

INNOVACIÓN Y GERENCIA

REVISTA CIENTÍFICA DE INVESTIGACIÓN

ISSN 3005-5172 | Depósito legal ZU2023000012



INNOVACIÓN Y GERENCIA



VOLUMEN X
JUNIO 2024



UNIVERSIDAD
DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ

La Universidad de los Valores





INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. X. No. 1

Junio 2024

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

La Revista Innovación y Gerencia es una publicación semestral de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH), que surge con el propósito de convertirse en una importante referencia entre los órganos de difusión universitarios que existen en la actualidad. Publica artículos científicos, ensayos, críticas de libros, sobre aspectos asociados con procesos de innovación. En los cuales se presentan conocimientos novedosos, nuevas ideas y experiencias teórico-prácticas, que contribuyen con las diferentes disciplinas del conocimiento. Además, abarca temas relacionados con la gerencia, término con gran auge en los tiempos actuales, desde la perspectiva de entender nuevos retos y formular estrategias orientadas a dar respuestas a los procesos de transformación que experimenta la sociedad moderna. Las contribuciones científicas difundidas en este medio, serán el resultado de investigaciones teóricas o experimentales de carácter inédito y original. La revista está dirigida a investigadores, catedráticos, profesionales, estudiantes y el público en general, interesados en ampliar sus conocimientos sobre temas de actualidad y relevancia en las áreas primordiales del desarrollo social.

EDITOR JEFE

Dra. Janeth Hernandez

COEDITOR

Dra. Marisela Zabala

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Lisette Sanchez Díaz

Dr. Edgar A. Prieto

Dr. Deivi Fuentes Doria

Dr. Romer Alvarez M

Dra. Sahilys Urdaneta

Dr. Oswaldo Vergara

Dr. William Pirela

CONSEJO ASESOR

Dra. Migdalia Caridad

Dra. Annherys Paz

Dr. Angel Acevedo Duque

Dr. Ronald Prieto

Dr. Faber Alzate Ortiz

Dr. Ender Carrasquero

COMITÉ DE REDACCIÓN

Msc. Geryk Nuñez

Dra. Branda Molina

Lcdo. Harvin Fernández



INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. X. No. 1

Junio 2024

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

2024, Universidad Dr. José Gregorio Hernández.
Maracaibo, Venezuela

Concepto gráfico: Karla Velazquez y Daniel León Bracamonte
E-mail: Karlavelazquez0902@gmail.com

Diagramación y montaje: Daniel León Bracamonte
E-mail: Danielleonbracamonte2004@gmail.com



Gerencia educativa y desempeño docente en educación media general

MSc. Deinny José Puche Villalobos

MSc. Deinny José Puche Villalobos. Director del Colegio Cristo Rey Altamira y Profesor Contratado de Italiano de la UCV. Universidad Central de Venezuela. Magíster Scientiarum en Enseñanza de la Biología. (LUZ, 2020). Lcdo. en Educación Biología de la Universidad del Zulia. Maestrante en Gerencia e Innovación Educativa. (Universidad José Gregorio Hernández. Doctorando en Políticas Públicas y Profesión Docente. (UPEL).

Correo Electrónico: deinnypuche@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-4057-2291>

EDUCATIONAL MANAGEMENT AND TEACHER PERFORMANCE IN GENERAL SECONDARY EDUCATION.

ABSTRACT: The objective of the study was to determine the relationship between educational management and teaching performance in general education in the Mara municipality, Zulia State. A positivist methodology with a quantitative approach was used, classified as correlational. The survey technique was applied through a questionnaire to 98 teachers and 12 principals. The results revealed a Spearman correlation coefficient of 0.986, indicating a very strong and highly significant positive correlation ($p < 0.001$) between educational management and teaching performance. This finding suggests that good educational management can have a positive impact on teaching performance.

KEYWORDS: Educational management, teaching performance, correlation.

GESTÃO EDUCACIONAL E DESEMPENHO DOCENTE NO ENSINO MÉDIO GERAL.

RESUMO: O objetivo do estudo foi determinar a relação entre a gestão educacional e o desempenho docente no ensino médio geral do município de Mara, Estado de Zúlia. Foi utilizada uma metodologia positivista com abordagem quantitativa e classificada como correlacional. A técnica de pesquisa utilizada foi a entrevista por meio de um questionário aplicado a 98 professores e 12 diretores. Os resultados revelaram um coeficiente de correlação de Spearman de 0,986, indicando uma correlação positiva muito forte e altamente significativa ($p < 0,001$) entre a gestão educacional e o desempenho docente. Esse achado sugere que uma boa gestão educacional pode ter um impacto positivo no desempenho dos professores.

PALAVRAS-CHAVE: Gestão educacional, desempenho docente, correlação.

GESTION ÉDUCATIVE ET PERFORMANCE DES ENSEIGNANTS DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE GÉNÉRAL

RÉSUMÉ : L'objectif de l'étude était de déterminer la relation entre la gestion éducative et la performance des enseignants dans l'enseignement secondaire général de la municipalité de Mara, État de Zúlia. Une méthodologie positiviste avec une approche quantitative a été utilisée et classifiée comme corrélative. La technique de l'enquête a été appliquée à l'aide d'un questionnaire auprès de 98 enseignants et 12 directeurs. Les résultats ont révélé un coefficient de corrélation de Spearman de 0,986, indiquant une corrélation positive très forte et hautement significative ($p < 0,001$) entre la gestion éducative et la performance des enseignants. Cette découverte suggère qu'une bonne gestion éducative peut avoir un impact positif sur la performance des enseignants.

MOTS-CLÉ: Gestion éducative, performance des enseignants, corrélation.

RESUMEN: El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la gerencia educativa y el desempeño docente en la educación media general del municipio Mara, Estado Zulia. Se utilizó una metodología positivista con enfoque cuantitativo y tipificado como correlacional. Se aplicó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario a 98 docentes y 12 directivos. Los resultados revelaron un coeficiente de correlación de Spearman de 0,986, indicando una correlación positiva muy fuerte y altamente significativa ($p < 0,001$) entre la gerencia educativa y el desempeño docente. Este hallazgo sugiere que una buena gestión educativa puede tener un impacto positivo en el desempeño de los docentes.

PALABRAS CLAVE: Gerencia educativa, desempeño docente, correlación.

Introducción

La investigación se realizó con el propósito de comprender la relación entre la gestión educativa y el rendimiento de los docentes, así como su impacto en la calidad de la misma ofrecida en esta región. La importancia de este trabajo radica fortalecer el sistema educativo en el Municipio Mara. A través de un enfoque correlacional, se identificó posibles asociaciones entre la gerencia de los directivos, el desempeño de los docentes y los resultados con el fin de proponer recomendaciones y estrategias que contribuyan al mejoramiento continuo en el nivel de media general en esta localidad.

En este contexto, se subraya que la gerencia y el desempeño en la educación media general son factores significativos que afectan directamente la calidad de la formación y, en consecuencia, el desarrollo integral de los estudiantes en el Municipio Mara, Venezuela. Este estudio se lleva a cabo con el objetivo de investigar y entender la relación entre la gestión educativa y el rendimiento de los docentes, así como su impacto en la calidad de la instrucción ofrecida en la región.

La relevancia de esta investigación radica en la necesidad de fortalecer el sistema local, identificando los factores que influyen en el desempeño docente y la gestión educativa, con el fin de mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y, en última instancia, elevar el nivel educativo en el Municipio Mara.

Asimismo, la investigación se propuso proporcionar información relevante para la toma de decisiones en el ámbito educativo, tanto a nivel local como nacional, con el propósito de diseñar políticas, programas y acciones que contribuyan a mejorar la gestión educativa y el desempeño docente en el Municipio Mara.

Además, se espera que los resultados obtenidos puedan servir como base para la formulación de estrategias y planes de capacitación que fortalezcan las habilidades directivas de los líderes escolares y mejoren las prácticas pedagógicas de los docentes, lo que a su vez repercutirá en una educación de mayor calidad y pertinencia para los estudiantes de la región.

Al mismo tiempo, se destaca la necesidad de profundizar en el conocimiento sobre la realidad educativa del Municipio Mara, identificando los principales desafíos y áreas de mejora en cuanto a la gestión educativa y el desempeño docente en la educación media general.

Al analizar estos aspectos de manera integral, se podrá obtener una visión más clara de la situación actual de la educación en la región y se podrán proponer acciones concretas para su mejora, contribuyendo así al fortalecimiento del sistema educativo local y al desarrollo integral de los estudiantes en el Municipio Mara. El objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre la gerencia educativa y el desempeño docente en la educación media general del municipio Mara, Estado Zulia.

Fundamentación Teórica

Gerencia educativa

La gerencia educativa se define como el conjunto de procesos, acciones y estrategias que se ejecutan para dirigir y coordinar eficazmente los recursos humanos, materiales y financieros en una institución, con el propósito de alcanzar los objetivos y metas establecidos en el ámbito educativo.

Este enfoque implica la planificación, organización, dirección y control de todas las actividades relacionadas con la gestión de una institución educativa, con el objetivo de mejorar la calidad de la educación y el rendimiento académico de los estudiantes (Briceño, Correa, Valdés y Hadweh., 2020).

En muchos casos, la gerencia educativa se ha centrado en la descentralización de la toma de decisiones para dar mayor autonomía a las instituciones educativas, promover la innovación, la mejora continua. Además, se ha reconocido la importancia de la formación, el desarrollo profesional de los gerentes educativos para garantizar que

cuenten con las habilidades y competencias necesarias para liderar eficazmente en los centros escolares (Carbognell, Gutiérrez, Marín y Rodríguez., 2021).

La descentralización, según la interpretación del autor citado, permite que las instituciones educativas se adapten de manera más efectiva a las necesidades y realidades específicas de sus comunidades. Esto puede resultar en una mayor eficiencia y eficacia en la gestión de los recursos y en la implementación de programas educativos innovadores. Además, al promover la autonomía de las instituciones, se estimula la creatividad y la capacidad de respuesta ante los desafíos locales, lo que puede conducir a mejoras significativas en la calidad educativa.

Según Paredes-Chacín, Inciarte y Walles (2020), la toma de decisiones es un aspecto fundamental de la gerencia educativa, que incluye analizar información relevante, evaluar alternativas y seleccionar la mejor opción para alcanzar los objetivos educativos. Además, la gerencia educativa se enfoca en la gestión del talento humano, promoviendo el desarrollo profesional de los docentes y del personal administrativo, así como en la gestión de los recursos materiales y financieros, asegurando su adecuado uso para el beneficio de toda la comunidad educativa.

La idea expuesta por este autor resalta la importancia de la gerencia educativa, enfocándose en dos aspectos importantes: la toma de decisiones, así como la gestión de recursos humanos y materiales. En el ámbito educativo, esto es fundamental para alinear las acciones de las instituciones con sus objetivos y garantizar una educación de calidad.

Por otro lado, la gestión eficiente del talento humano y de los recursos materiales y financieros resulta esencial para el funcionamiento efectivo de las instituciones educativas. Promover el desarrollo profesional del personal y garantizar el adecuado uso de los recursos contribuyen a mejorar la calidad de la educación y a optimizar los resultados educativos. En resumen, se destaca la importancia de una gerencia educativa eficaz para asegurar la calidad y la eficiencia en el sistema educativo.

Por todo lo anterior, se infiere que la gerencia educativa es un proceso complejo que busca optimizar los recursos disponibles en una institución educativa para lograr una educación de calidad. Implica la planificación estratégica, la toma de decisiones informadas y la gestión eficiente de los recursos humanos, tanto materiales como financieros, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos educativos y el desarrollo integral de los estudiantes.

Procesos gerenciales

En el ámbito educativo, los procesos gerenciales comprenden la planificación estratégica, que implica establecer metas y objetivos claros, así como identificar las acciones necesarias para alcanzarlos. La organización implica distribuir los recursos de manera óptima y establecer las responsabilidades de cada miembro de la institución. La dirección implica liderar y motivar al personal docente y administrativo para lograr los objetivos establecidos.

Finalmente, el control implica evaluar el desempeño de la institución y tomar medidas correctivas cuando sea necesario para garantizar la calidad educativa. Estos procesos son fundamentales para asegurar el buen funcionamiento de una institución educativa y para garantizar que se cumplan sus objetivos de enseñanza y aprendizaje (Acosta y Barrios, 2023).

El planteamiento de los autores resalta la importancia de los procesos gerenciales en el ámbito educativo, enfatizando cuatro elementos clave: planificación estratégica, organización, dirección y control. La planificación estratégica se destaca como un punto de partida fundamental, estableciendo la dirección y los objetivos a largo plazo de la institución educativa. La organización se centra en la distribución eficiente de los recursos disponibles, como el personal, el tiempo y el presupuesto, para alcanzar dichos objetivos.

La dirección, por su parte, enfatiza la importancia del liderazgo y la motivación para inspirar al personal hacia la consecución de metas comunes. Finalmente, el control se presenta como un proceso continuo de evaluación y mejora, identificando y corrigiendo posibles desviaciones en el cumplimiento de los objetivos. Este enfoque resalta la interconexión de los procesos gerenciales y su importancia para el funcionamiento efectivo de una institución educativa. Al implementarlos de forma integrada y coherente, las instituciones educativas pueden mejorar su calidad educativa, asegurando que los estudiantes alcancen los objetivos de enseñanza-aprendizaje establecidos.

Importancia de la gerencia educativa

La importancia de la gerencia educativa radica en su capacidad para promover la eficiencia y la efectividad en las instituciones educativas, lo que se traduce en una mejora significativa en la calidad de la educación (Bello, 2019).

Según Briceño et al. (2020), una adecuada gerencia educativa permite planificar de manera estratégica, asignar eficientemente los recursos disponibles, promover el desarrollo profesional del personal docente y administrativo, y establecer mecanismos de evaluación y seguimien-

to que permitan garantizar el cumplimiento de los objetivos educativos.

Además, la gerencia también juega un papel fundamental en la promoción de una cultura organizacional orientada a la excelencia y al mejoramiento continuo, fomentando el trabajo en equipo, la colaboración y el compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa (Torcatt, 2020).

Desempeño docente

Para mejorar el desempeño docente, la gerencia educativa puede proporcionar a los docentes los recursos necesarios para enseñar de manera efectiva, ofrecer oportunidades de formación y desarrollo profesional, crear un ambiente laboral positivo, evaluar el desempeño docente de manera justa, reconocer, premiando el buen desempeño docente (Martínez, García & Quispe, 2022). Este enfoque resalta la importancia de brindar a los docentes el apoyo y los recursos necesarios para que puedan cumplir con eficacia su labor educativa, lo que a su vez contribuye al mejoramiento continuo de la calidad educativa.

La gestión educativa desempeña un papel importante en el funcionamiento efectivo de las instituciones al proporcionar la estructura y el liderazgo necesarios para garantizar un entorno propicio para el aprendizaje. Los gerentes son responsables de establecer metas y objetivos claros, así como de diseñar estrategias para alcanzarlos. Además, gestionan los recursos disponibles de manera eficiente, lo que incluye la asignación adecuada de presupuestos, la contratación de personal calificado y la adquisición de materiales educativos adecuados (Acosta, y Barrios, 2023).

Asimismo, la gerencia educativa también promueve una cultura organizacional positiva, donde se fomenta la colaboración, la comunicación efectiva y el desarrollo profesional continuo de los docentes. Esto subraya la importancia fundamental de la gerencia educativa para garantizar que las instituciones educativas funcionen de manera efectiva y que los estudiantes reciban la educación de calidad que merecen (Gómez, Bazurto, Saldarriaga, Tarazona, 2022).

De allí que, la gerencia educativa puede impactar el desempeño docente al proporcionar oportunidades de desarrollo profesional. Los programas de formación y capacitación continua permiten a los docentes mejorar sus habilidades pedagógicas, estar al día con las últimas tendencias educativas y desarrollar nuevas estrategias de enseñanza.

Según Zamudio, Solares, Serrano, & Guerrero (2023), cuando los líderes educativos invierten en el desarrollo

profesional de sus docentes, estos se sienten más preparados y motivados para enfrentar los desafíos educativos, lo que se traduce en un mejor desempeño en el aula y mejores resultados académicos para los estudiantes.

Por último, la gerencia educativa puede influir en el desempeño docente al establecer expectativas claras, brindando retroalimentación constructiva. Cuando los líderes educativos establecen metas claras proporcionando retroalimentación regular a los docentes, estos tienen una mejor comprensión de lo que se espera de ellos y cómo pueden perfeccionar su práctica. Esto contribuye a un ambiente de trabajo más transparente y colaborativo, donde los docentes se sienten apoyados en su crecimiento profesional al tener la oportunidad de alcanzar su máximo potencial (Ibáñez y Villasana 2022).

Para Camacho, Mendivil y Martelo (2021), el desempeño docente se refiere a la manera en que los profesores llevan a cabo sus funciones y responsabilidades en el contexto educativo. Incluye aspectos como la planificación y organización de clases, la impartición efectiva de contenidos, la interacción con los estudiantes, la evaluación del aprendizaje, la colaboración con colegas y la participación en actividades extracurriculares.

El desempeño no solo se relaciona con la enseñanza de contenidos académicos, sino también con el desarrollo de habilidades socioemocionales, la promoción de valores y actitudes positivas, así como el fomento de un ambiente de aprendizaje motivador.

Según Gómez et al. (2022), el desempeño docente se evalúa a través de diversos métodos, que pueden incluir la observación en el aula por parte de supervisores o pares, la revisión de planes de clase y materiales educativos, la evaluación del rendimiento de los estudiantes, encuestas de satisfacción de los alumnos y de los padres, así como la autoevaluación.

También se pueden utilizar indicadores objetivos, como tasas de aprobación, asistencia y logro académico de los estudiantes, para evaluar el impacto del trabajo docente en el desarrollo de los estudiantes. Es importante que la evaluación del desempeño docente sea integral, considerando diferentes aspectos de la labor educativa para proporcionar una imagen completa y precisa de la labor del docente.

El planteamiento de los autores consultados permite inferir que el desempeño de los docentes es importante debido a que tiene un impacto directo en la calidad de la educación y en el aprendizaje de los estudiantes. Esto implica que un docente bien preparado, con un buen desempeño puede motivar, inspirar a los estudiantes hacia el éxito académico y personal. Además, un buen desempeño docente contribuye a crear un ambiente de aprendizaje

positivo, estimulante, que favorece el desarrollo integral de los estudiantes.

La evaluación del desempeño docente es importante para identificar fortalezas y áreas de mejora en la labor educativa, permitiendo a los docentes recibir retroalimentación constructiva, generando oportunidades de desarrollo profesional. Igualmente, es importante para garantizar la rendición de cuentas, transparencia en el sistema educativo, ayudando a identificar y reconocer el trabajo de los docentes que destacan por su excelencia y a identificar aquellos que requieren apoyo adicional.

La gerencia educativa y su influencia en el desempeño docente

La gerencia educativa influye de manera significativa en el rendimiento y desempeño de los docentes al proporcionar el marco y las condiciones adecuadas para que estos puedan desarrollar su labor de manera efectiva. Una gerencia educativa eficiente se encarga de establecer objetivos claros, proporcionar recursos adecuados, promover un clima organizacional favorable, ofreciendo oportunidades de desarrollo profesional.

Estas acciones no solo motivan a los docentes a mejorar su desempeño, sino que también les brindan las herramientas y el apoyo necesarios para alcanzar sus metas al satisfacer las necesidades de sus estudiantes (Hormaza, Intriago, Zambrano y Palacios, 2022).

La gerencia educativa puede impactar en el desempeño de los docentes al establecer sistemas de evaluación y retroalimentación efectivos. Al proporcionar una retroalimentación constructiva, basada en evidencia, la gerencia educativa puede ayudar a los docentes a identificar áreas de mejora y a implementar estrategias para optimizar su desempeño (Moreno, 2019).

Al considerar los señalamientos que hacen los autores citados, se deja ver la influencia de la gerencia educativa en el rendimiento y desempeño de los docentes. Se destaca la importancia de implementar estrategias y políticas que promuevan un liderazgo efectivo y orientado al apoyo del personal docente, reconociendo así el impacto directo que la gestión educativa tiene en el trabajo de los docentes.

Además, este señalamiento enfatiza la necesidad de que los directivos escolares estén capacitados y preparados para liderar procesos de cambio y mejora en las instituciones educativas, lo que puede contribuir a crear un ambiente propicio para el desarrollo profesional y la excelencia académica de los docentes.

Métodos

El estudio se enmarcó en el paradigma positivista, que se caracteriza por buscar leyes generales a través de la observación y medición objetiva de los fenómenos (Acosta, 2023). Además, adquiere el enfoque cuantitativo, el cual se refiere a la recolección y análisis de datos numéricos para describir, explicar o predecir fenómenos (Hernández y Mendoza, 2018).

El estudio fue de tipo correlacional, lo que implica analizar la relación entre dos o más variables para determinar si existe una relación entre ellas. Esta metodología permite establecer la fuerza y la dirección de la relación entre variables, pero no permite establecer relaciones causales.

La técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta, mediante un cuestionario con 36 ítems de respuesta múltiple. Este cuestionario fue validado por cinco expertos en educación y gerencia, garantizando así su fiabilidad y validez.

La confiabilidad del instrumento fue alta, con un valor de 0,988. La muestra estuvo compuesta por 98 docentes y 12 directivos de tres instituciones educativas del Municipio Mara. Los criterios de inclusión se describieron para seleccionar a los participantes, como ser docente activo en la institución educativa.

En cuanto a las consideraciones éticas, se siguieron los principios de respeto, beneficencia, no maleficencia y justicia. Se obtuvo el consentimiento informado de los participantes y se garantizó la confidencialidad de la información. Para el análisis de datos, se utilizó el software SPSS versión 21. Se realizaron análisis descriptivos, como tablas de frecuencias, y análisis inferenciales, como pruebas de correlación, para explorar las relaciones entre variables.

Resultados

Seguidamente, se presenta el análisis estadístico de las variables y su coeficiente de correlación.

La tabla 1, muestra los resultados de los procesos gerenciales, observándose respecto al indicador planificación el 66.3% de los docentes considera que algunas veces desde la gerencia se planifican estrategias y acciones para alcanzar los objetivos institucionales, un 23.4% cree que siempre lo hacen y solo un 11.2% manifestó que nunca ocurre. En cuanto a los directivos un 66.6% cree que siempre se cuentan estrategias para direccionar las acciones dentro de las unidades educativas de educación media general, un 33.3% considera que algunas veces se hace.

Al hacer referencia al indicador Dirección el 55.1% de los docentes destacaron que algunas veces se supervisa usted el desarrollo de las actividades educativas planificadas y se observa el liderazgo en el manejo de situaciones cotidianas en la institución, un 35.7% considera que esto ocurre, mientras un 9.1% manifestó que nunca se da. Por su par el 83.3% de los directivos consideran que siempre se supervisa y se manejan las actividades diarias en la institución, y un 16.6% cree que esto ocurre algunas veces.

Al analizar el indicador Control, se evidencia que el 67.3% cree que siempre se hace seguimiento y control de los resultados de las actividades educativas implementadas, el 25.5% expuso que esto solo se da algunas veces y el 7.1% cree que nunca pasa. Mientras que el 83.3% de los directores encuestado cree que se hace seguimiento a las acciones propuestas y un 16.6% manifestó que esto solo pasa algunas veces.

Finalmente, en cuanto al indicador Evaluación se observa que el 48.9% destacó que siempre se aplican instrumentos de evaluación para medir la gestión institucional y del docente, y se hace evaluación constante para mejorar la calidad educativa, un 40.8% cree que esto pasa algunas

Tabla 1.
Procesos gerenciales

Indicador	Alternativas de respuestas											
	Siempre				Algunas veces				Nunca			
	Doc.		Dir.		Doc.		Dir.		Doc.		Dir.	
	Fr	F%	Fr	F%	Fr	F%	Fr	F%	Fr	F%	Fr	F%
Planificación	23	23.4	8	66.6	64	65.3	4	33.3	11	11.2	0	0
Dirección	35	35.7	10	83.3	54	55.1	2	16.6	9	9.1	0	0
Control	66	67.3	10	83.3	25	25.5	2	16.6	7	7.1	0	0
Evaluación	48	48.9	12	100	40	40.8	0	0	10	10.2	0	0
Total	98	100	12	100	98	100	12	100	98	100	12	100

Tabla 2.
Desempeño Docente

Indicador	Alternativas de respuestas											
	Siempre				Algunas veces				Nunca			
	Doc.		Dir.		Doc.		Dir.		Doc.		Dir.	
	Fr	F%	Fr	F%	Fr	F%	Fr	F%	Fr	F%	Fr	F%
Compromiso	55	56.1	7	58.3	43	43.8	5	41.6	0	0	0	0
Motivación	63	64.2	4	33.3	35	35.7	6	50	0	0	2	16.6
Innovación	42	42.8	5	41.6	56	57.1	7	58.3	0	0	0	0
Participación voluntaria	58	59.1	7	58.3	40	40.8	3	25	0	0	2	16.6
Total	98	100	12	100	98	100	12	100	98	100	12	100

veces y el 10.2% considera que nunca ocurre. Por otra parte, el 100% de los directivos considera que esto siempre se hace.

Finalmente, en cuanto a la evaluación, se destaca que casi la mitad de los docentes (48.9%) considera que siempre se aplican instrumentos de evaluación para medir la gestión institucional y del docente, mientras que la totalidad de los directivos considera que esto siempre se hace.

Al hacer el análisis del desempeño docente, se observa para el indicador Compromiso que el 56.1% de los docentes manifiestan manifiesta se comprometen con los objetivos institucionales, un 43.8% cree que lo siente algunas veces. Asimismo, un 58.3% de los directivos cree que los docentes siempre se comprometen con las metas de las unidades educativas de media general, mientras que el 41.6% opina que ocurre algunas veces.

Al hacer referencia al indicador Motivación se mues-

tra que el 64.2% de los docentes encuestados cree que siempre está tiene interés en colaborar con la institución y un 35.7% considera que esto solo pasa algunas veces. Por su parte, un 50% de los directivos manifestó que algunas veces se muestran interesados por la institución, un 33.3% cree que siempre y solo un 16.6% destacó que nunca ocurre.

En relación al indicador Innovación se evidenció que el 57.1% de los docentes considera que siempre implementas nuevas estrategias o métodos en tu enseñanza y que la institución promueve la innovación en la enseñanza, al 42.8% le parece que esto siempre lo hacen. En este sentido, un 58.3% de los directivos considera siempre que la innovación en el trabajo docente es constante, mientras que el 41.6% piensa que ocurre algunas veces.

Finalmente, al analizar el indicador Participación voluntaria se observa que la mayoría, un 59.1%, indica que

Tabla 3.
Coefficiente de correlación entre las variables

Coeficientes		Variables	Gerencia educativa	Desempeño docente
Rho de Spearman	Gerencia educativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000	,986**
			-	,000
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	98	98
			,986**	1,000
			,000	-
			98	98

siempre se ofrece para actividades educativas fuera de tu horario laboral, seguido por un 40.8% que lo hace algunas veces. Asimismo, la percepción de la participación voluntaria entre los docentes es alta, con un 58.3% que lo considera siempre, y un 25.0% que lo percibe algunas veces.

En la tabla 3, se muestra el análisis de correlación entre la gerencia educativa y el desempeño docente muestra un coeficiente de correlación de Spearman de 0,986, lo que indica una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Además, este coeficiente es estadísticamente significativo con un valor de $p < 0,001$, lo que confirma que la relación entre la gerencia educativa y el desempeño docente es altamente significativa.

Por otro lado, la correlación entre el desempeño docente y la gerencia educativa también es alta, con un coeficiente de correlación de 0,986. Esta correlación también es estadísticamente significativa con un valor de $p < 0,001$. Estos resultados sugieren que existe una relación positiva y significativa entre la gerencia educativa y el desempeño docente, lo que sugiere que una buena gestión educativa puede tener un impacto positivo en el desempeño de los docentes.

Discusión

Considerando que existe una correlación significativa entre la gerencia educativa y el desempeño docente, se hizo un análisis de cada uno de los indicadores a la luz de algunas teorías que dan cuenta del fenómeno estudiado. En este sentido, Acosta y Barrios (2023) sostienen que la planificación efectiva por parte de los directivos puede incidir positivamente en el desempeño docente al establecer metas claras y objetivos alcanzables.

Según Bello (2019), cuando los directivos planifican estrategias y acciones para alcanzar los objetivos institucionales, proporcionan un marco de referencia claro para los docentes. Esto, según Quispe, Dávila, Cubas y Tapia (2023), puede ayudar a anticipar y resolver posibles problemas, reduciendo así la incertidumbre y el estrés de los docentes. Igualmente, la planificación puede fomentar la colaboración y el trabajo en equipo entre los docentes, lo que puede mejorar el ambiente laboral y motivarlos a alcanzar los objetivos planteados.

Dentro de este contexto, Torcatt (2020) destaca que, la dirección adecuada por parte de los directivos puede influir positivamente en el desempeño docente al proporcionar liderazgo, orientación y apoyo. Para Zamudio et al. (2023) si los directivos supervisan y guían el desarrollo de las actividades educativas planificadas, demuestran un compromiso con la excelencia académica y el éxito de los estudiantes.

Según Ibáñez y Villasana (2022), un buen liderazgo puede inspirar a los docentes a alcanzar su máximo potencial, motivándolos a innovar en su enseñanza y buscar continuamente formas de mejorar. De acuerdo con Quispe et al. (2023), una dirección efectiva puede fomentar un ambiente de trabajo positivo y colaborativo, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y el compromiso de los docentes con su trabajo.

De acuerdo con Chiavenato (2019), el control por parte de los directivos puede impactar positivamente en el desempeño docente al garantizar que se cumplan los estándares de calidad y se alcancen los objetivos establecidos. Si realizan un seguimiento y control de los resultados de las actividades educativas implementadas, pueden identificar áreas de mejora y proporcionar retroalimentación constructiva a los docentes.

Según Torcatt (2020), el control puede ayudar a detectar y corregir posibles desviaciones o problemas a tiempo, lo que puede prevenir situaciones que afecten negativamente el desempeño docente. Igualmente, el control puede promover la transparencia y la rendición de cuentas, fomentando así la responsabilidad, así como el compromiso de los profesores con su labor educativa.

Respecto a la evaluación, Hormaza et al. (2022) señalan que si esta es adecuada por parte de los directivos puede influir positivamente en el desempeño docente al proporcionar retroalimentación y reconocimiento por el trabajo bien hecho. Esto se debe a que cuando los directivos aplican instrumentos de evaluación para medir la gestión institucional, al igual que la del docente, pueden identificar las fortalezas y áreas de mejora de los docentes.

Dentro de este contexto, Chiavenato (2019) sostiene que una evaluación constante puede estimular la mejora continua y el desarrollo profesional de los docentes, al proporcionarles información valiosa sobre su desempeño. Por esto, una evaluación justa puede aumentar la confianza de los Profesores, motivándolos a esforzarse aún más por alcanzar los objetivos educativos establecidos.

Según Briceño et al. (2020), el compromiso de los docentes con su trabajo y con los objetivos institucionales puede ser fortalecido mediante una gestión efectiva de los directivos educativos. Cuando estos promueven una cultura organizacional que valora y reconoce el compromiso de los docentes, estos se sienten más motivados a trabajar arduamente para alcanzar las metas establecidas.

Este sentido, para Moreno (2019) la comunicación abierta y transparente por parte de los directivos puede fomentar el compromiso de los docentes al involucrarlos en la toma de decisiones y al proporcionarles un sentido de pertenencia e identidad con la institución.

Según Torcatt (2020), la motivación de los docentes para desempeñarse de manera eficaz y comprometida puede ser estimulada mediante la gestión de los directivos educativos. Cuando estos reconocen y valoran el trabajo de los docentes, lo que proporciona oportunidades de desarrollo profesional, estos se sienten más motivados a mejorar su desempeño. Asimismo, una gestión que promueva un ambiente de trabajo positivo y colaborativo puede aumentar la motivación de los docentes al hacerlos sentir parte de un equipo comprometido con la excelencia educativa.

Por su parte, Hormaza et al. (2022), la capacidad de los docentes para innovar en su enseñanza y buscar nuevas estrategias y métodos pedagógicos puede ser fomentada mediante una gestión innovadora por parte de los directivos educativos. Si los directivos promueven la creatividad y la experimentación en el aula, los docentes se sienten más motivados a buscar nuevas formas de enseñar y a adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes.

De acuerdo con Chiavenato (2019), una gestión que apoye la implementación de tecnologías educativas y el desarrollo de habilidades digitales puede estimular la innovación en el aula y mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Finalmente, según Gómez et al. (2022), la disposición de los educadores a participar voluntariamente en actividades educativas fuera de su horario laboral puede ser fomentada a través de una gestión efectiva por parte de los directivos educativos.

Cuando los directivos valoran y reconocen el esfuerzo y la dedicación del personal docente, estos se sienten más motivados a contribuir de forma voluntaria al logro de los objetivos institucionales. De acuerdo con Chiavenato (2019), una gestión que promueva la participación activa de los educadores en la vida académica y social de la institución puede mejorar su sentido de pertenencia y compromiso con la comunidad educativa.

Conclusiones

Los resultados obtenidos al analizar la relación entre la gerencia educativa y el desempeño de los docentes de educación media general en el Municipio Mara indican una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables. Tanto el coeficiente de correlación de Spearman (0,986) como el valor de significancia estadística ($p < 0,001$) confirman que la relación entre la gerencia educativa y el desempeño docente es altamente significativa.

Estos hallazgos sugieren que una buena gestión educativa puede tener un impacto positivo en el desempeño

de los docentes. Por lo tanto, se concluye que es importante que las autoridades educativas del Municipio Mara continúen desarrollando e implementando estrategias efectivas de gerencia educativa para mejorar el desempeño de los docentes y, por ende, la calidad de la educación en las unidades educativas de educación media general.

Según los resultados obtenidos al analizar el desempeño docente en las unidades educativas del Municipio Mara, se revelan varios aspectos significativos. En cuanto a la planificación, existe una discrepancia entre la percepción de los docentes y la de los directivos. La mayoría de los docentes considera que las estrategias y acciones para alcanzar los objetivos institucionales se planifican algunas veces, mientras que los directivos tienen una percepción más positiva, indicando que siempre se cuentan con estrategias para direccionar las acciones.

En el control, la mayoría de los docentes cree que se hace seguimiento y control de los resultados de las actividades educativas implementadas, aunque un porcentaje menor considera que esto solo se da algunas veces. En cuanto a la evaluación, la mayoría de los docentes cree que se aplican instrumentos de evaluación para medir la gestión institucional y del docente, aunque un porcentaje significativo considera que esto ocurre algunas veces. Los directivos, por su parte, tienen una percepción más positiva, indicando que esto siempre se hace.

En relación con el desempeño docente, en cuanto al compromiso, la mayoría de los docentes manifiesta un compromiso con los objetivos institucionales, aunque un porcentaje considerable también indica que esto ocurre solo algunas veces. En cuanto a la motivación, la mayoría de los docentes muestra un interés en colaborar con la institución, aunque algunos indican que esto solo ocurre algunas veces.

En relación con la innovación, la mayoría de los docentes y directivos perciben que se implementan nuevas estrategias o métodos en la enseñanza, aunque un porcentaje menor indica que esto ocurre solo algunas veces. Finalmente, en cuanto a la participación voluntaria, la mayoría de los docentes se ofrece para actividades educativas fuera de su horario laboral, lo que indica un alto nivel de compromiso. En resumen, se observa un nivel general de desempeño docente positivo en cuanto a compromiso, motivación, innovación y participación voluntaria, aunque también se identifican áreas de mejora en algunos aspectos.

Referencias bibliográficas

Acosta, S., y Barreto, A. (2023). Gestión educativa desde la perspectiva epistemológica de la complejidad en la

- gerencia del siglo XXI. *Delectus*, 6(2), 1-12. <https://doi.org/10.36996/delectus.v6i2.208>
- Acosta, S., y Barrios, M. (2023). Procesos gerenciales para la gestión del cambio en las instituciones educativas. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 27(2), 48-72. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v27i2.1863>
- Bello, C. (2019). Comunicación efectiva desde la gerencia educativa. *EPISTEME KOINONIA: Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes*, 2(3), 24-40. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7276113>
- Briceño, M., Correa, S., Valdés, M., y Hadweh, M. (2020). Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje. *Revista de Ciencias Sociales*, 26(2), 286-298. <https://doi.org/10.31876/rsc.v26i2.32442>
- Camacho, L., Mendivil, T., & Martelo, R. (2021). Indicadores metodológicos y factores que intervienen en la calidad educativa en colegios del sector privado. *Revista Boletín Redipe*, 10(13), 760-772. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1787>
- Carbonell, C., Gutiérrez, A., Marín, F. y Rodríguez, R. (2021). Calidad en la educación superior en América Latina: revisión sistemática. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(6), 345-360. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.21>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de Administración*. Mc Graw Hill.
- Gómez, J., Bazurto, J., Saldarriaga, K., y Tarazona, A. (2022). Gestión académica resiliente: Estrategias para el contexto universitario. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 11-28. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.2>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. 7ma. Edición. McGraw-Hill Interamericana.
- Hormaza, Z., Intriago, J., Zambrano, L., y Palacios, E. (2022). Gerencia educativa en el contexto de educación superior: caso Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 409-425. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.27>
- Ibáñez, R., y Villasana, P. (2022). Gerencia educativa: procesos de enseñanza aprendizaje para la construcción de conocimiento. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 297-312. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.20>
- Martínez, E., Quispe, R., Gutiérrez, J., y García, C. (2022). Gestión educativa y competencias: concepciones del docente universitario. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 266-280. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.18>
- Moreno, Y. (2019). Gerencia educativa versus satisfacción laboral del docente actual: una mirada analítica. *Revista Científica*, 4(12), 369-380. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011949>
- Paredes, A., Inciarte, A., y Walles, D. (2020). Educación superior e investigación en Latinoamérica: Transición al uso de tecnologías digitales por Covid-19. *Revista De Ciencias Sociales*, 26(3), 98-117. <https://doi.org/10.31876/rsc.v26i3.33236>
- Quispe, S. Dávila, M., Cubas M., & Tapia, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359-371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Torcatt, T. (2020). Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. *Revista de ciencias sociales*, 26(2), 42-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599930>.
- Zamudio, V., Solares, A., Serrano, G., y Guerrero, L. (2023). Gestión Educativa a través de Inteligencia Artificial como una alternativa para el abandono escolar. *Revista Electrónica sobre Educación Media y Superior*, 10(19). <https://www.cemys.org.mx/index.php/CEMYS/article/view/325>



INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. X. No. 1

Octubre 2024

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

La Revista Innovación y Gerencia es una publicación semestral de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH), que surge con el propósito de convertirse en una importante referencia entre los órganos de difusión universitarios que existen en la actualidad. Publica artículos científicos, ensayos, críticas de libros, sobre aspectos asociados con procesos de innovación. En los cuales se presentan conocimientos novedosos, nuevas ideas y experiencias teórico-prácticas, que contribuyen con las diferentes disciplinas del conocimiento. Además, abarca temas relacionados con la gerencia, término con gran auge en los tiempos actuales, desde la perspectiva de entender nuevos retos y formular estrategias orientadas a dar respuestas a los procesos de transformación que experimenta la sociedad moderna. Las contribuciones científicas difundidas en este medio, serán el resultado de investigaciones teóricas o experimentales de carácter inédito y original. La revista está dirigida a investigadores, catedráticos, profesionales, estudiantes y el público en general, interesados en ampliar sus conocimientos sobre temas de actualidad y relevancia en las áreas primordiales del desarrollo social.

Tiene como misión contribuir con la difusión y promoción permanente de la producción intelectual, desde la perspectiva de presentar nuevos aportes dentro de los procesos de investigación y divulgación académica. Su visión está orientada a proyectarse como un órgano de divulgación de reconocido prestigio en la comunidad académico-científica, capaz de afianzar el desarrollo y ejecución de importantes retos en materia de generación de conocimientos.

Objetivos:

- Dar a conocer la producción intelectual, mediante la publicación de trabajos de calidad y adaptados a una nueva visión de la ciencia, orientada a la búsqueda de nuevos conceptos y paradigmas.
- Fomentar la investigación científico - técnica.
- Incentivar a los docentes e investigadores a desarrollar diversas líneas de investigación mediante las cuales se ejecuten proyectos viables.
- Propiciar un medio editorial en el cual puedan confrontarse ideas y criterios vanguardistas vinculados con las diversas áreas del saber.
- Promover el intercambio de información con otras instituciones dedicadas a impulsar el progreso científico de la región y el país.

Esta publicación se cuenta indizada en:

Latindex (América Latina, el Caribe, España y Portugal)
Advanced Science Index
Mir@bel "(RE) CUEILLIR LES SAVOIRS"

INNOVACIÓN Y GERENCIA
Universidad Dr. José Gregorio Hernández.
Decanato de Investigación y Postgrado. Dirección del Fondo Editorial.
Calle 89B entre Av. 15 Delicias y Av. 14C. Maracaibo, estado Zulia Venezuela.
Correo electrónico: fondoeditorial@ujgh.edu.ve.



INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. X. No. 1

Octubre 2024

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

Tabla de Contenido

Editorial

Artículos

- **Rol de los centros de costos y beneficios en la praxis contable moderna** 8
Role of cost and benefit centers in accounting praxis
Rafael Ricardo Espina Pion
- **Fraternidad Interuniversitaria como agente potenciador de ciudadanía mundial para la calidad social** 14
Interuniversity fraternity as an enhancer of global citizenship for social quality
Lorraine Palmar, Losangela Palmar, Daniel Romero
- **Desempeño gerencial para las escuelas primarias bajo el enfoque por competencias** 20
Managerial performance for primary schools under the competency-based approach
Ana Bell Barrera Ruza, Roaxi Carolina Pimienta Chourio, Dubraska M. Cáceres Zambrano
- **Excelencia y creatividad empresarial como pilares en la sostenibilidad y crecimiento organizacional** 27
Excellence and business creativity as pillars for sustainability in organizational growth
Andreina Salazar, Harvin Fernández, Juan Carlos Bracho
- **Gerencia educativa y desempeño docente en educación media general** 36
Educational management and teacher performance in general secondary education
Deinny José Puche Villalobos
- **Desarrollo organizacional y toma de decisiones en la planificación estratégica institucional** 45
Organizational development and decision making in institutional strategic planning
Luis García, Danyelis Báez
- **Gerencia innovativa: retos y oportunidades de la planificación estratégica institucional del futuro** 51
Innovative management: challenges and opportunities of institutional strategic planning of the future
Freddy Diaz, Luzoly Jordan
- **Contabilidad de gestión: una aproximación teórica para decisiones estratégicas y operativas efectivas** 58
Management accounting: a theoretical approach for effective strategic and operational decisions
Ronny Leonardo Olaya Cum, Jhomyra Elizabeth Fernández Guevara, Cristian Javier Ordóñez Cabrera
- **Reflexiones críticas sobre los ejercicios de poder en la interacción docente-estudiante** 65
Critical reflections on power exercises in educational management
Giovanny Stiven Ramírez Mejía
- **Liderazgo transformacional en la gerencia 4.0 Una perspectiva innovadora** 73
Transformational leadership in management 4.0: An innovative perspective
Reynaldo Jiménez, Anarilis Gómez González

Ensayos

- **Plan de mejora continua propuesto para la administración tributaria nacional en Venezuela** 84
Proposed continuous improvement plan for national tax administration in Venezuela
William Pirela Espina
- **Análisis del discurso y análisis crítico en las ciencias de la salud** 91
Analysis and critical analysis of discourse in health sciences
Yessica Torres