes de cooperación, ya que promueve el intercambio académico y la puesta en marcha de proyectos conjuntos tomando en consideración estrategias de cooperación académica en áreas vitales para el desarrollo educativo.

Tabla N° 10

Redes de Cooperación

Variable: Redes de Cooperación

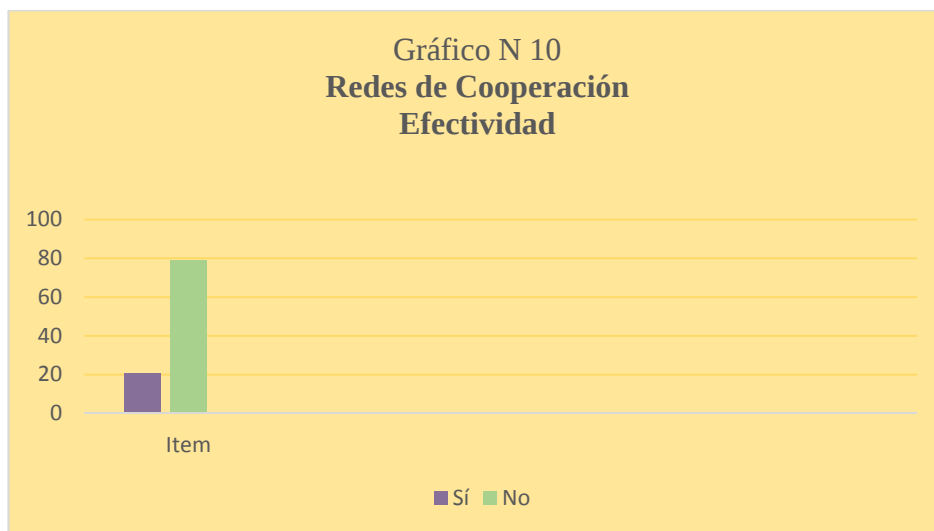
Dimensión: **Efectividad**

Indicadores: Estrategias

Ítems: 20

Ítems	Sí		No	
	f	%	f	%
20	4	21.0	15	78.9

Fuente: Datos obtenidos a través del instrumento aplicado a los docentes, Autor (2018).



Fuente: Autor (2018)

Interpretación:

Con respecto al ítem 20, el cual corresponde al indicador estrategias se observó que la opción sí contó con un 21.0 por ciento, mientras la opción no contó con 78.9 por ciento, dichos resultados ponen en evidencia que se beneficia el desarrollo de la investigación debido a que según la mayoría de los encuestados la institución no da lugar a la participación de la institución en eventos escuela-comunidad de tipo cultural, por tal razón resulta viable la propuesta que se realiza en la presente investigación, en consonancia con lo anterior es relevante mencionar que la promoción de la cultura debe tener especial atención en la instituciones educativas.

Lo anterior es apoyado por (UNESCO, 2006) establece que: Proteger, mantener, divulgar, recrear el patrimonio cultural tangible e intangible debe ser asumido por el colectivo más allá de lo social, puesto que, al involucrar creencias y valores, se incluye un aspecto etéreo ligado a lo moral, en cuanto a su preservación, pero que

debe estar estrechamente vinculado al sistema educativo para que sea reforzado, revelado y asumido profundamente como una de las raíces de la identidad nacional.

Tabla N^o 11
Redes de Cooperación

Variable: Redes de Cooperación

Dimensión: **Objetivos comunes**

Indicadores: Planes, Propuestas

Ítems: 21,22

Ítems	Sí		No	
	f	%	F	%
21	13	68.4	6	31.5
22	4	21.0	15	78.9

Fuente: Datos obtenidos a través del instrumento aplicado a los docentes, Autor (2018).



Fuente: Autor (2018)

Interpretación:

Durante el análisis de los resultados con relación al ítem 21 se muestra que 68.4 por ciento respondió sí mientras 31.5 por ciento respondió no, en cuanto al ítem 22 la opción sí obtuvo 21.0 por ciento y la opción no 78.9 por ciento, de acuerdo con lo anteriormente descrito los resultados dan cuenta de que la mayoría de los encuestados sostienen que en la institución objeto de estudio es escasa la promoción de los valores culturales, así como la realización de actividades culturales que afiancen los lazos entre la escuela y la comunidad, en tal sentido dichos resultados resultan favorables para apoyar la propuesta planteada en la investigación.

Conclusiones del diagnóstico

Una vez finalizado el análisis de los resultados obtenidos posterior a la aplicación del cuestionario se llegó a las siguientes conclusiones:

Inicialmente se pudo cumplir la finalidad del objetivo específico N^o 1, el cual consistió en diagnosticar la necesidad de la implementación de un programa de Gestión Educativa basado en la organización de redes de cooperación culturales que coadyuve la gestión directiva en la institución educativa en estudio, en este sentido de acuerdo con los resultados obtenidos se constató que existe dicha necesidad debido a que los directivos de la institución objeto de estudio desconocen los efectos positivos que aportan las redes de cooperación en instituciones de perfil común, adicionalmente las respuestas de los docentes encuestados dan cuenta de que si existe la necesidad de implementar nuevas estrategias que favorezcan la gestión educativa de la institución.

Por otro lado, se puso en evidencia la escasa participación de la organización educativa en actividades que afiancen lazos entre el binomio escuela-comunidad, ya que la institución no participa en actividades que se relacionen con las instituciones cercanas ni con la comunidad. Posteriormente, al analizar la gestión educativa en

función de las redes de cooperación se observó que los directivos no encausan a la institución a relacionarse de manera cooperativa con otras organizaciones.

Por último, se concluye que existe la necesidad de implementar un plan gerencial que dé respuestas a las problemáticas detectadas en la institución objeto de estudio, entre dichas problemáticas es importante resaltar la escasa vinculación de la institución con la comunidad, el desconocimiento de las redes de cooperación como una herramienta para lograr objetivos en conjunto con otras instituciones, así como las fallas en cuanto a la planificación, organización, dirección y control, elementos esenciales para el desarrollo de una gestión educativa de calidad.

PLAN GERENCIAL PARA LA VINCULACIÓN DEL
BINOMIO-ESCUELA COMUNIDAD DIRIGIDO AL
COLEGIO AMBIENTALISTA 22 DE ABRIL

CAPÍTULO VI

LA PROPUESTA

Presentación de la propuesta

La presente propuesta surge de la necesidad detectada luego de realizar el diagnóstico producto de la aplicación de un cuestionario a los docentes del colegio ambientalista 22 de abril, ubicado en el Municipio Naguanagua del Estado Carabobo, el cual arrojó como resultado la falta de integración entre los integrantes del colegio antes mencionado y la comunidad a la cual pertenece, por ello el propósito de esta propuesta es ofrecer una herramienta que permita fortalecer los lazos entre la escuela y la comunidad, y por otro lado presentar a las redes de cooperación como una opción viable para mantener dicha integración y procurar alcanzar las metas fijadas tanto de la organización educativa como de la comunidad.

La propuesta de diseñar un plan para establecer vínculos entre el binomio escuela-comunidad es producto del interés por alcanzar objetivos comunes potenciando los recursos en común, disminuyendo esfuerzos y tiempo en la prosecución de las metas propuestas, y para lograr mejoras en la gestión educativa de la institución objeto de estudio, partiendo del hecho de que no se realizan actividades donde se relación a la escuela y a la comunidad de manera significativa, específicamente actividades de tipo cultural. La propuesta de un plan de inducción dirigido al colegio ambientalista 22 de abril del municipio

Naguanagua del Estado Carabobo, es concebido como un conjunto de talleres que permitirán hacer ver a los integrantes del cuerpo directivo y a los docentes en general los beneficios de trabajar con redes de cooperación, con las cuales se pueden lograr alcanzar objetivos comunes tomando en consideración los aportes de dos o más organizaciones.

Está orientado por las necesidades que previamente fueron detectadas en el diagnóstico realizado como parte de la presente investigación y diseñado tomando en consideración los resultados obtenidos, además de la investigación teórica realizada que permitió llevar a cabo el análisis entre los resultados obtenidos del diagnóstico a la luz de las teorías. Con la finalidad de aprovechar el recurso humano encargado de dirigir cada uno de los 4 módulos programados, la ejecución del plan estratégico tendrá como fin dilucidar los beneficios de emplear redes de cooperación en este caso de tipo cultural.

Misión

Dar cuenta de los beneficios de emplear redes de cooperación en instituciones educativas de perfiles comunes para potenciar los elementos que relacionan a ambas instituciones y así aprovecharlos para alcanzar metas que las beneficien, utilizando la menor cantidad de recursos y tiempo posible.

Visión

Lograr que los directivos pongan en práctica los conocimientos obtenidos a través de los talleres a desarrollar en el plan para la vinculación del binomio-escuela comunidad, que de esa manera se mejore la gestión educativa en la institución, y que consecuentemente se involucre a todos los integrantes de la comunidad educativa a participar de manera significativa en actividades de tipo cultural donde se establezcan lazos entre la escuela y la comunidad.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Promover un plan gerencial para la vinculación del binomio-escuela comunidad dirigido al Colegio Ambientalista 22 de abril.

Objetivos específicos

- Realizar una inducción acerca del plan de vinculación entre el binomio-escuela comunidad.
- Usar las redes de cooperación de tipo cultural como parte de la gestión educativa en el Colegio Ambientalista 22 de abril.
- Diseñar estrategias que originen la vinculación entre el binomio escuela-comunidad en el Colegio Ambientalista 22 de abril.

Fundamentación teórica

La propuesta se fundamenta teóricamente en los planteamientos de la teórica de redes, ya que en dicha teoría se pone de manifiesto los beneficios que proceden de la integración de dos organizaciones con perfiles comunes que funcionan bajo la misma estructura, donde la finalidad es trabajar en conjunto para alcanzar un objetivo en común, en este contexto para Laumann, citado por Vega (2004) señala que: “las redes representan un conjunto de nudos (personas, organizaciones) enlazados por un conjunto de relaciones sociales de un tipo específico. Esta imagen de red asociada a nudos, hebras y espacios vacíos, ayuda a comprender la conformación social, por ello se habla de tejido social. (p.13).

Por lo cual la teoría de redes funcionará como soporte para la propuesta que se lleva a cabo. Es importante resaltar que las redes de cooperación tienen implicaciones en el logro de resultados favorables para las organizaciones, uno de los factores importantes es la integración, la cual debe ser consistente y no limitarse a meros trámites administrativos.

Fundamentación Legal

La propuesta que a continuación se presentará se fundamenta legalmente en Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, específicamente en su artículo 99. Los valores de la cultura constituyen un bien irrenunciable del pueblo venezolano y un derecho fundamental que el Estado fomentará y garantizará, procurando las condiciones, instrumentos legales, medios y presupuestos necesarios. Se reconoce la autonomía de la administración cultural pública en los términos que establezca la ley.

El Estado garantizará la protección y preservación, enriquecimiento, conservación y restauración del patrimonio cultural, tangible e intangible, y la memoria histórica de la Nación. Los bienes que constituyen el patrimonio cultural de la Nación son inalienables, imprescriptibles e inembargables. La ley establecerá las penas y sanciones para los daños causados a estos bienes.

Debido a que, se busca con el plan para la vinculación del binomio-escuela comunidad dirigido al Colegio Ambientalista 22 de abril fomentar la promoción de la cultura a través de actividades que incluyan a la escuela y la comunidad, poniendo en práctica una red de cooperación donde se empleen los recursos de ambas organizaciones para alcanzar los objetivos propuestos.

Estructura de la Propuesta

El plan para la vinculación del binomio-escuela comunidad dirigido al Colegio Ambientalista 22 de abril está estructurado en cuatro (04) módulos presenciales con una duración de 40 horas, por lo cual su desarrollo será desglosado de la siguiente manera:

El módulo N^o 1 está referido a la realización de la inducción donde se darán a conocer los resultados del instrumento de manera imparcial y sin hacer ninguna alusión personal a los encuestados, esto servirá para introducir el taller titulado afianzando

actividades culturales donde se aprovechen los recursos en unión con la comunidad. El módulo N^o 2 lleva por título Conocer los recursos y ventajas en mi comunidad, el N^o 3 Manejo de conflictos y toma de decisiones consensuadas, finalmente el módulo N^o 4 se titula en unión de mi escuela y comunidad aplico las redes de cooperación. A continuación, se presenta gráficamente la propuesta.

Módulo I

Objetivo General: Promover un plan gerencial para la vinculación del binomio-escuela comunidad dirigido al Colegio Ambientalista 22 de abril.					
Objetivos Específicos -Realizar una inducción acerca del plan de vinculación entre binomio-escuela comunidad.	Contenido -Inducción. -Resultados del diagnóstico. -Cooperación interinstitucional.	Actividades -Inicio: reunión de bienvenida. -Introducción sobre el contenido. - Presentación de los resultados del diagnóstico. - luego de explicar teóricamente el Trabajo cooperativo: partiendo de la pregunta: ¿a través de qué actividades se relaciona el colegio con la comunidad?, los docentes y directivos presentes en la inducción realizarán una espina de pescado donde darán respuesta a la pregunta realizada. -Cierre: conclusiones sobre los resultados obtenidos durante la inducción.	Recursos -video beem. -hojas blancas. -lápices y marcadores. -Pizarra.	Participantes -Docentes y directivos	Responsables Dilimar Aguiar

Módulo II

Objetivo General: Promover un plan gerencial para la vinculación del binomio-escuela comunidad dirigido al Colegio Ambientalista 22 de abril.					
Objetivos Específicos -Usar las redes de cooperación de tipo cultural como parte de la gestión educativa en el Colegio Ambientalista 22 de abril.	Contenido -Conocer los recursos y ventajas en mi comunidad	Actividades -Inicio: Bienvenida. -Introducción sobre el contenido. -Desarrollo: tomando en consideración los resultados obtenidos luego de que los participantes respondieran en el módulo anterior a la pregunta, ¿a través de qué actividades se relaciona el colegio con la comunidad?, se pasará a la siguiente actividad planificada. -conversatorio: la temática del conversatorio estará centrada en responder ¿qué recursos comunes tienen el colegio y la comunidad?, ¿qué espacios se pueden utilizar como punto de encuentro para realizar eventos que relacionen a la escuela y la comunidad?, ¿qué fechas conmemorativas pueden servir de base para realizar un evento que vincule a la escuela y la comunidad? -Cierre: conclusiones sobre los resultados obtenidos durante el conversatorio. A través de una presentación se explicarán los beneficios de utilizar redes de cooperación para potenciar la participación interinstitucional.	Recursos -video beem. -hojas blancas. -lápices y marcadores. Pizarra.	Participantes - Docentes y directivos	Responsables Dilimar Aguiar

Módulo III

Objetivo General: Promover un plan gerencial para la vinculación del binomio-escuela comunidad dirigido al Colegio Ambientalista 22 de abril.					
Objetivos	Contenido	Actividades	Recursos	Participantes	Responsables
Específicos - Usar las redes de cooperación de tipo cultural como parte de la gestión educativa en el Colegio Ambientalista 22 de abril.	-Manejo de conflictos y toma de decisiones consensuadas.	-Inicio: reunión de bienvenida. -Introducción sobre el contenido. - Mesas de trabajo. -Desarrollo: a través de la proyección de diapositivas se explicarán los tipos de toma de decisiones. Luego, se pedirá a los participantes que se organicen en grupos, posteriormente se les entregará un problema de tipo educativo el cual tendrán que resolver presentando múltiples opciones. Finalmente, cada mesa de trabajo presentará los resultados de su discusión tomando en consideración los tipos de toma de decisiones. -Cierre: conclusiones sobre los resultados obtenidos durante la	-video beem. -hojas blancas. -lápices y marcadores. Pizarra.	-Docentes y directivos	Dilimar Aguiar

		actividad. La finalidad de las mesas de trabajo es lograr que los docentes y directivos conozcan los tipos de toma de decisiones y las utilicen para presentar un abanico de opciones como posibles soluciones a la problemática planteadas.			
--	--	--	--	--	--

Módulo IV

Objetivo General: Promover un plan gerencial para la vinculación del binomio-escuela comunidad dirigido al Colegio Ambientalista 22 de abril.					
Objetivos Específicos -Diseñar estrategias que originen la vinculación entre el binomio escuela-comunidad en el Colegio Ambientalista 22 de abril.	Contenido - En unión de mi escuela y comunidad aplico las redes de cooperación. -Redes de Cooperación interinstitucional.	Actividades -Inicio: reunión de bienvenida. -Introducción sobre el contenido. -Trabajo cooperativo: se iniciará con una dinámica que consistirá en dividir a los participantes en dos grupos, cada grupo seleccionará un líder, dicho líder realizará un dibujo oculto el cual debe ser reproducido por los integrantes siguiendo las instrucciones de su líder, con esta actividad se demostrará la importancia de la comunicación y el trabajo cooperativo. -Desarrollo: para evidenciar las relaciones entre la escuela y la comunidad se pedirá a los integrantes realizar una entrevista con el consejo comunal del pinar con la finalidad de conocer los	Recursos -Video beem. -Hojas blancas. -Lápices y marcadores. -Pizarra.	Participantes -Docentes y directivos	Responsables Dilimar Aguiar

		recursos y objetivos en común con la institución educativa. -Cierre: en el siguiente encuentro se presentará el diseño de un calendario que contendrá las fechas culturales más representativas del Municipio con la finalidad de que tanto la escuela como la comunidad puedan hacer una selección de aquellas fechas que puedan ser utilizadas para establecer relaciones cooperativas con la finalidad de promover las tradiciones culturales del municipio.			
--	--	---	--	--	--

Factibilidad de la propuesta

Con relación a lo observado durante el análisis de los resultados, posteriormente a la aplicación del cuestionario a los docentes del colegio ambientalista 22 de abril, es importante destacar que se comprobó la necesidad de promover estrategias que permitan establecer relaciones entre la escuela y la comunidad, del mismo modo se comprueba que es de suma importancia hacer del conocimiento de los directivos planes o estructuras organizacionales que potencien el logro de los objetivos propuestos.

Además, se comprueba la necesidad de dar un aporte teórico en cuanto a las redes de cooperación y sus implicaciones en instituciones de tipo educativas, por medio de la propuesta de un programa de gestión educativa basado en la organización de redes de cooperación culturales que coadyuve la gestión directiva en el colegio ambientalista 22 de abril. Por lo cual, se expone a continuación el estudio de la factibilidad necesario en la presente investigación, comprendido en los siguientes aspectos:

- Factibilidad general de la propuesta.
- Factibilidad legal.
- Factibilidad técnica.
- Factibilidad socioeconómica.

Factibilidad general de la propuesta

Tomando en consideración los cambios en los cuales está sumida la gerencial actual por permanecer en un mundo globalizado, se hace imperiosa la necesidad de contar en las organizaciones educativas con gerentes que pongan en práctica modelos organizacionales que favorezcan el alcance de los objetivos propuesto en la institución.

Es por ello, que considerado las demandas de la gerencia educativa actual, y teniendo como referencia los aspectos señalados en la justificación de dicha investigación se considera factible llevar a cabo la propuesta de un programa de gestión educativa basado en la organización de redes de cooperación culturales que coadyuve la gestión directiva en el colegio ambientalista 22 de abril.

Factibilidad legal

La propuesta se fundamenta en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y en la Ley Orgánica de Educación, ya que se centra en la promoción de la cultura a través de las redes de cooperación de tipo cultural, adicionalmente se hizo énfasis en que la comunidad y específicamente los consejos comunales tienen la obligación de contribuir con la educación y formación integral de los ciudadanos. En consecuencia, la propuesta presentada en la presente investigación se fundamenta legalmente.

Factibilidad técnica: El rol del gerente requiere de diferentes habilidades pasando por las teóricas, prácticas y técnicas, contar con un programa de gestión educativa basado en la organización de redes de cooperación culturales que coadyuve la gestión directiva en el colegio ambientalista 22 de abril apuntará a fortalecer y mejorar dichas habilidades gerenciales acorde con las exigencias producto de los continuos cambios en la actualidad. Técnicamente se considera factible, ya que el desarrollo de los módulos se considera de fácil aplicación.

Factibilidad socioeconómica: Con relación a los costos que puede generar la propuesta de un programa de gestión educativa basado en la organización de redes de cooperación culturales que coadyuve la gestión directiva en el colegio ambientalista 22 de abril, serían referidos fundamentalmente a costos de traslado que serán asumidos por la investigadora, ya que se cuenta con los equipos tecnológicos como son laptop y video beem, por lo cual se puede afirmar que la ejecución de la propuesta es factible.

REFERENCIAS

- Alvarado, I. (2004). *Cómo Investigar en Educación*. Madrid: Editorial Morata.
- Barrera, R. (2013). El concepto de la cultura: definiciones, debates y usos sociales. *Revista de claseshistoria*, publicación digital de Historia y Ciencias Sociales. Artículo N0 343. 15 de febrero de 2013.
- Blanco, R. y otros, (2008). *Eficacia escolar y factores asociados en América Latina*. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago) y el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE): Santiago.
- Borjas, B. (2003). *La Gestión Educativa al servicio de la innovación*. Federación Internacional de Fe y Alegría: Caracas.
- Blanco, R. y otros, (2008). *Eficacia escolar y factores asociados en América Latina*. Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago) y el Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación (LLECE): Santiago.
- Borjas, F. y Luís J. Vera. (2008). *Funciones Gerenciales del Director de las Escuelas Bolivarianas*. Documento en línea. Disponible en: <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/11/Art4.pdf>. . [Consulta: 2017, julio30]
- Bombomie, M. y Romero, R. (2007). *Redes empresariales como estrategia de cooperación en el sector avícola del estado Zulia*. Compendium, número 19.p. 5
- Casassus, J. (2002). *Problemas de la Gestión Educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y B*. Em Aberto, Brasília, v. 19, n. 75, p. 49-69, jul. 2002.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la teoría general de la administración*. 7 ed.-- D.F: McGraw-Hill.562 p.
- Hernández, R. (2005). Epistemología y Formación Gerencia: Un Enfoque Holístico. *Revista NEGOTIUN*. Año 1, (1). p 5.
- Hurtado, A. (2015). *Planificación estratégica como herramienta para el fortalecimiento de la Gestión Educativa en la Escuela Técnica “Simón Bolívar”, Nguanagua-Estado Carabobo*. Tesis de Maestría, Universidad de Carabobo. Valencia.

Hurtado, J. (2008). *El proyecto de investigación: comprensión holística de la metodología de la investigación*. Caracas: Syspal.

Manes, J. (2000). *Objetivos Estratégicas para las Instituciones Educativas. Guía para planificar Estrategias de Gerenciamientos Institucional*. Buenos Aires: Granicas.

Manes, J. (2004). *Gestión Estratégica para Instituciones Educativas. Guía para planificar Estrategias de Gerenciamientos Institucional*. Buenos Aires: Granicas.

Marin-idarraga, D. y Lozada, L. (2014). Estructura organizacional y relaciones inter-organizacionales en instituciones prestadoras de servicio de salud de Colombia. *Estudios Gerenciales*, p.88.

Meléndez, R. (2011). La dirección escolar y la sociedad de la información integración y sinergia en las instituciones educativas venezolanas. Tesis de Doctorado en Educación, Universidad de Carabobo. Valencia.

Moody, P. (1990). *Toma de Decisiones Gerenciales*. Colombia: McGRAW-HILL.

Narváez, M. y Fernández, G. (2013). Redes de cooperación empresarial: Relaciones e interacciones para promover el desarrollo turístico local. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG)*. Año 18, (61), P.121.

Ley Orgánica de Educación. (2008). Gaceta Oficial de la República de Venezuela. N° 5929 (Extraordinario). Caracas Venezuela.

Palella, S. (2004). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Editorial FEDEUPEL. Caracas.

Pérez, Acosta y Acosta (2013). Formación gerencial y epistemológica. N° 1. Universidad del Zulia, Venezuela.

Ramos T., D. 2007. Integración de las redes universitarias: visión y vías de acción desde el IESALC. *Revista GUAL*, 1(1). Disponible desde Internet en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=319327571004> (con acceso 20/05/2016).
[[Links](#)]

Robins, S y Coulter, M. (2010). 10^a ed. *Administración*. México: Person.

UNESCO. (2006). Convención sobre patrimonio cultural y natural Página Web en Línea. Disponible: <http://www.unesco.org>.

Universidad pedagógica experimental libertador (2011). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales. (4ª edición) Caracas: Vicerrectorado de investigación y postgrado: Autor.

Vega, M. (2003). *Referentes teóricos que apoyan la conformación de las relaciones intersectoriales*. Universidad del Zulia.

Yábal, I, (2013). *La Gestión Educativa y su relación con la práctica docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima-cercado. Tesis de Maestría*, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

ANEXOS

Cálculo de la confiabilidad

sujeitos	items1	items2	items3	items4	items5	items6	items7	items8	items9	items10	items11	items12	items13	items14	items15	items16	items17	items18	items19	item20	items21	items22	Suma
1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20
2	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	9
3	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	9
4	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
5	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	13
6	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	1	9
7	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	14
8	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	1	8
9	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	14
10	1	0	1	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	7
P	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5	0,5	0,7	0,3	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,6 vt	16,544444
Q=(1-p)	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	0,3	0,7	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,4	
p*q	0,25	0,25	0,25	0,25	0,24	0,25	0,25	0,21	0,21	0,24	0,24	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,25	0,24	0,24	5,37
						$R_x = \frac{N}{N-1} \cdot \frac{V_t - \sum p q}{V_t}$			N	22	KR(20)	0,7075826											

**INSTRUMENTO DE CONSULTA DIRIGIDO A LOS DOCENTES DEL
COLEGIO AMBIENTALISTA 22 DE ABRIL**

Nº	ÍTEMS	SI	NO
	Usted como personal docente, considera que el personal directivo:		
1	¿Vincula la misión de la institución con la Gestión Educativa de la misma?		
2	¿Relaciona la visión de la institución con la Gestión Educativa de la misma?		
3	¿Promueve la resolución de conflictos a través de la toma de decisiones consensuada entre los directivos de la institución y la comunidad vecina?		
4	¿Fomenta un clima organizacional centrado en la promoción de la cultura?		
5	¿Se lleva a cabo un proceso de comunicación claro sin que se genere confusión con relación al mensaje emitido?		
6	¿En la institución se impulsa la organización de equipos de trabajo procurando lograr fines comunes?		
7	¿Se invierten recursos materiales para originar mejoras en cuanto a la capacitación de los docentes de la institución?		
8	¿Realiza evaluaciones de desempeño haciendo énfasis en la importancia de la cooperación como estrategia para potenciar la integración escuela-comunidad?		
9	¿Suscita la ejecución de planes que permitan establecer lazos de cooperación entre la escuela y la comunidad?		
10	¿Incentiva la realización de actividades que motiven a los integrantes de la comunidad educativa a participar en actividades de tipo cultural?		
11	¿Influye para que los docentes realicen una buena labor académica en la institución?		
12	¿Establece políticas administrativas centradas en indagar acerca de las problemáticas que vinculan al binomio escuela-comunidad?		
13	¿Induce actividades extracurriculares que permitan la integración escuela-comunidad?		
14	¿Estimula la socialización en el contexto escuela-		

	comunidad?		
15	¿Impulsa actividades recreativas que promuevan mejoras en la Gestión Educativa de la institución?		
16	¿Se siente conforme con la participación de la institución en actividades culturales realizadas conjuntamente con la comunidad?		
17	¿Fomenta la participación de la institución en eventos de tipo cultural como estrategia de integración con otras instituciones?		
18	¿Apoya la participación de la institución en eventos de tipo deportivo como estrategia de integración con otras instituciones?		
19	¿Encausa la participación de la institución en reuniones de tipo administrativo como estrategia para dar respuesta a las problemáticas que afecta a la escuela- comunidad?		
20	¿Da lugar a la participación de la institución en eventos escuela-comunidad de tipo cultural?		
21	¿El fortalecimiento de los valores culturales es una de las metas propuestas en la institución?		
22	¿Propone actividades de tipo cultural que afiancen los lazos de integración escuela-comunidad?		

Autor (2017)

Fotos de la Inducción









Formatos de validación



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



Nombre del Evaluador: Lisbeth Castillo González
Especialidad: Magister en Investigación Educativa
Grado Académico: _____
Fecha: 09/09/2017

PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA BASADO EN LA ORGANIZACIÓN
DE REDES DE COOPERACIÓN CULTURALES QUE COADYUVE LA
GESTIÓN DIRECTIVA EN EL COLEGIO AMBIENTALISTA 22 DE ABRIL

Lic.

C. I:

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

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

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

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	✓			✓			✓			✓			
2	✓			✓			✓			✓			
3	✓			✓			✓			✓			
4	✓			✓			✓			✓			
5	✓			✓			✓			✓			
6	✓			✓			✓			✓			
7	✓			✓			✓			✓			
8	✓			✓			✓			✓			
9	✓			✓			✓			✓			
10	✓			✓			✓			✓			
11	✓			✓			✓			✓			
12	✓			✓			✓			✓			
13	✓			✓			✓			✓			
14	✓			✓			✓			✓			
15	✓			✓			✓			✓			
16	✓			✓			✓			✓			
17	✓			✓			✓			✓			

18	✓			✓		✓		✓			
19	✓			✓		✓		✓			
20	✓			✓		✓		✓			
21	✓			✓		✓		✓			
22	✓			✓		✓		✓			
23	✓			✓		✓		✓			

Nota:

1 = Excelente

2 = Bien

3 = Regular

Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos

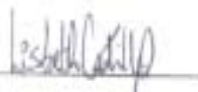
Si ☒ NO ☐

Qué ítems agregaría:

Sugerencias para mejorar el instrumento

Gracias por su colaboración;

Firma





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



Nombre del Evaluador: Allegrencia Elizabeth Tinba Rojas
Especialidad: Investigación Educativa
Grado Académico: Maestría
Fecha: 09/09/2017

PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA BASADO EN LA ORGANIZACIÓN
DE REDES DE COOPERACIÓN CULTURALES QUE COADYUVE LA
GESTIÓN DIRECTIVA EN EL COLEGIO AMBIENTALISTA 22 DE ABRIL

Lic.
C. I:

2
0

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

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

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

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	✓			✓			✓			✓			
2	✓			✓			✓			✓			
3	✓			✓			✓			✓			
4	✓			✓			✓			✓			
5	✓			✓			✓			✓			
6	✓			✓			✓			✓			
7	✓			✓			✓			✓			
8	✓			✓			✓			✓			
9	✓			✓			✓			✓			
10	✓			✓			✓			✓			
11	✓			✓			✓			✓			
12	✓			✓			✓			✓			
13	✓			✓			✓			✓			
14	✓			✓			✓			✓			
15	✓			✓			✓			✓			
16	✓			✓			✓			✓			
17	✓			✓			✓			✓			

11/2 pt

18	✓	✓		✓		✓		
19	✓	✓		✓		✓		
20	✓	✓		✓		✓		
21	✓	✓		✓		✓		
22	✓	✓		✓		✓		
23	✓	✓		✓		✓		

Nota:

1 = Excelente
2 = Bien
3 = Regular

Considera usted que el número de ítems cubre los objetivos propuestos
SI ☒ NO ☐

Qué ítems agregaría:

Sugerencias para mejorar el instrumento

Excelente

Gracias por su colaboración:

Firma Altagracia Pinero

2/2
PT



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



Nombre del Evaluador: Luis Ruffino
Especialidad: Géneros y Tecnologías de la Información
Grado Académico: Doctor en Educación
Fecha: 9 de Septiembre de 2017

PROGRAMA DE GESTIÓN EDUCATIVA BASADO EN LA ORGANIZACIÓN
DE REDES DE COOPERACIÓN CULTURALES QUE COADYUVE LA
GESTIÓN DIRECTIVA EN EL COLEGIO AMBIENTALISTA 22 DE ABRIL

Lic.

C. I:

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

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

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

Ítem	Redacción			Pertinencia			Coherencia			Relevancia			Observaciones
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
1	X			X			X			X			
2	X			X			X			X			
3	X			X			X			X			
4	X			X			X			X			
5	X			X			X			X			
6	X			X			X			X			
7	X			X			X			X			
8	X			X			X			X			
9	X			X			X			X			
10	X			X			X			X			
11	X			X			X			X			
12	X			X			X			X			
13	X			X			X			X			
14	X			X			X			X			
15	X			X			X			X			
16	X			X			X			X			
17	X			X			X			X			

18	X			Y			X			X			
19		X		X			X			X			
20	Y			X			X			X			
21	X			Y			X			X			
22	X			X			X			X			
23	X			X			X			X			

Nota:

1 = Excelente

2 = Bien

3 = Regular

Considera usted que el numero de Items cubre los objetivos propuestos

SI X NO

Qué Items agregaria:

Sugerencias para mejorar el instrumento

Gracias por su colaboración;

Firma

Juan Ruffini