

**LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DESDE EL PARADIGMA DE LA
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LOS SUPERVISORES Y
SUPERVISADOS DE LA PARROQUIA “CORAZÓN DE JESÚS” MUNICIPIO
ESCOLAR BARINAS**

Autora: María Alejandra Carruido

mari_ale35@hotmail.com

PALABRAS CLAVE

Procesos administrativos, gestión del conocimiento, supervisores y supervisados

RESUMEN

El objetivo del estudio estuvo focalizado en describir los procesos administrativos desde el paradigma de la gestión del conocimiento de los supervisores y supervisados del municipio Escolar Barinas parroquia “Corazón de Jesús”. La población conformado siete (7) supervisores y (58) directores y subdirectores, la muestra se tomó un treinta por ciento (30%) o sea diecisiete (17) sujetos, aplicándoles dos (2) instrumentos tipo cuestionario contentivos cada uno de catorce (14) ítemes tomando en consideración las variables de estudio; con preguntas estructuradas en una escala tipo (Likert). La validez del instrumento, se realizó por medio de la técnica de Juicio de Expertos y la Confiabilidad con una prueba piloto representada por medio del Coeficiente de Alfa de Cronbach, con un margen de (83,58) para los supervisores y el de los supervisados con (77,99). El análisis de los resultados la frecuencia acumulada porcentual se representó cuadros y gráficos. Los resultados reflejan los cargos y ascensos muchas veces no se asignan por competencias demostradas y comprobadas, sino por otras injerencias, también se evidencio que en el referido municipio escolar no se cuenta con una base de datos de conocimientos para ser utilizados por el personal.

**ADMINISTRATIVE PROCESSES FROM THE PARADIGM OF KNOWLEDGE
MANAGEMENT AND SUPERVISION OF SUPERVISORS PARISH "HEART
OF JESUS" CITY SCHOOL BARINAS**

Author: María Alejandra Carruido
mari_ale35@hotmail.com

KEYWORDS

Administrative processes, knowledge management, supervisors and supervised

ABSTRACT

The aim of the study was focused on describing the administrative processes from the paradigm of knowledge management for supervisors and supervised School Barinas parish municipality "Heart of Jesus". The population consists of seven (7) supervisors and (58) directors and deputy directors, the sample was thirty percent (30%) or is seventeen (17) subjects, applying two (2) instruments standard questionnaire contentivos each of fourteen (14) items considering the variables of study; with questions structured type scale (Likert). The validity of the instrument was made by the technical expert judgment and reliability with a pilot represented through Cronbach's alpha coefficient, with a margin of (83.58) for supervisors and the supervised with (77.99). The analysis of the results the percentage cumulative frequency tables and graphs are represented. The results reflect charges and promotions often are not allocated by proven and tested skills, but for other interference, also showed that in the said school municipality does not have a knowledge database for use by staff.

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las exigencias generadas en la sociedad del conocimiento motivadas por el dinamismo de los avances tecnológicos, todo ello ha concebido de igual modo mejoras en las instituciones educativas. En este contexto, los profesionales de la docencia se ven obligados a prepararse y actualizarse académicamente con el fin de responder de manera adecuada a su desempeño que dichos cambios exigen (Bueno, 1999). Por ello, se habla que las organizaciones educativas públicas y privadas logran éxitos gerenciales porque dependen en gran medida de las capacidades de desempeño tanto administrativas como académicas, ya que es necesario la capacidad intelectual y el aprendizaje organizacional.

Para lo cual, primeramente se diagnosticó que saberes poseen actualmente los supervisores y supervisados del citado municipio escolar sobre los procesos administrativos desde el contexto del

paradigma de la gestión del conocimiento. Luego se caracterizaron las actividades que realizan supervisores y supervisados en su praxis cotidiana para lograr la excelencia educativa a través de los procesos administrativos; de igual manera, se determinó que acciones serán necesarias tomar en consideración para que supervisores y supervisados consideren la significación que tienen los procesos administrativos desde el contexto del paradigma de la gestión del conocimiento; también, se establecieron los fundamentos teóricos que sustentan la temática abordada.

Por ende, la administración educativa, es el medio adecuado de que disponen los sistemas educativos para encausar de manera eficiente las actividades que les corresponden. En tal sentido, Foliari (2005) define la administración educativa como “el conjunto de teorías, técnicas principios y procedimientos, aplicados al desarrollo del sistema educativo a fin de lograr un óptimo rendimiento en beneficio de la comunidad que sirve”

(p. 37). De modo que, no basta con tener alta gama de recursos tecnológicos, personal especializado, recursos materiales a todo dar, si no se adoptan acciones para optimizarla y proyectarlas hacia el logro de los objetivos de la institución escolar.

Así, pues en la administración educativa son importantes los procesos de planificación, gestión, seguimiento y evaluación (control) entendido como medidores o indicadores para la dirección escolar, constituyendo uno de los grandes aportes administrativos de la gerencia moderna, que permiten tener una visión de la situación que se desea controlar. Por ello, es de gran importancia que los gerentes educativos estén abiertos al cambio y promuevan transformaciones que contribuyan al desarrollo de acciones cónsonas con el buen funcionamiento de la organización que dirige. En educación la calidad de servicio viene asociada a la capacidad de la gerencia, está a su vez debe responder a la solución de los problemas que se presentan

continuamente. Desde este enfoque, la UNESCO (2012) expone:

Los sistemas educativos han de enfrentarse a los retos del siglo XXI; para que de la mano de una educación sensible a los cambios tecnológicos, a los sistemas de información y de acceso al conocimiento, a las formas de desarrollo científico y de innovación y a los nuevos significados de la cultura, pueda lograr un desarrollo equilibrado... (p. 24).

El supuesto que subyace a estas cuestiones, es que las instituciones escolares y los responsables de gerenciar la educación se deben y se pueden transformar en su índole, sus funciones, su estructura y su organización para integrarse a las dinámicas de la sociedad del conocimiento; de tal manera la gestión del conocimiento es un constitutivo necesario de la movilización, dinamización de las organizaciones escolares y sus actores, para realizar la transformación institucional que consiste, principalmente, en transitar

de una organización estructurada para enseñar a una centrada en el aprendizaje, que aprende gestionando conocimiento.

En la sociedad y economía del conocimiento, estas transformaciones de las escuelas, de los grupos sociales y las personas como organismos que aprenden, tienen como condición la incorporación de las nuevas tecnologías de información y comunicación a sus prácticas educativas, y con ellas la posibilidad de funcionar como organizaciones de la sociedad de la información. No obstante, estas condiciones no son suficientes, a menos que se acompañe de la adecuada gestión del conocimiento, para que puedan transitar de ser instituciones de la sociedad moderna a instituciones de la sociedad del conocimiento (Fullan, 2002).

Resulta claro que, la importancia de la administración y organización escolar desde la significación de la gestión del conocimiento radica en el hecho de que permite elevar al máximo el nivel de eficiencia y obtener mayor dominio de la acción

intencional de educar, basándose en los principios comunes de orientación, administración institucional e instruccional, supervisión, control y evaluación. Con respecto al tema, Macha (2006) plantea “en las organizaciones educativas y en toda empresa moderna, tanto el gerente como todas las personas tienen que entrenarse en saber elegir las mejores decisiones para resolver problemas y avanza cada vez que sea necesario” (p. 2). Es por ello, que el proceso de toma de decisiones debe estar enfocado en el cumplimiento de los principios gerenciales, y por ende organizacionales.

De éste modo, Mavarez, Hernández, Reyes y Cuenca (2008) afirman que el gerente educativo debe crear la estructura de funciones y la división de trabajo, considerando el factor humano como eje central del proceso gerencial, siempre evaluando cualitativa y cuantitativamente la ejecución de los planes establecidos, y que a la vez, le sirvan de comparación para determinar si es necesario tomar acciones correctivas

que encausen la ejecución en línea con las normas establecidas para tal efecto; tal cómo está contemplado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) y las leyes que rigen el sistema educativo venezolano.

Por lo cual, el supervisor como ente creativo, integrador, ético y participativo, tiene a bien la gran responsabilidad de ser el líder nato en las comunidades con especial atención a proporcionar consejos a los grupos de trabajo, recibir sugerencias, interactuar con docentes, directores y otros supervisores con el propósito de satisfacer necesidades que faciliten el logro en las tomas de decisiones (Mogollón de G, 2010). Asimismo, la autora indica que dentro de las fases y acción supervisora desde el contexto de la gestión del conocimiento se encuentran elementos comunes que sirven de apoyo al proceso de supervisión, entre los cuales se citan: acompañamiento pedagógico para orientar, asesorar, reflexionar, participar y potenciar

significativamente el desarrollo de valores en atención al desempeño de las funciones, normas y principios. Por consiguiente, la aplicabilidad concreta del trabajo administrativo dependerá del clima organizacional, comunicación eficaz, proceso de motivación y tolerancia entre otros. En este orden de ideas, González (2007) destaca:

La acción supervisora conceptualizada en la gestión del conocimiento tiene como propósito, ayudar a optimizar el funcionamiento de las instituciones, los procesos administrativos y mejorar la calidad de la educación considerando los ámbitos donde se desarrolla la supervisión. En este sentido, los supervisores son los asesores pedagógicos y sustentan su trabajo en: a) planificación cuyo fin es aprovechar las oportunidades, b) organización donde se relacionan personas, c) coordinación para sincronizar las acciones, e) dirección donde se circunscribirá el ámbito de la interacción y f) control (p. 18).

Desde esta perspectiva, se argumenta que la supervisión escolar es la encargada de suministrar sugerencias y ayudas constructivas con el propósito de orientar el trabajo administrativo en las instituciones, estableciendo unidades de esfuerzos en las escuelas, que ayude al docente a subsanar debilidades, ejerciendo un liderazgo de carácter democrático y participativo. Por lo tanto, la escuela actual debe caracterizarse por tener objetivos claros y precisos en cuanto a la misión que tienen que cumplir dentro del ámbito educativo; así como también, por mantener una estructura de roles que configuran los sistemas de organización, sean éstos de tipo vertical u horizontal; normas y valores que presuponen los modos de interrelación de personas y el trasfondo ideológico que orienta y da coherencia a la acción educativa.

En consecuencia de toda la situación señalada, se da la necesidad de realizar un estudio el cual permita demostrar los beneficios de usar los procesos administrativos desde el contexto del paradigma de la

gestión del conocimiento en la praxis supervisoria, con el fin de alcanzar eficientemente los objetivos institucionales. Así, pues en atención a los planteamientos anteriores, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuáles acciones serán necesarias tomar en consideración para que supervisores y supervisados del municipio Escolar Barinas parroquia “Corazón de Jesús” consideren la significación que tienen los procesos administrativos desde el paradigma de la gestión del conocimiento?

DESARROLLO TEÓRICO

La administración ha existido desde el momento en que los seres humanos comprendieron que trabajando en grupo era posible conseguir objetivos que de manera individual se haría imposible. A medida que se fueron organizando y consolidando diferentes grupos en la sociedad (entre ellos los ejércitos y la iglesia católica), la misma fue tomando un papel realmente importante. Fue a finales del siglo XIX

cuando surge la administración como ciencia, a consecuencia de los cambios generados por la revolución industrial, que reclamaban organizaciones más eficientes (Freeman, 2002). Es por ello, que la administración involucra la ejecución de actividades por directores, gerentes, jefes o supervisores que corresponden a las llamadas funciones o procesos administrativos, dirigidas a alcanzar los fines propuestos con la colaboración de los subordinados o colaboradores.

De modo que, su aplicación debe estar siempre concebida y orientada en términos humanos, por ello sus sistemas deben ser regidos por normas que tengan tal baje, puesto que no puede haber un verdadero esfuerzo cooperativo permanente si tales factores constituyen la médula o lo más importante. De allí, que la tarea del administrador debe considerar varios aspectos como son la satisfacción de necesidades de una sociedad, el logro de beneficios para sus miembros, un ambiente interno que permita el alto desempeño, y

comprender que el ambiente externo también afecta su organización.

De tal manera, la administración se refiere a la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles. Esto es indicativo, que las organizaciones emergen de grupos de personas que están interesadas en objetivos comunes, por lo tanto unen sus esfuerzos para actuar de manera coordinada, y así lograr que el producto del trabajo conjunto sea mayor que el de cada esfuerzo individual, la formalidad de estas acciones se convierte en el proceso administrativo. En suma, con ella se establece un sistema de labor conjunta, en el cual cada uno de sus componentes tiene su propia personalidad que influye positivamente o negativamente según su participación en el logro de metas.

Por otra parte, las fases que conforman los procesos administrativos son la planeación, organización, dirección y control (consideradas por separado, constituyen las funciones

administrativas), cuando se toman como en su totalidad para conseguir objetivos, conforman lo que es en sí el proceso administrativo (Chiavenato, 2006).

.- Planeación: involucra la selección de objetivos, de estrategias, políticas, programas, y procedimientos para alcanzarlos bien sea para la empresa total o para cualquier parte organizada. Según Chiavenato (2006), es la función administrativa que determina por anticipado cuales son los objetivos que deben alcanzarse y que debe hacerse para conseguirlos. Se trata de un modelo teórico para la acción futura.

En este contexto, se concibe a la planeación como un medio para lograr un fin y no como un fin en sí mismo. Este autor, instituye en su definición que la planeación es la función administrativa de mayor preeminencia dentro de la organización, asume que resulta delicado lograr objetivos y metas sin antes estos mismos ser previstos. Además, afirma que la planificación involucra la transformación en

actividad de la actitud racional que se adopte, coordina objetivos, prevé hechos como también proyecta sus tendencias. La planeación es visionaria.

Aunque toda planeación es un proceso de toma de decisiones, toda toma de decisiones no es un proceso de planeación, este debe considerarse un aspecto muy particular de la toma de decisiones, por lo tanto las decisiones poseen unas características muy particulares (Chiavenato, ob.cit). Entonces, la importancia de la planificación radica, en que sirve como guía porque da sentido de dirección, evita la redundancia y el desperdicio, induce el cambio y desarrolla respuestas y soluciones para enfrentarla; se establecen los estándares necesarios para luego revisarlos y evaluarlos en el proceso de control.

.-Organización: como etapa del proceso administrativo la organización involucra el establecimiento de una estructura calculada de funciones, a través de la determinación y enumeración de las actividades requeridas para alcanzar

las metas de una empresa y de cada parte de ella. Asimismo, esta segunda función administrativa debe poseer un conjunto de parámetros dentro de los cuales se van a desarrollar actividades que van a permitir a la empresa lograr las metas planteadas.

El autor, hace hincapié en que una organización eficiente de los recursos contribuirá con el éxito de una empresa, y por esta razón este principio es de gran importancia ya que no es suficiente tener una buena planificación sino se organizan los recursos de manera adecuada para la consecución de los objetivos planteados. En consecuencia, señala que la organización que “es la parte integrante del proceso administrativo” (p. 196), en este sentido, organización se refiere al acto de organizar, integrar y estructurar los recursos y los órganos involucrados en su administración; establecer relaciones entre ellos y asignar las atribuciones a cada uno.

De allí que la gestión administrativa escolar, se entiende como un sistema abierto, flexible,

dinámico y continuo, conformado por procesos, componentes, subcomponentes y principios de gestión que orientan, equilibran y hacen posible el desarrollo del currículo a través de la realización de acciones dentro de ciertas normas, valores y procedimientos que permiten viabilizar los diferentes procesos para que éstos se cumplan tal como lo establece el marco legal, filosófico y teórico por el que se rigen las instituciones escolares (Lepeley, 2001).

De modo que, desde la gestión administrativa se deben crear condiciones para prever, organizar, coordinar, controlar, monitorear y hacer seguimiento a los procesos que se generan en la ejecución de proyectos y acciones, racionalizando los recursos humanos, materiales y financieros, en atención a los objetivos formulados. De acuerdo con Inciarte, Marcano y Reyes (2006), en los sistemas educativos la gestión administrativa se apoya en las teorías y prácticas propias del campo de conocimiento de la administración en general y de la administración escolar

en particular. Es por ello, que esta gestión se sustenta en la filosofía de la institución, la cual se refleja en la misión, visión y objetivos que la guían, a partir de ellos, se determinan la estructura y funcionalidad de la organización como tal.

El trabajo del gerente educativo, es entonces el de facilitador y su finalidad está enfocada en estimular la participación, enrumbar el cambio, crear el ambiente de colaboración, promover la participación activa y continua de todos los constituyentes de la comunidad escolar a través del buen uso de los procesos de planificación, organización, dirección y evaluación. Tal como lo afirma Chiroque (1997), la gestión está vinculada a estos procesos, de los cuales extrae los elementos que la hacen operativa y le dan el carácter dinámico que le es propio.

Por lo antes expuesto y dadas las características del cargo, es necesario que el gerente educacional mantenga una comunicación y relación personal efectiva con todos los miembros de la organización, a fin de proyectar confianza y compromiso

con la labor institucional. Esto permitirá que dicho gerente tenga conocimientos exactos de las responsabilidades a desempeñar de acuerdo con los lineamientos emanados por el Ministerio del Poder Popular Para la Educación (2007), teniendo como norte las necesidades, intereses, objetivos, entre otros elementos del entorno donde realiza su rol.

En cuanto a la gestión del conocimiento, la evolución epistemológica del conocimiento y su connotación ante un universo tecnológico, abre paso al actual paradigma del saber, la inteligencia y el talento mediante el vínculo de la gestión y el conocimiento en la creación de un nuevo enfoque organizacional que responde principalmente a la escuela de relaciones humanas y del comportamiento en la sociedad de hoy, denominada como: gestión del conocimiento (Rodríguez, 1999). De allí, que el conocimiento corresponde con aquella información almacenada en una entidad y que puede ser utilizada por la inteligencia de

acuerdo a ciertos objetivos. En este orden, González (2010) indica:

Parte la idea de gestión indica de algún modo, la organización, la planificación, la dirección y el control de procesos para conformar o disponer de ciertos objetivos. De otro lado, al hablar de conocimiento se pone de manifiesto que una organización, como cualquier ser humano, está sometida a una dinámica en la que del exterior y del interior mismo, capta o percibe información, la reconoce, la organiza, la almacena, la analiza, la evalúa y emite una respuesta al exterior, basada en dicha información y englobada en el total de información almacenada procurando un resultado (p. 99).

Es decir, la gestión del conocimiento implica la explotación continua del mismo para desarrollar nuevos y diferentes procesos y productos dentro de las organizaciones. El citado autor, también explica que las organizaciones deben incorporar tres prácticas sistémicas en la gestión del

conocimiento, estas son: mejorar continuamente procesos y productos, aprender a explotar el éxito y, aprender a innovar.

Esta situación está cambiando, actualmente, muchos directivos son conscientes de que el logro de los objetivos de la organización y los fundamentos de su ventaja competitiva dependen de la forma en que gestione el conocimiento de las personas, puesto que ello permite potenciar el aprendizaje de los trabajadores en las capacidades críticas de la institución, aportando mayor valor añadido a los usuarios, en forma de productos o servicios difícilmente imitables.

METODOLOGÍA

El desarrollo de la investigación requirió de una serie de pasos para lograr tal fin. Por eso, se establecieron las acciones de manera lógica y sistemáticas en consonancia con los criterios para la descripción de las variables, tal como se indica en el objetivo general de la indagación, con el propósito de describir los

procesos administrativos desde el paradigma de la gestión del conocimiento de los supervisores y supervisados del municipio Escolar Barinas parroquia “Corazón de Jesús”.

La investigación se desarrolló sobre las bases del paradigma cuantitativo, ya que se medirán variables y se emplearán procedimientos que cuantificaron resultados, empleando procesos para el cálculo estadístico porque se organizó la información que luego mostrarlos en cuadros y gráficos. Al respecto, Barrera (2008) argumenta que los paradigma “tiene que ver con la actitud perspectivita referida a la ubicación de cualquier persona con respecto a la realidad, desde su manera de ver las cosas” (p. 106). De allí, que para comprender mejor un sistema de explicación o teoría, es necesario, conocer el contexto paradigmático al cual pertenece.

El tipo de investigación se determinó por el enfoque de la misma, incluyendo para ello los pasos a seguir del estudio, sus técnicas, métodos que puedan emplear, entre

otros. Por esta razón, se empleó una investigación de nivel descriptivo, por cuanto va a caracterizar los elementos de la realidad del contexto donde se perfila la problemática descrita. Según Ávila (2006), destaca:

Es el tipo de investigación que describe de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés. Aquí, los investigadores recogen los datos sobre la base de una hipótesis o teoría, exponen y resumen la información de manera cuidadosa y luego analizan minuciosamente los resultados, a fin de extraer generalizaciones significativas que contribuyan al conocimiento. En consecuencia, se refleja lo que ocurre dentro de la realidad de los sujetos de estudio, permitiendo concluir con respecto a todos los involucrados (p. 138).

De acuerdo con lo señalado, se evidencia que la investigación descriptiva se constata la información tal cual se muestra en el instante de la recolección, en ese sentido, no se

pueden manipular ni controlar las variables, solamente se miden. Es por ello, que se tiene como objetivo fundamental en esta investigación: describir los procesos administrativos desde el paradigma de la gestión del conocimiento de los supervisores y supervisados del municipio Escolar Barinas parroquia “Corazón de Jesús”.

De allí, la presente investigación se apoyó en el diseño de campo no experimental, para Balestrini (2006) son “aquellos estudios donde se observan los hechos estudiados tal como se manifiestan en su ambiente natural” (p. 143). Por ende, los datos de interés son recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios. En razón de esto, Hernández, Fernández y Baptista (2010.) contemplan que debe establecerse un plan que permita dirigir la presente investigación hacia el logro de objetivos. Es por ello, que se abordaron las fases siguientes:

a) Búsqueda de información documental; para la presentación de

los soportes teóricos y documentales de la investigación. De acuerdo con Sabino (2004), “es el análisis crítico de toda la información obtenida de los diferentes documentos (no directamente de la realidad): revistas, libros, periódicos, cintas de grabación, encuestas de informes de investigaciones anteriores y otros” (p. 47).

La población representa la totalidad de los individuos que involucra el fenómeno a estudiar. Al respecto, De La Mora (2010) señala que “el universo o población es un grupo de personas o cosas similares en uno o varios aspectos, que forman parte del objeto de estudio” (p. 196). Es decir, que estuvo formada por la totalidad de las personas que conforman la organización. Por lo tanto, la población para el presente estudio la integraron siete (7) supervisores y cincuenta y ocho (58) directores y subdirectores del Municipio Escolar Barinas parroquia “Corazón de Jesús”.

Ahora bien, para la muestra de los Supervisados (Directores y Subdirectores) se consideró lo

expuesto por Ramírez (citado en Arias, 2012), quien señala que para “las investigaciones sociales, es recomendable trabajar aproximadamente con un treinta por

ciento (30%) de la población” (p. 87). Por lo cual, del total de la población de dichos Supervisados que es de cincuenta y ocho (58), se tomó como nuestra diecisiete (17) sujetos.

Cuadro 01:

Ítems 01

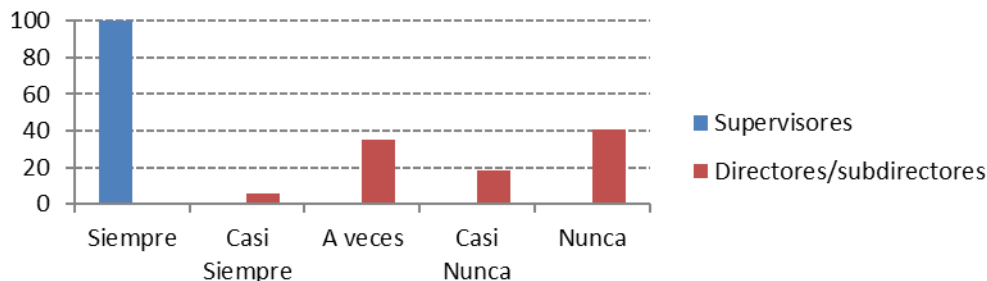
Supervisores: Tomas en cuenta el proceso administrativo de la planificación en el accionar gerencial conjuntamente con el personal.

Directores y Subdirectores: La función supervisora toma en cuenta el proceso administrativo de la planificación en el accionar gerencial conjuntamente con el personal.

Opción	Supervisores		Directores y subdirectores	
	F	%	F	%
Siempre	7	100	0	0
Casi Siempre	0	0	1	6
A veces	0	0	6	35
Casi Nunca	0	0	3	18
Nunca	0	0	7	41
Total:	7	100	17	100

Fuente: Ítems 01 de los instrumentos aplicados.

Gráfico 01:



Fuente: Carruido. (2016)

Los resultados en el Ítem número 01, muestran claramente que los supervisores respondieron en un cien por ciento (100%) “Siempre” toman en cuenta dicho proceso. Todo lo anterior, refleja que existe incongruencia entre las respuestas emitidas por los supervisores y las provenientes por los directores. Al respecto, Moreno (2009) señala que la planificación educativa consiste en organizar las ideas para desarrollar el proceso de aprendizaje tomando en cuenta las interrogantes ¿qué se hará?, ¿cómo se hará? y ¿cuándo se hará?

CONCLUSIONES

Con relación al primer objetivo específico: referido a diagnosticar que saberes poseen actualmente los supervisores y supervisados del municipio Escolar Barinas parroquia “Corazón de Jesús” sobre los procesos administrativos desde el contexto del paradigma de la gestión del conocimiento; se pudo evidenciar que todos los supervisores manifiestan que eficientemente dan

cumplimiento a los procesos administrativos (planificación, organización, dirección y control) en su accionar gerencial, y que toman en cuenta al personal para el desarrollo de los mismos.

En el caso de los ascensos al personal considerando su tiempo de servicio y conocimiento, los directores y subdirectores señalaron que los supervisores no aplican la evaluación al desempeño de los docentes; por lo tanto, no realizan los correctivos pertinentes, los cargos muchas veces no se asignan por competencias demostradas y comprobadas, sino por otras injerencias, todo lo cual genera barreras en la comunicación y poca motivación en todo el personal.

Con respecto a dirigir de manera efectiva la organización escolar, cumplimiento de funciones de manera eficaz y al uso de los reglamentos al aplicar los controles; los resultados arrojaron que los directores y subdirectores no perciben que la supervisión y gerencia cumpla con tales características. Por tanto, el proceso supervisorio que se lleva a la práctica en el municipio escolar

objeto de estudio está bien alejado de la norma establecida, en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Educación (2009) en lo referente a la supervisión educativa; puesto que la misma no se hace de manera permanente, prevalece una acción supervisora sustentada en la autoridad, más no de orientación y acompañamiento.

Haciendo énfasis en el segundo objetivo específico: en caracterizar las actividades que realizan los supervisores y supervisados del municipio Escolar Barinas parroquia “Corazón de Jesús” en su praxis cotidiana para lograr la excelencia educativa a través de los procesos administrativos desde el contexto del paradigma de la gestión del conocimiento; se pudo constatar que en el referido municipio escolar no se cuenta con una base de datos de conocimientos para ser reutilizados por el personal. Todo lo cual, hace menos efectivo los procesos en la organización.

En cuanto al tercer objetivo específico: en determinar que acciones serán necesarias tomar en consideración para que supervisores

y supervisados del municipio Escolar Barinas parroquia “Corazón de Jesús” consideren la significación que tienen los procesos administrativos desde el contexto del paradigma de la gestión del conocimiento. Luego del análisis y reflexión sobre las variables estudiadas, se cree pertinente que tanto supervisores como supervisados fijen posiciones en cuanto a las debilidades gerenciales detectadas, con el fin que sean afrontadas en primera instancia por el supervisores, directivos y subdirectores de dicho municipio escolar y en segunda por los organismos oficiales competentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.** (6ta, edición). Caracas: Editorial Episteme.
- Ávila, H. (2006). **Introducción a la Metodología de la Investigación..**
- Balestrini A., M. (2006). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación.** (6ma, edición). Caracas-Venezuela: Consultores Asociados.

- Chiavenato, I. (2006). **Introducción a la Teoría General de la Administración.** (Séptima Edición). DF/México: Editorial Mc GRAN – Hill/Interamericana.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). **(Gaceta Oficial N° 5.453; Extraordinario del 24 de Marzo de 2000).** Caracas-Venezuela.
- De la Mora, T. (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa.** España: Nova Galicia Ediciones S.L.
- Foliar, R. (2005). **Práctica Educativa y Rol Docente.** Buenos Aires: Editorial Limusa.
- Freeman, E. (2002). **Administración.** (5ta, edición). DF/México: PRENTICE-HALL Hispanoamericana, S.A.
- Fullan, M. (2002). **Los Nuevos Significados del Cambio en la Educación.** España: Editorial Octaedro.
- González U., E. (2007, Septiembre-Diciembre). "Un Modelo de Supervisión Educativa". **Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Revista Electrónica Laurus.** Volumen 13, núm. 25, pp. 11-35. Caracas-Venezuela.
- González, A. (1995). **Los Procesos Administrativos y la Administración Escolar.** Caracas-Venezuela: Santino Distribuidora Escolar S.R.L.
- González, R. (2010). **La Escuela Media en la Sociedad del Conocimiento.** Buenos Aires: Novedades Educativas.
- Grant, R. (2007). **Dirección Estratégica: conceptos, técnicas y aplicaciones.** Madrid-España: Ediciones Civitas.
- Hernández S., R; Fernández C., C. y Baptista L., P. (2010). **Metodología de Investigación.** (5ta, edición). DF/México: Editorial Mac Graw Hill.
- Lepeley, M. (2001). **Gestión y Calidad en Educación.** Chile: Editorial Mc Graw Hill.
- Ley Orgánica de Educación. (2009). **(Gaceta Oficial N° 37.818; Extraordinario N° 5.929 de fecha 15 de Agosto).** Caracas-Venezuela.
- Macha, R. (2006). **Gerencia Educativa Eficaz.** Lima-Perú. Disponible en: www.monografías.com/gerencia. [Consulta: 2015. Mayo 01].
- Mavarez, S; Hernández, G; Reyes, M. y Cuenca, E. (2008). **El Gerente Educativo y su Influencia en el Comportamiento Organizacional.** Centro de Educación e Investigaciones Pedagógicas-CEDIP. Universidad del Zulia (Facultad de Humanidades y Educación). Disponible en: www.redeconomia.orgve/documentos/desigeven/gerendu.pdf. [Consulta: 2015. Mayo 01].

Mogollón de G, A. (2010). **Tríada de Supervisión Educativa: autopoiesis, calidad y competencias.** Valencia-Venezuela: Ediciones de la Universidad de Carabobo.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura-UNESCO. (2012). **La Educación que Queremos para la Generación de los Bicentenarios.** Disponible en: www.oei.es/metas2021.pdf [Consultado: 2015. Abril 20].

Rodríguez R., J. (1999). **Gestión del Conocimiento: una gran oportunidad.** Disponible en: www.elprofesionaldelainformacion.com/.../la_gestion_del_conocimiento... [Consulta: 2015. Mayo 02].

Sabino, C. (2004). **El Proceso de Investigación.** (3era, edición). Buenos Aires-Argentina: Editorial Lumen-Humanitas.

Ulrich, D. (2009). **El Futuro de la Dirección de RR.HH.** Argentina: Aedipe-Gestión.