

**GESTIÓN GERENCIAL DEL  
DIRECTIVO Y SU INFLUENCIA EN  
EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Autora: Sara Mujica  
[mariajesus060@gmail.com](mailto:mariajesus060@gmail.com)

**RESUMEN**

El presente estudio de campo, bajo el enfoque cuantitativo de tipo descriptivo – correlacional, tuvo como propósito analizar la calidad en la gestión gerencial del directivo y su influencia en el desempeño docente. Los sujetos de estudio lo conformaron cuatro (4) directores y sesenta y ocho (68) docentes de aula que laboran en la Unidad Educativa Nacional “Maestro Orlando Ramón Jiménez. Se utilizaron dos instrumentos tipo escala de opinión uno al personal directivo y otro para el personal docente, a fin de caracterizar la gestión del directivo y como incide en la actuación del personal docente. Para el análisis de los datos se utilizó estadística descriptiva. Se pudo concluir que: a) los directivos asumen que están realizando su gestión de manera adecuada y con enfoque de calidad; b) los docentes, en su mayoría, considera que los directivos no siempre cumplen con su gestión gerencial y no responden a criterios de calidad; estos hallazgos constituyen un nuevo aporte que los docentes pueden desempeñarse eficientemente en el aula, sin depender directamente de la gestión directiva.

**PALABRAS CLAVE:**  
Gestión Gerencial,  
desempeño

## MANAGEMENT TECHNIQUES OF THE DIRECTOR AND ITS INFLUENCE IN TEACHING PERFORMANCE.

---

Autor: Sara Mujica  
[mariajesus060@gmail.com](mailto:mariajesus060@gmail.com)

### ABSTRACT

The present field study, under the quantitative - descriptive - correlative paradigm approach, had the purpose of analyzing the quality in the managerial technique of the manager and its influence on the teaching performance. The study subjects were made up of four (4) principals and sixty-eight (68) classroom teachers working at the National Educational Unit "Maestro Orlando Ramón Jiménez". Two types of opinion scale instruments were used for the management and one for the teaching staff, to characterize the management of the manager and how this affects the performance of the teaching staff. Descriptive statistics were used to analyze the data. We found: a) managers assume that they are performing their management in an appropriate manner and with a quality approach; B) teachers, for the most part, consider that managers do not always comply with their managerial management and do not respond to quality criteria; These findings constitute a new contribution that teachers can perform efficiently in the classroom, without being directly dependent on management.

**KEYWORDS:** Managerial technique of management, performance

### INTRODUCCIÓN

La transformación educativa, tiene su origen en la necesidad de dar respuestas a las demandas de la

sociedad, quienes se enfrenta a un mundo, completamente globalizado donde la tecnología, la ciencia motivan el uso de recursos didácticos actualizados, por lo que, el aprendizaje ya no se limita a un aula de clase, tiza y pizarrón, de manera que la introducción de recursos más sofisticados y la obligación del estado en garantizar una educación humanista, provocan la necesidad de cambiar los métodos de enseñanza y el aprendizaje, en efecto la actualización del maestro es eminente, pues se debe garantizar una educación de calidad, cónsonas con las exigencias del mundo actual, que egrese niños y jóvenes aptos para la vida, considerando, la gran necesidad de fomentar una cultura para la democracia participativa, directa y protagónica, profundamente solidaria y productiva, donde la relación de la escuela, familia y comunidad sea favorable.

En correspondencia, el Ministerio de Educación Peruano (2016), comenta la importancia de preparar a los maestros para que mejoren el ejercicio de su profesión,

en otras palabras, la práctica docente está sujeta a las demandas y expectativas de la sociedad, es por ello, que el estado busca constantemente realizar actividades que favorezcan el trabajo docente. Por consiguiente, el director quien es el garante de la institución debe realiza acciones que favorezcan lograr las metas instituidas en el currículo educativo y guiar el camino que conduzca hacia la calidad educativa esperada. El inconveniente está, en que la gestión gerencial de director no influya de manera favorable en el desempeño docente, ya sea por el uso inadecuado de los procesos gerenciales: planificación, organización y control, o por la falta de comunicación, que el trabajo en equipo, las buenas relaciones laborales, la motivación y reuniones constantes brinda a la educación.

En apoyo, Herrera (2105), manifiesta que el trabajo de soporte y seguimiento de los docentes, por parte

del directivo favorece notablemente la calidad educativa, de lo que se desprende la imperante necesidad de que ambos trabajen en equipo, y que se vele por conseguir las mejoras educativas, por esta razón el director está en el deber de realizar acciones necesarias para corregir, reorientar y ejecutar actividades que ayuden a que el docente se sienta comprometido a ejecutar un trabajo de calidad. Es por esta razón, que se realiza el presente estudio con el fin de analizar la calidad de la gestión gerencial del directivo y su influencia en el desempeño docente en la Unidad Educativa Nacional Maestro Orlando Ramón Jiménez

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Adoptar una gerencia de calidad, significa una condición imperativa para el aprendizaje que guíe a la escuela a una nueva visión educativa, por tanto, es ineludible implementar acciones que faciliten el trabajo en equipo, de manera que se realice de forma cooperativa, donde se establezca una comunicación abierta,

motivando al docente de aula y directivo a ejecutar actividades innovadoras que permitan diseñar proyectos de aprendizajes creativos y contextualizados a la realidad que los estudiantes viven.

En apoyo a lo expresado, por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2015), la planificación debe estar orientada a las necesidades e intereses de los estudiantes, articulados a los proyectos Educativos Integrales comunitario y a las situaciones que viven las familias, es decir, se hace necesario conocer las características, necesidades e interés, asimismo a sus condiciones de vida, de esta manera la organización de estrategias y objetivos podrán ser contextualizados, es válido decir, que para ello debe emplear técnicas como la observación, además de la evaluación constante del entorno donde se desarrolla el quehacer educativo, para poder actuar en las diferentes situaciones que emergen de los problemas cotidianos que puedan afectar en el proceso de enseñanza y

aprendizaje e impida alcanzar la calidad educativa.

Ante lo expuesto, Lepeley (2001), manifiesta que la gestión gerencial de calidad debe estar basada en un estilo de liderazgo donde el directivo puede ser facilitador, evaluador, visionario, consejero, motivador, asertivo, atento a escuchar las necesidades de los demás, es decir, el compromiso asumido por el directivo y docente, además del trabajo en equipo, permitirá romper con los paradigma de la educación tradicional, donde el directivo desempeñaba su función de jefe y el docente de aula se limitaba a transmitir conocimientos a sus estudiantes

Otro aspecto al que esta autora hace referencia, a que los directivos conjuntamente con los docentes deben prestar atención a las necesidades de los estudiantes y comunidad, para luego planificar la manera cómo será satisfecha, en función de mejorar el servicio de manera que se pueda brindar una atención de calidad. Cabe destacar que esta respuesta a las necesidades

de la comunidad así como a la de los estudiantes, permitirá optimizar las condiciones que sean indispensables para lograr la calidad educativa, por tanto, el directivo junto a los docentes, debe velar por el cumplimiento de las necesidades básicas requeridas en las orientaciones Educativas, para conseguir la calidad.

Tal como lo expresa, el Ministerio del Poder Popular para la Educación (ob. Cit.), la educación bolivariana en sus lineamientos busca satisfacer las necesidades básicas, tales como alimentación, salud preventiva e interacción cultural-deportiva; dotar de habilidades y destrezas al estudiante que permitan el desarrollo pleno de sus potencialidades para formar un ciudadano crítico, investigador y creativo; en un ambiente acorde con las exigencias científico-tecnológicas de la época y vincular integralmente a la comunidad con el proceso educativo que se lleva a cabo en la institución.

En relación a lo planteado, Istúriz (2006), expresa que es importante la construcción de espacios comunitarios como estrategias

innovadoras que hagan de la escuela un lugar libre donde los actores involucrados participen de manera democrática, cooperativa y protagónica en el proceso de enseñanza y aprendizaje, con la finalidad que el estudiante logre, por medio de experiencias significativas, identificarse con su historia, adquirir nuevos conocimientos y favorecer su desarrollo en la sociedad. Por este motivo, el directivo conjuntamente con el docente deberá planificar, organizar, ejecutar y controlar. De manera que, durante la planificación de actividades y estrategias pedagógicas, el directivo podrá persuadir al docente en cuanto a la organización del ambiente de aula así como al uso de recursos que faciliten en el estudiante alcanzar un aprendizaje significativo.

Para ello el directivo debe tomar en cuenta otros aspectos de la gerencia de calidad, como es la organización y distribución de las funciones de cada uno de los docentes. Sobre este particular, Drucker (1992), comenta la importancia de que los

administradores de las organizaciones establezcan con claridad el funcionamiento, la división y especificación del trabajo, la jerarquía, la distribución de la autoridad, así como también la responsabilidad asignada cada uno de los docentes.

De acuerdo a lo anterior, la organización y dirección efectiva de las tareas, facilita al directivo controlar con eficiencia el trabajo desarrollado por el docente, a su vez facilita el trabajo organizado y en equipo, garantizando la participación de los actores involucrados, de manera que se constituya una relación abierta y espontánea, donde el directivo pueda conocer las habilidades que el docente posee para ejecutar el trabajo de manera eficiente.

Al respecto, Chuayffet (2015), afirma lo importante que es para el empleado el reconocimiento de sus habilidades y el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, por lo tanto, al sentirse valorado por su esfuerzo el nivel de exigencia es alcanzado y el ejercicio de su labor de enseñanza contribuirá a la construcción de una educación de

calidad. Es por esta razón, que el directivo debe tomar en cuenta a los docentes al momento de planificar los objetivos que pretende alcanzar, los cuales tendrán que estar relacionados con las necesidades que los estudiantes presentan.

En consecuencia, el directivo debe reconocer las necesidades, así como también, las diferentes formas de abordar las situaciones encontradas, para que de esta manera se pueda ejecutar las estrategias pertinentes con la colaboración del docente en el aula de clase; igualmente, tenga la experiencia necesaria para aplicar estrategias eficaces. Por otro lado, el directivo debe demostrar su compromiso con los lineamientos educativos, así como su interés por el buen desempeño docente, manteniendo una actitud proactiva y positiva donde la retroalimentación equilibre y genere conciencia que le permita ir construyendo sobre el error.

Otra función que el gerente debe cumplir es el de supervisor y realizar la tarea de evaluar constantemente el trabajo ejecutado por los docentes,

con la finalidad de corregir las fallas observadas durante la ejecución de los proyectos diseñados, al igual que el desempeño gerencial de los mismos. Se hace necesario mencionar, que en las escuelas donde hay poca delegación de funciones, es decir aquellas donde el directivo cumple las funciones de jefe, la responsabilidad no es compartida con el resto del personal; sólo una persona tiene la autoridad para tomar decisiones; causa que el trabajo se cumpla aisladamente. Además, se da muy poca valoración, reconocimiento e importancia a la labor que ejerce el docente de aula en las escuelas.

Por tal razón, los docentes que laboran en las escuelas, deben sentir al directivo como un aliado, tener confianza al momento de comunicarse con él, estar seguro que es reconocido su trabajo y que puede brindarle el respaldo y la ayuda necesaria para solucionar los conflictos que se puedan presentar durante la ejecución de las tareas. Asimismo, el directivo tendrá la oportunidad de corregir con mayor profundidad el problema planteado por sus docentes, ajustando

los cambios y redireccionando las acciones de éstos.

En otro orden de idea, Girardi (2006), describe la necesidad que existe en el cambio de la metodología que aplica el docente, con lo cual se puede concentrar el saber, el hacer y el convivir para la formación de un ser social, creador, productivo y solidario, asumiendo a la educación como un proceso de formación permanente lo cual es el máximo interés del Estado. De manera que los docentes tendrán que realizar un diagnóstico que permita conocer la realidad tanto interna como externa de la escuela, decidir cuál es la misión, visión y valores de la escuela, objetivos que se pretenden seguir, diseñar las diferentes líneas de acción, así como las diferentes gestiones que deben cumplirse para lograr con éxito los planes establecidos.

Por otra parte los proyectos de aprendizaje según el Ministerio del Poder Popular Para la Educación (2012), es la manera como el docente planifica y organiza estrategias, actividades y recursos disponibles, tomando en cuenta las necesidades e

intereses de los estudiantes, así como los temas establecidos en el currículo, por otra parte, se debe establecer claramente los resultados que se quieren alcanzar, los recursos necesarios para el logro de las metas y el tiempo en que se calcula lograrlo, todo estos elementos deben estar bien especificados, y debe ser transmitido a todos los actores relacionados con el quehacer educativo.

Bartle (2011), citado por Salazar (2014), manifiesta la supervisión pretende alcanzar los más altos niveles de producción, y a la vez quienes laboran se desarrollen en un ambiente agradable, motivador y de satisfacción laboral, a fin de que la organización en general pueda beneficiarse con resultados realmente efectivos, de manera que, cuando esto es diferente los trabajadores pueden actuar en contra de las metas de la organización, por ende los docentes tendrían resistencia y se negarían aceptar los lineamientos estipulados para alcanzar la calidad que la nueva escuela exige, cuando lo que se quiere es que el docente este relajado, flexible y decidido a asumir el

compromiso y a desarrollar actividades desde el riesgo que todo cambio trae consigo.

Esta situación es evidente en las escuelas tradicionales, donde se realizan todos los procesos administrativos aislados de la opinión de los docentes y solo los directivos proponen y conocen lo que está pasando dentro de la institución, rompiendo con la comunicación y surgiendo el trabajo solitario y hermético, que aleja el trabajador de la realidad que subsistan en el seno de las familias y comunidades, por lo que los docentes adoptan la apatía ante la incertidumbre producto de la desinformación.

El mencionado autor, clarifica que en las escuelas donde la gestión gerencial es tradicional, el comportamiento del docente es diferente, en este caso el empleado sólo espera recibir órdenes, cumplir sus asignaciones por obligación, tratando que sea correcto. En caso que este comete un error es castigado, por lo que el directivo está constantemente en búsqueda del culpable ya que se considera

responsable absoluto de la organización. Es evidente que esta situación lleva a los docentes a alejarse de la calidad de su trabajo, pues el poco acceso a la información impide que él se identifique con las metas, trayendo como resultado que se distancie de su propia planificación al ejecutar su trabajo, dificultando al directivo corregir oportunamente las desviaciones.

Por otra parte, la manera como los directivos realizan la operacionalización de su función gerencial, pueden ocasionar integrantes para la toma de decisiones en cuanto al procesamiento y control de la información, el establecimiento de una comunicación abierta, permite desarrollar la empatía y en consecuencia incentivar el trabajo en equipo, situación que incide favorablemente ya que, estimula la participación de los integrantes de la organización educativa al sentirse parte de las actividades que se realizarán. En respaldo a lo expresado, Rodríguez (2015), en su trabajo de investigación concluyó, que el directivo realiza funciones

gerenciales débiles y que carece de estrategias que propicien mejores condiciones laborales a los docentes, por lo que es necesario realizar talleres que mejoren la gestión gerencial y permitan alcanzar la calidad educativa.

Este planteamiento, reafirma la importancia de la participación del directivo en las actividades desarrolladas por sus colegas, ya que el trabajo en equipo es decisivo para el desarrollo de la escuela, y es la base para que la tarea realizada por el grupo alcance la calidad; satisfaciendo así las exigencias y necesidades de la comunidad educativa. La importancia del estilo de liderazgo que ejerza el directivo es fundamental en el comportamiento de los miembros de la escuela, pues es el líder quien se encarga de dirigir todas las acciones y orientar la actualización del docente de aula.

En apoyo a este planteamiento Tamtaleán (2016), expone que el desempeño del directivo es decisivo para alcanzar el éxito en la labor docente, de modo que, la despreocupación del directivo por

alcanzar altos niveles en su gestión gerencial, repercuten en el éxito y eficacia de la labor docente, por lo tanto alcanzar la calidad anhelada se hace cuesta arriba y los resultados serían negativos. Por lo que se recomienda, la actualización en cuanto a los procesos educativos se refieren, para que de esta manera se perfeccionen la labor, y a su vez reflexione sobre la importancia de mejorar continuamente su acciones gerenciales, con el fin de lograr la calidad en el sistema educativo y cumplir con los lineamientos planteados por el ministerio del Poder Popular para la Educación.

El caso de la unidad Educativa “Maestro Orlando Ramón Jiménez”, ubicada en la población de Quíbor en el Municipio Jiménez del estado Lara no es diferente a la situación explicada anteriormente, ya que según conversaciones y observaciones informal, la labor pedagógica es vista como una actividad rutinaria, la cual no tiene trascendencia . El desempeño gerencial docente de aula pocas veces es evaluado y orientado según

los procesos gerenciales de calidad, ya que la supervisión es esporádica y por lo general se reúnen solo para dar información sobre actividades que están próximas a ser realizadas, olvidando el objetivo de los mismos.

En la mayoría de los casos los directivos y los docentes trabajan aisladamente, por lo que no se promueve el trabajo en equipo, manifestando algunos docentes que por lo general la mayoría de ellos no planifican actividades nuevas y creativas y que no conocen si se planifican o no proyectos educativos integral comunitario, como tampoco quiénes lo hacen o cómo lo hacen. Es posible que el directivo requiera orientar los procesos gerenciales, a fin de usarlos como herramientas que faciliten las acciones administrativas y pedagógicas a conseguir la calidad educativa.

De estos surgen las siguientes interrogantes: ¿Qué características identifican la gestión gerencial del directivo de la unidad Educativa “Maestro Orlando Ramón Jiménez”? ¿Cómo es el desempeño gerencial del docente de aula?, ¿influye la

calidad de la gestión gerencial del directivo en el desempeño gerencial docente?, considerando, los planteamientos anteriores, la investigación propone un trabajo de campo orientado por el diseño no experimental transaccional correlacional con la finalidad de analizar la calidad de la gestión de directivo en la unidad Educativa Maestro Orlando Ramón Jiménez y la influencia que la misma pueda ejercer en el desempeño docente de aula de la institución.

## **OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **Objetivo General**

Analizar la calidad de la gestión gerencial del directivo y su influencia en el desempeño docente de aula en la Unidad Educativa Nacional Maestro Orlando Ramón Jiménez.

### **Objetivos Específicos**

Caracterizar la gestión gerencial del docente directivo en el desempeño del docente de aula en la Unidad

Educativa Nacional Maestro Orlando Ramón Jiménez.

Describir la gestión gerencial del directivo ajustado a los criterios de calidad.

Determinar el desempeño del docente de aula.

Determinar la influencia entre la calidad de gestión gerencial del directivo y del desempeño del docente de aula.

### **JUSTIFICACIÓN**

La nueva escuela necesita docentes competentes desde el punto de vista personal y gerencial, para ello el directivo debe poseer conocimientos que le permitan cumplir la gestión gerencial en las escuelas a fin de optimizar el desarrollo de actividades, en prosecución de los objetivos trazados con anterioridad. También, deberá adoptar una filosofía orientada en la participación de los actores, a través del trabajo en equipo que facilite la toma de decisiones y la realización de tareas en un ambiente agradable; además que los aportes emitidos por el personal sean

valorados al momento de planificar, organizar, dirigir y evaluar la acción gerencial pedagógica, todo, con miras a la obtención de una educación de calidad.

En este sentido esta investigación se justifica porque responde a las exigencias en el campo pedagógico, por cuanto analiza la gestión del directivo y su influencia en el desempeño del docente de aula, contribuyendo a la práctica pedagógica hacia la calidad en las funciones de desempeño y mandato gerencial de quienes allí hacen vida activa. En cuanto a lo social, la investigación se justifica, porque el directivo permite que los docentes se sientan importantes, se desarrollen, tenga espíritu de superación y su desempeño sea óptimo, además el estudiante recibirá una formación de acuerdo a sus necesidades e intereses, puesto que el docente tiene la obligación de planificar, organizar, dirigir acciones que garantice un aprendizaje significativo.

En lo teórico es un aporte al conocimiento, ya que describe la gerencia y calidad. Por otra parte, la

investigación avala lo establecido por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, en cuanto a la gestión del directivo y el uso efectivo de los procesos gerenciales, para la planificación, ejecución y control de los proyectos del directivo. Desde el punto de vista educativo, la investigación cobra relevancia puesto que lleva a cabo el análisis de la gestión gerencial del directivo y su influencia en la labor docente del docente la Unidad Educativa Maestro Orlando Ramón Jiménez y sus resultados permitirán la modificación y el mejoramiento del desempeño gerencial directivo y docente, según lo exige el nuevo paradigma educativo.

### **Constructo Teórico**

Este constructo teórico ofrece a la investigación planteada el soporte necesario, en dicho constructo se desarrolla los siguientes aspectos que lo conforman: gestión gerencial educativa, calidad educativa y desempeño gerencial docente.

#### **Gestión Gerencial Educativa**

Los desafíos a lo que está sometido la sociedad, genera un cambio trascendental en la educación venezolana requiere de un cambio profundo en el quehacer docente. Esta evolución debe fomentar la participación protagónica del ciudadano de la nueva República, ya que la innovación de la estructura educativa está centrada en lo humano, en donde el saber, el hacer y el convivir juegan un papel en la formación de un ser social, creador, productivo y solidario. Para ello, se debe contar con herramientas que permitan funcionar debidamente y sea eficaz y eficiente el trabajo realizado, donde se organicen objetivos claros y precisos y se promocióne el alcance de estos por medio de la motivación, orientación y dirección del trabajo en equipo, es importante resalta que la planificación debe ser realizada con la participación de todos los actores involucrados y que la actividad de la gerencia no debe ser centralizada.

De ahí que, la gestión gerencial según la UNESCO (2011), favorece a los directores, pues le permite la reflexión sobre su función directiva, el

análisis de la gestión en sus instituciones y ofrece instrumentos que permite el empleo de procedimientos que orienta el logro de la calidad educativa. En consecuencia, la gestión gerencial permite direccionar las acciones de manera integral para satisfacer las necesidades de los estudiantes, docentes, familia y comunidad, según lo establece el nuevo paradigma educativo propuesto por el Ministerio del Poder Popular Para la Educación, mediante el trabajo de todos, lograr la calidad educativa, significa mejorar continuamente el desempeño del docente y las acciones directivas, por medio de herramientas eficaces que motiven el crecimiento profesional y el trabajo cooperativo.

### **Calidad Educativa**

Los cambios sociales que se están viviendo, propician la necesidad de ofrecer un servicio educativo que satisfaga las necesidades de los niños, niñas, adolescentes, familias y comunidad en general, por medio de procesos gerenciales que faciliten

alcanzar las metas que surge de la exigencia diagnosticadas aunado a los lineamientos establecidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación. Por consiguiente, alcanzar la calidad educativa depende de muchos factores, siendo el más importante el director, en sus manos está el determinar la eficacia de la educación y el buen desempeño de la labor docente, por medio del acompañamiento y la aplicación de procesos que conducen al triunfo escolar.

La calidad educativa requiere de tiempo y de voluntad para ser alcanzada, a la vez de un sólido trabajo en equipo, es preciso recordar que la educación posibilita el desarrollo de las personas en este caso de los estudiante y de las familias en general, también es un derecho humano del que nadie puede quedar excluido y que a través de ella el niño, la niña y el adolescente puede gozar de otros derechos como el de la salud, alimentación, entre otros derechos humanos, permitiendo el desarrollo pleno del ciudadano, es por esta razón que alcanzar la calidad se convierte en

una necesidad imperante , en apoyo, Herrera (2015), manifiesta que para alcanzar la calidad en las escuelas, los estudiantes deben ser atendidos, de manera que estos se sienta bien y aprendan de manera óptima.

El mismo autor señala que la calidad educativa es definida como la manera que tiene la escuela para funcionar desde el aula, y que está en las manos de los directores mejorar la práctica docente, esto quiere decir que la calidad está relacionada directamente con el desempeño docente, por lo que está clara la relación causa y efecto que modifican considerablemente los resultados esperados según los estandartes de calidad educativa. Por lo tanto, la gestión del director y el ejercicio docente deben ir de las manos desde un clima agradable, donde la comunicación y el trabajo sean realizados desde la unión, la reflexión y la orientación significativa, para poder ofrecer a los estudiantes los recursos necesarios para alcanzar la educación que es requerida.

#### Desempeño Gerencial Docente

La educación ha tenido un cambio curricular basado en el empleo de metodologías prácticas y participación donde estudiantes, docentes y comunidad puedan construir su conocimiento en concordancia con las necesidades e intereses de los niños. En relación a este planteamiento, la Secretaria de la Educación Pública (2016) señala que la educación debe ser humanista, basada en los avances educativos, y que esta debe estar inmersa en la organización y en los procesos que se lleva a cabo para potenciar la práctica pedagógica. Por lo que es un constante desafío para el docente mejorar su desempeño gerencial de acuerdo a las pautas que la educación establece. Así mismo manifiesta que el desempeño gerencial del docente es la manera como él se expresa durante su jornada de trabajo y puede ser descrito y evaluado.

Asimismo, el docente debe actualizar sus estrategias, métodos y recursos didácticos, por lo que debe implementar funciones gerenciales que le permitan planificar, organizar, dirigir y evaluar constantemente sus

actividades pedagógicas, para así mantenerse en vanguardia pedagógica que establece el sistema educativo, la sociedad y que lo ayude mantener la calidad esperada.

### **RECORRIDO METODOLÓGICO**

Este trabajo se ubica en el enfoque de investigación cuantitativa, el cual acepta estudiar los datos en la formación numérica. En tal sentido, Pita y Pórtegas (2002) aseveran que en la investigación cuantitativa se recoge y analizan datos cuantitativos sobre variables, estudiando la relación entre ellas, lo cual determina la fuerza de correlación entre las variables, la generalización y objetivación de los resultados.

#### **Diseño de Investigación**

El estudio está en concordancia con el diseño no experimental transeccional correlacional. Considerando, Hernández y otros

(2003), que la investigación no experimental se trata de observar fenómenos tal y cómo se dan en su contexto natural, pero luego son analizados, es decir, se realiza sin manipulación deliberada de las variables en estudio. También expresan, que es transeccional correlacional, porque se recolectan los datos en un solo momento, y describe las variables y se analiza las incidencias y su interrelación en un momento dado.

#### **Sujetos de Estudio**

Los sujetos de estudio estuvieron conformados por sesenta y ocho (68) docentes y directivos cuatro (04) para un total de setenta y dos (72) docentes que laboran en la Unidad Educativa Maestro Orlando ramón Jiménez.

#### **Recolección de Datos**

Porque este estudio lo amerita, se hizo uso de la técnica de la encuesta ya que es la forma particular de obtener información. Arias (2006), señala que la encuesta permite

recabar información en un grupo de población que sea significativa acerca de un problema de estudio para luego medir en un análisis cualitativo para llegar a una conclusión.

### **INSTRUMENTO**

Para el estudio se diseñaron dos instrumentos tipo escala, tomando en cuenta la operacionalización de la variable, para diagnosticar cómo se lleva a cabo la gestión gerencial del directivo y su influencia en el desempeño docente. Los instrumentos estuvieron estructurados de la siguiente manera (a) carta de presentación, (b) un instrumento para el directivo con veintinueve ítems, y otro para el docente con treinta y nueve ítems enmarcado en las siguientes alternativas de respuestas: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2), nunca (1).

### **Análisis E Interpretación De Los Resultados**

El análisis e interpretación de las opinión emitidas por los sujetos de estudio, se realizó tomando en consideración la alternativa o alternativas con más alto porcentaje,

en promedio y los ítems con mayor frecuencia en la respuesta entre otros aspectos de interés.

### **Resultados**

La información antes destacada, demuestra que los directivos emplean los procesos gerenciales, planificar, organizar, dirección y control, no obstante, no siempre involucran a los docentes en la planificación de proyectos Educativo integral Comunitario, así como tampoco es frecuente la actualización de los docentes por medio de talleres. Por otra parte, la totalidad de los directivos considera que su gestión se corresponde con los criterios de calidad educativa, por cuanto se realizan los procesos educativos con liderazgo, participación, motivación y delegan responsabilidades al personal.

### **Operacionalización de los docentes**

La información evidencia en la opinión de los docentes, que los directivos poseen una gestión

gerencial divorciada de los criterios de calidad. Por otra parte, los docentes no siempre se desempeñan adecuadamente en el aula, lo que permite suponer que adolecen de conocimientos sobre sus funciones gerenciales. También, se demostró que los directivos no hacen un buen análisis de las situaciones problemáticas con el fin de generar ideas innovadoras, que puedan ayudar a resolver los problemas que se presentan en la institución escolar.

### **CONCLUSIONES**

A continuación se presentan las conclusiones del estudio, tomando en consideración los objetivos de investigación y el análisis e interpretación de los resultados:

Se evidencia, en opinión de los directivos que ellos cumplen con las funciones gerenciales de manera acertada, no obstante, los docentes, en su mayoría opinan todo lo contrario, y considera que dicha gestión no es del todo eficaz y eficiente, ya que no existe un trabajo en comunión donde se pueda motivar, supervisar, orientar,

planificar y ejecutar proyectos de aprendizaje basados en las necesidades e interés de los niños, niñas, familias y comunidad en general. En consecuencia, los docentes sienten que la responsabilidad está en manos de los directivos, quienes solo se ocupan de planificar el proyecto Educativo Integral Comunitario sin invitar a los docentes y comunidad. Además incumple con la planificación de actividades, supervisión y talleres que permitan al docente actualizar sus conocimientos y mejorar su desempeño.

En cuanto a la opinión de la mayoría de los docentes sobre la influencia del director en el desempeño docente, se probó que no existe una influencia directa, aunque los directivos no emplean sus funciones gerenciales, los docentes llevan a cabo su obligación de docente cumpliendo con los procesos gerenciales, aunque su planificación es aislada de las realidades, situaciones vivenciadas en las comunidades y en el seno familiar, puesto que se desconocen los

proyectos Educativo integral comunitario, incumpléndose con los lineamientos del ministerio de educación en cuanto a la planificación de proyectos de aprendizaje.

### RECOMENDACIÓN

La divergencia encontrada en el estudio entre la opinión del directivo y el docente en cuanto a su gestión, la opinión de los docentes en relación a ello, permite sugerir que se lleven a efecto reuniones entre ellos, con el fin de aclarar, además de concretar sobre los diferentes aspectos de la gestión gerencial del director, que sin duda tiene su efecto en la actividad de los docentes. Asimismo, se considera importante la actualización de los docentes así como los directivos, con el fin de mejorar el desempeño de ambos, se puedan usar los procesos gerenciales de manera eficaz, eficiente. Otra sugerencia, mejorar la comunicación entre el director y docentes, realizar las actividades institucionales en equipo para esto deben reunirse con frecuencia y

planificar, con claridad los objetivos que se quieren lograr así como las estrategias a seguir, de manera organizada.

### REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Arias, F. (2006) **El Proyecto de Investigación**. Caracas: Editorial Texto.

Chuayaffet, E. (2015) **Secretaria de Educación**. Etapa, aspectos, métodos e instrumentos. Procesos de la evaluación del desempeño Docente [Documento en Línea] [http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/2016/ba/EAMI\\_dytd.pdf](http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/2016/ba/EAMI_dytd.pdf)

Durcker, P. (1992) **La Gerencia** (6° Ed) Buenos Aires: Ateneo

Girardi, G. (2006) **La Formación del Docente para la Educación Bolivariana** [Documento en línea] [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-49102006000400016](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-49102006000400016)

Herrera, M. (2015), **Gerencia Escolar y Calidad de la Educación** [Documento en Línea] [http://www.cerpe.org.ve/tl\\_files/Cerpe/contenido/documentos/Actualidad%20Educativa/4%20-](http://www.cerpe.org.ve/tl_files/Cerpe/contenido/documentos/Actualidad%20Educativa/4%20-)

[%20Gerencia%20y%20Calidad%20-0-%20Herrera.pdf](#)

Herrera, R. Fernandez, C. Baptista, P. (2003) **Metodología de la Investigación** México : MC GRAW Hill Istúriz, A. (2006) La Educación Bolivariana en la construcción de la nueva República Caracas: Ministerio de Educación y Deporte

Lepeley, M. (2001) **Gestión y calidad en Educación: un Modelo de Evaluación** Santiago de Chile: MC Graw-Hill.

Ministerio de Educación Peruana (2016) **Marco del buen Desempeño Docente** [Documento en Línea] <http://www.perueduca.pe/documentos/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>

Ministerio del Poder Popular Para la Educación (2012) **Orientaciones para la Implementación de Programas de Recuperación Psicosocial de la Familia Escuela y Comunidad Después de Emergencias y Desastres en la República Bolivariana de Venezuela.** [Documento en Línea] [https://www.unicef.org/venezuela/spanish/libro\\_3\\_psicosocial\\_web\\_17-08-2012\(1\).pdf](https://www.unicef.org/venezuela/spanish/libro_3_psicosocial_web_17-08-2012(1).pdf)

Ministerio del Poder Popular Para La Educación (2015) **Orientaciones Pedagógica.** [Documento en

Línea] <https://es.slideshare.net/RobertoAlvarado19/orientaciones-pedaggicas-2015-2016>

Pita, S. Y Protegas, S. (2002). **Metodología de la Investigación** [Documento en Línea] [http://www.ecominga.ugam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE\\_LLECTURE\\_2/4/2.Pita\\_Fernandez\\_y\\_Pertegas\\_Diaz.pdf](http://www.ecominga.ugam.ca/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LLECTURE_2/4/2.Pita_Fernandez_y_Pertegas_Diaz.pdf)

Rodríguez, G. (2015) **Estrategias Gerenciales Dirigidas a Directivos Educativos para el Mantenimiento de las Condiciones Laborales de los Docentes Adscritos Al Sector 4, del Municipio Escolar Número 6, Carabobo.** Universidad de Carabobo

Salazar, B. (2014) "Estilo de Supervisión y Satisfacción Laboral de un Grupo de Promotores de Tarjetas de Créditos de una Institución Bancaria de la Ciudad de Guatemala." TESIS DE GRADO [documento en Línea] <http://docplayer.es/44466949-Universidad-rafael-landivar-facultad-de-humanidades-licenciatura-en-psicologia-industrial-organizacional.html>

Secretaria De la Educación Pública (2016) **El modelo Educativo.** El Planteamiento Pedagógico de la

Reforma Educativa (1° Ed)  
Argentina

Tamntaleán, L. y otros (2016) **El Monitoreo Pedagógico en el Desempeño Profesional Docente**. [Documento en Línea]  
<http://www.pangea.org/dim/revista.htm>

UNESCO, (2011) **Manual de Gestión para el Director de Instituciones Educativas** [Documentos en Línea]  
<http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002191/219162s.pdf>