

CONCLUSIONES

Al identificar las bases del poder del gerente educativo de las escuelas primarias del Circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia, se concluye que la base del poder más empleada es la legítima, basada en el poder por posición concedido al gerente por los miembros de las escuelas, aspecto evidenciado al asignar trabajos específicos a los mismos, decidiendo quién los hará y cómo se realizarán, de manera que los docentes u otros miembros del plantel deben hacer lo indicado por el gerente educativo en el ámbito escolar, siguiendo exactamente sus directrices.

Al describir las estrategias del poder del gerente educativo de las escuelas primarias del Circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia, se concluye que se detectaron debilidades en el indicador asertividad pues los gerentes educativos no la emplean para reducir el estrés causado por las relaciones establecidas entre los miembros del plantel, ni han desarrollado capacidades para expresar deseos positivos porque no se consideran a los demás en cuanto a lo que piensan, necesitan y desean.

Al definir los enfoques conductuales de liderazgo del gerente educativo de las escuelas primarias del Circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia, se concluye que se observa una predominancia del enfoque estructurador en contraposición a los enfoques estratégico, De servicio, individualizado y autoliderazgo, pues dicho actor educativo dirige las

instituciones en forma unidireccional, coartando la participación de los docentes en la toma de decisiones e imponiendo su opinión por encima de los demás, creando barreras con el resto de los miembros del plantel.

Al identificar el enfoque de contingencia de liderazgo del gerente educativo de las escuelas primarias del Circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia, se concluye que el más utilizado es el basado en valores en contraposición al denominado para el cambio y situacional de equipos, pues los gerentes se preocupan por la internalización de los valores humanos para que los miembros de las escuelas se esfuercen por alcanzar los objetivos, donde son necesarios los juicios de valor para su fijación así como para el desarrollo de alternativas y escogencia de decisiones.

Al establecer la relación entre poder del gerente educativo y enfoques de liderazgo en directores las escuelas primarias del Circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia, se concluye que hay una relación baja y estadísticamente significativa entre las variables objeto de esta investigación, significando con ello que a medida que aumentan los valores de la variable poder del gerente educativo aumentan de forma baja los valores de la variable Enfoques de liderazgo en las instituciones objeto de estudio o viceversa.

RECOMENDACIONES

Se recomienda a los gerentes educativos de las escuelas primarias del Circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia con respecto a las bases del poder institucional, revisarlas para conocer sus ventajas y desventajas, pues el poder representa una guía referencial para ostentar la autoridad en las organizaciones educativas en forma participativa, democrática, y el gerente educativo, debe hacer uso adecuado de cada una de estas, sobre todo la referida a la Del conocimiento en el momento que se requiera.

En cuanto a las estrategias del poder la más débil es la asertividad, por lo cual se recomienda al gerente decir con honestidad lo requerido a cada miembro de la comunidad educativa, dándole valor a su cargo gerencial pues el mismo es responsable de todo lo que sucede en la institución. Por ello, debe desarrollar conductas asertivas, dando mayor participación al personal docente.

Asimismo, se recomienda a los gerentes educativos utilizar enfoques de liderazgo conductuales adecuado a los intereses o necesidades de los miembros del plantel, definiendo sus capacidades y habilidades para intervenir las realidades sociales mejorando su condición, apoyándose en el trabajo conjunto con sus seguidores a fin de lograr los objetivos institucionales propuestos. En este sentido, podría escoger un estilo de liderazgo estratégico, tratando de expandirse por los municipios adyacentes, contribuyendo así al desarrollo local.

Igualmente se les recomienda, ejecutar enfoques de contingencia de liderazgo, como por ejemplo, el denominado Para el cambio, desarrollando todas las características del líder contemporáneo asistiendo a talleres o cursos de formación continua, a fin de hacer de las mismas herramientas personales y profesionales que coadyuven al logro de las metas establecidas por la organización tanto en el ámbito interno como el externo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüera, E. (2004). **Liderazgo y compromiso social**. BUAP.
- Aguilar, M., y Pereyra, L. (2006). **Resistencia al cambio**. Disponible en <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/ger1/climultcamborg.htm>. Consulta 05/04/2009.
- Álvarez, Santiago; Cardona, Pablo; Chinchilla, María, y otros (2007). **Paradigmas del liderazgo. Claves de la dirección de personas**. España, Madrid: Editorial Mc Graw Hill.
- Alles, M. (2006). **Gestión por competencias**. El Diccionario. Granica. Buenos Aires.
- Angarita, Y. (2009). **Inteligencia social y poder del docente desde la perspectiva del alumno de la III etapa de educación básica**. Universidad Rafael Urdaneta .Maracaibo. Estado Zulia. Venezuela.
- Armas, Miguel (2010). **Liderazgo y Autoridad**. Disponible en http://www.liderdeproyecto.com/articulos/liderazgo_y_autoridad.html. Consulta 12/01/210.
- Azuaje, E. (2005). **Pensamiento gerencial. Su desarrollo**. Ediciones Urania, Grupo Pomaire. Venezuela
- Beckhard, R., y Goldsmith, M. (2001). **La organización del futuro**. Granica. Buenos Aires.
- Benavides, J. (2004). **Administración**. Mc Graw Hill. México.
- Benavides, Raymundo; Beltrán, Mario; Pérez, Octavio, y Vergara, Arturo (2005). **Administración**. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Bennis, W. (2002). **Futuro del liderazgo**. Deusto.
- Blanchard, Ken (2007). **Liderazgo al más alto nivel**. Colombia, Bogota. Grupo editorial Norma.
- Boland, L.; Carro, F.; Stancatli, M., y Gismano, Y. (2007). **Funciones de la Administración**. Universidad Nacional del Sur. Argentina.
- Bryman (2007). **Enfoque del liderazgo transformacional**. Mc Graw Hill. México.

- Cabrero, M. (2009). **El Coaching Emocional**. Editorial UOC. Barcelona
- Chávez, N. (2007). **Introducción a la Investigación Educativa**. Venezuela: C. A. Editora La Columna.
- Chiavenato, I. (2004). **Administración**. Mc Graw Hill. México.
- Daft, Richard (2006). **La Experiencia del Liderazgo**. México: Editorial Thomson.
- Davis, K., y Newstrom, J. (2003). **Comportamiento humano en el trabajo**. Mc Graw Hill. México.
- Gil' Adi, D. (2001). **Inteligencia emocional en la práctica**. Buenos Aires: Editorial Mc Graw Hill.
- Gil' Adí, D. (2004). **Liderazgo: Una decisión personal**. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C.; Baptista, P. (2006). **Metodología de la investigación**. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Hesselbein, F. (2007). **El líder del futuro 2: visiones, estrategias e ideas para los nuevos tiempos**. Deusto
- Hevia, M. (2006). **Estilo de liderazgo asumido por los jefes de cátedra a nivel universitario**. Trabajo de Grado (Maestría en Gerencia Educativa). Venezuela: Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín, Decanato de Investigación y postgrado, Maestría en Gerencia Educativa.
- Hughes, R.; Ginnett, R., y Curphy, G. (2007). **Liderazgo. Cómo aprovechar las lecciones de la experiencia**. Mc Graw Hill Interamericana. México.
- Hurtado, J. (2006). **Metodología de la Investigación Holística**. Caracas: SYPAL-IVTC.
- Ivancevich, J.; Konopaske, R., y Matteson, M. (2006). **Comportamiento Organizacional**. 7ma edición. Mc Graw Hill. México
- Jiménez, J. (2011). **Poder del gerente y conflicto organizacional en las instituciones educativas**. Universidad Dr. Rafael Bellosó Chacín Maracaibo. Estado Zulia. Venezuela.
- Lefcovich, Mauricio (2006). **Superando la resistencia al cambio**. Disponible en Escritos de gerencia o Artículos gerenciales de <http://www.degerencia.com/articulo/superandolaresistenciaalcambio>. Consulta 05/04/2009

- Lukes, S. (2007). **El poder: un enfoque radical**. Silo XXI. España.
- Lussier, R y Achúa (2005) **Liderazgo**. Teoría, aplicación, desarrollo de habilidades. Australia: Editorial Thomson.
- Luthans, Ch. (2002). **Evaluación organizacional: marco para evaluar el desempeño**. IDRC.
- Madrigal, B. (2005). **Liderazgo**. Universidad de Guadalajara. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Mateo, D. (2006). **Gestión Emprendedora**. Ideas propias Editorial. España.
- Mosley, D.; León, C., y Megginson, P. (2005). **Supervisión: la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación**. Thomson Editores. México.
- Muchinsky, P. (2002). **Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la psicología organizacional**. Cengage Learnign Editores.
- Petit, (2010) **Poder del personal directivo y comportamiento organizacional del personal de las instituciones de educación básica media general**. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo. Estado Zulia. Venezuela.
- Ríos, M. (2009). **Liderazgo para el cambio**. Disponible en <http://educienciasmariosq.blogspot.com/2009/12/liderazgo-para-el-cambio.html>. Consulta 12/01/2011
- Robbins, S. (2004). **Comportamiento organizacional**. Teoría y práctica. México. Ediciones Prentice Hall.
- Rodríguez, J. (2003). **Introducción a la administración con enfoque de sistemas**. Cengage Learning Editores.
- Silva, P. (2005). **El don del liderazgo**. Mc Graw Hill. México.
- Tamayo y Tamayo, M. (2005). **El proceso de investigación científica**. México: Editorial Limusa.
- Vázquez, R. (2005). **Habilidades directivas y técnicas de liderazgo**. Ideas propias Editorial. España.
- Vílchez, C. (2010). **Inteligencia emocional e inteligencia intuitiva y su influencia en el liderazgo de los directores de liceos**. Tesis doctorado en Ciencias de la Educación. Venezuela: Universidad Dr. Rafael Belloso

Chacín. Decanato de Investigación y Postgrado, Doctorado en Ciencias de la Educación.

Weisinger, Hendrie (2002). **La inteligencia emocional en el trabajo**. Buenos Aires, Argentina: Javier Vergara Editor.

Zárraga de Barrios, Norma (2009). **Liderazgo y cultura organizacional en instituciones educativas**. Trabajo de Grado Maestría en Gerencia Educativa. Venezuela: Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín, Decanato de Investigación y Postgrado.

ANEXOS

ANEXO A

**INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE
INFORMACIÓN**

**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD RAFAEL BELLOSO CHACIN
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN: GERENCIA EDUCATIVA**



**PODER DEL GERENTE EDUCATIVO Y ENFOQUES DE LIDERAZGO EN
DIRECTORES DE LAS ESCUELAS PRIMARIAS**

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Autora: Kelly Caruso

Tutor: Maribel Bracho

Maracaibo, 2011



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD RAFAEL BELLOSO CHACÍN
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN: GERENCIA EDUCATIVA**

CUESTIONARIO PARA EL DOCENTE

INSTRUMENTO DIRIGIDO AL DOCENTE -DIRECTOR

Este instrumento tiene como objetivo determinar la relación entre poder del gerente educativo y enfoques de liderazgo en directores de las escuelas primarias del circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del estado Zulia. La información que Usted suministre será confidencial y de mucha utilidad para la investigación. De la sinceridad de sus respuestas dependerá la confiabilidad de los resultados de este trabajo. Gracias anticipadas por su colaboración.

Atentamente,

Kelly Caruso



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD RAFAEL BELLOSO CHACÍN
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN: GERENCIA EDUCATIVA**

INSTRUCCIONES

Es importante que lea todas las instrucciones antes de responder el cuestionario:

1. Lea detenidamente todos los ítems antes de seleccionarlos
2. Siga el orden establecido
3. No deje algún ítem sin responder
4. Cada ítem está estructurado por un total de cuatro alternativas:
SIEMPRE (S), CASI SIEMPRE (CS), CASI NUNCA (CN), NUNCA (N).
Seleccione una sola y márkela según su opinión.
5. Ninguna respuesta es correcta o incorrecta. Trate de responder en forma veraz y sincera, de ello depende la pertinencia de la información.
6. Si se presentan dudas al responder el instrumento, consulte al encuestador.

CUESTIONARIO PARA EL DOCENTE

El gerente de su institución:					
Nº	ITEMS	Alternativas			
		S	CS	CN	N
Variable: Poder del gerente educativo Dimensión: Bases del poder del gerente educativo INDICADOR: DEL CONOCIMIENTO					
1	Utiliza su experiencia para influir en su personal en las diferentes áreas particulares				
2	Basa su poder en su conocimiento gerencial				
3	Gestiona el conocimiento a otros miembros del plantel para añadirle valor real al mismo				
INDICADOR: DE REFERENCIA					
4	Otorga el poder de mando a quienes carecen del mismo				
5	Propicia actividades para el logro del sentido de pertenencia con la institución donde labora				
6	Basa su poder de influencia manteniendo lealtad hacia los demás miembros del plantel				
INDICADOR: COERCITIVO					
7	Usa sanciones disciplinarias con el personal cuando sea necesario				
8	Emplea el poder coercitivo cuando los docentes no están dispuestos a hacer las cosas como se les exige				
9	Influye en los miembros del plantel a partir de la administración de sanciones				
INDICADOR: LEGÍTIMO					
10	Ostenta el poder por la posición gerencial que tiene en la organización				
11	Posee experiencia demostrable como líder de la institución				
12	Tiene capacidad para influir en los demás por el lugar que ocupa en la organización				
INDICADOR: COMPENSATORIO					
13	Otorga poder al docente para realizar actividades deseables				
14	Proporciona equipos de trabajo valiosos al docente que se lo merece				
15	Brinda reconocimiento publico al docente cuando realiza un buen trabajo				
DIMENSIÓN: Estrategias del poder del gerente educativo INDICADOR: NEGOCIACIÓN					
16	Busca acuerdo entre las partes en conflicto para intercambiar opiniones				
17	Posee cualidades para encontrar cooperación para el logro de sus propósitos				
18	Asume el uso estratégico del tiempo para dar oportunidad de los planteamientos de las partes en conflicto				

Nº	ITEMS	Alternativas			
		S	CS	CN	N
INDICADOR: COALICIÓN					
19	Logra alianzas de trabajo en las tareas que deban ejecutar el personal				
20	Concede gran valor a la cooperación entre los miembros del plantel				
21	Toma decisiones conjuntas frente a actividades futuras del plantel				
INDICADOR: ASERTIVIDAD					
22	Expresa su opinión honesta al personal sobre su actuación				
23	Demuestra interés por las necesidades del colectivo escolar				
24	Da un valor superior a las opiniones de los demás miembros del plantel				
INDICADOR: AUTORIDAD					
25	Resalta a los docentes las consecuencias de no obedecer una orden impartida				
26	Posee autoridad suficiente emanada de la posición gerencial ocupada en la escuela				
27	Propicia la obediencia dentro del grupo al ejecutar mandatos específicos				
Variable: Enfoques de liderazgo					
Dimensión: Enfoques conductuales del liderazgo					
INDICADOR: ESTRATÉGICO					
28	Promueve la participación del docente en la formulación de estrategias que sirven de canal conductor a las acciones del plantel				
29	Ejecuta un análisis racional de la situación del plantel antes de tomar decisiones				
30	Exhorta al personal docente a creer en la visión de la escuela				
INDICADOR: DE SERVICIO					
31	Posee habilidades para encauzar a la organización hacia el logro de los objetivos institucionales				
32	Enfoca su energía hacia un número limitado de asuntos importantes				
33	Identifica las recesidades del personal docente con el fin de satisfacerlas				
INDICADOR: INDIVIDUALIZADO					
34	Establece una relación única con cada miembro del plantel				
35	Desarrolla la confianza en el colectivo escolar				
36	Asume un alto grado de compromiso con las tareas ejecutadas				
INDICADOR: ESTRUCTURADOR					
37	Comunica a los miembros del plantel lo que se espera de ellos				
38	Requiere adquirir más habilidades para el puesto que ocupa				
39	Asume responsabilidad por la calidad del trabajo desarrollado en el plantel				

Nº	ITEMS	Alternativas			
		S	CS	CN	N
INDICADOR: AUTOLIDERAZGO					
40	Posee capacidad para ejecutar planes a largo plazo				
41	Tiene preparación para liderar al colectivo escolar				
42	Crea un ambiente laboral donde se valoren las relaciones interpersonales				
Dimensión: Enfoques de contingencia de liderazgo					
INDICADOR: PARA EL CAMBIO					
43	Demuestra cambios radicales en el liderazgo ejecutado				
44	Hace lo correcto aunque no tenga el apoyo inmediato del colectivo escolar				
45	Lidera a los miembros del plantel mediante el ejemplo personal				
INDICADOR: SITUACIONAL DE EQUIPOS					
46	Adapta su liderazgo a las expectativas de los miembros del plantel				
47	Entrena a otros miembros del plantel para que sepan liderar				
48	Ayuda al equipo de trabajo a adaptarse a las diversas situaciones presentadas en el contexto escolar				
INDICADOR: BASADO EN VALORES					
49	Demuestra los valores que ha internalizado en su práctica gerencial				
50	Refuerza los valores éticos de la organización				
51	Establece juicios de valor para la fijación de objetivos				

CUESTIONARIO DIRIGIDO AL GERENTE EDUCATIVO

Durante su gestión usted:					
Nº	ITEMS	Alternativas			
		S	CS	CN	N
Variable: Poder del gerente educativo					
Dimensión: Bases del poder del gerente educativo					
INDICADOR: DEL CONOCIMIENTO					
1	Influye en los miembros del plantel a partir de su experiencia relativa en aéreas particulares				
2	Basa su poder en su conocimiento gerencial				
3	Gestiona el conocimiento a otros miembros del plantel para añadirle valor real al mismo				
INDICADOR: DE REFERENCIA					
4	Otorga el poder de mando a quienes carecen del mismo				
5	Establece lazos interpersonales con el docente para contraatacar los problemas derivados de la falta de experiencia				
6	Basa su poder de referencia manteniendo lealtad hacia los demás miembros del plantel				
INDICADOR: COERCITIVO					
7	Usa sanciones disciplinarias con el personal cuando sea necesario				
8	Emplea el poder coercitivo cuando los docentes no están dispuestos a hacer las cosas como se les exige				
9	Influye en los miembros del plantel a partir de la administración de sanciones				
INDICADOR: LEGÍTIMO					
10	Ostenta el poder por la posición gerencial que tiene en la organización				
11	Posee experiencia demostrable como líder de la institución				
12	Tiene capacidad para influir en los demás por el lugar que ocupa en la organización				
INDICADOR: COMPENSATORIO					
13	Otorga poder al docente para realizar actividades deseables				
14	Proporciona equipos de trabajo valiosos al docente que se lo merece				
15	Brinda reconocimiento público al docente cuando realiza un buen trabajo				
DIMENSIÓN: Estrategias del poder del gerente educativo					
INDICADOR: NEGOCIACIÓN					
16	Busca acuerdo entre las partes en conflicto para intercambiar opiniones				
17	Posee cualidades para encontrar cooperación para el logro de sus propósitos				
18	Asume el uso estratégico del tiempo para dar oportunidad de los planteamientos de las partes e conflicto				

Nº	ITEMS	Alternativas			
		S	CS	CN	N
INDICADOR: COALICIÓN					
19	Considera que la forma natural de tener influencia es hacerse poderoso ante los miembros de la institución				
20	Concede gran valor a la cooperación entre los miembros del plantel				
21	Toma decisiones conjuntas frente a actividades futuras del plantel				
INDICADOR: ASERTIVIDAD					
22	Expresa su opinión honesta al personal sobre su actuación				
23	Demuestra interés por las necesidades del colectivo escolar				
24	Da un valor superior a las opiniones de los demás miembros del plantel				
INDICADOR: AUTORIDAD					
25	Resalta a los docentes las consecuencias de no obedecer una orden impartida				
26	Posee autoridad suficiente emanada de la posición gerencial ocupada en la escuela				
27	Propicia la obediencia dentro del grupo al ejecutar mandatos específicos				
Variable: Enfoques de liderazgo					
Dimensión: Enfoques conductuales del liderazgo					
INDICADOR: ESTRATÉGICO					
28	Promueve la participación del docente en la formulación de estrategias que sirven de canal conductor a las acciones del plantel				
29	Ejecuta un análisis racional de la situación del plantel antes de tomar decisiones				
30	Exhorta al personal docente a creer en la visión de la escuela				
INDICADOR: DE SERVICIO					
31	Posee habilidades para encauzar a la organización hacia el logro de los objetivos institucionales				
32	Enfoca su energía hacia un número limitado de asuntos importantes				
33	Identifica las necesidades del personal docente con el fin de satisfacerlas				
INDICADOR: INDIVIDUALIZADO					
34	Establece una relación única con cada miembro del plantel				
35	Desarrolla la confianza en el colectivo escolar				
36	Asume un alto grado de compromiso con las tareas ejecutadas				

Nº	ITEMS	Alternativas			
		S	CS	CN	N
INDICADOR: ESTRUCTURADOR					
37	Comunica a los miembros del plantel lo que se espera de ellos				
38	Requiere adquirir más habilidades para el puesto que ocupa				
39	Asume responsabilidad por la calidad del trabajo desarrollado en el plantel				
INDICADOR: AUTOLIDERAZGO					
40	Posee capacidad para ejecutar planes a largo plazo				
41	Tiene preparación para liderar al colectivo escolar				
42	Crea un ambiente laboral donde se valoren las relaciones interpersonales				
Dimensión: Enfoques de contingencia de liderazgo					
INDICADOR: PARA EL CAMBIO					
43	Demuestra cambios radicales en el liderazgo ejecutado				
44	Hace lo correcto aunque no tenga el apoyo inmediato del colectivo escolar				
45	Lidera a los miembros del plantel mediante el ejemplo personal				
INDICADOR: SITUACIONAL DE EQUIPOS					
46	Adapta su liderazgo a las expectativas de los miembros del plantel				
47	Entrena a otros miembros del plantel para que sepan liderar				
48	Ayuda al equipo de trabajo a adaptarse a las diversas situaciones presentadas en el contexto escolar				
INDICADOR: BASADO EN VALORES					
49	Demuestra los valores que ha internalizado en su práctica gerencial				
50	Refuerza los valores éticos de la organización				
51	Establece juicios de valor para la fijación de objetivos				

ANEXO B

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

**UNIVERSIDAD RAFAEL BELLOSO CHACIN
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
DECANATO DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN: GERENCIA EDUCATIVA**



**PODER DEL GERENTE EDUCATIVO Y ENFOQUES DE LIDERAZGO EN
DIRECTORES DE LAS ESCUELAS PRIMARIAS**

INSTRUMENTO PARA LA VALIDACIÓN

Autora: Kelly Caruso

Tutora: Dra. Maribel Bracho

MARACAIBO, 2011

1. IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombre y Apellido: _____

Institución donde trabaja: _____

Título de Pregrado: _____

Institución donde lo obtuvo: _____

Título de Maestría: _____

Institución donde lo obtuvo: _____

Título de Doctorado: _____

Institución donde lo obtuvo: _____

2. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

PODER DEL GERENTE EDUCATIVO Y ENFOQUES DE LIDERAZGO
EN DIRECTORES DE LAS ESCUELAS PRIMARIAS

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre poder del gerente educativo y enfoques de liderazgo en directores de las escuelas primarias del circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del estado Zulia.

3.2. Objetivos específicos

Identificar las bases del poder del gerente educativo de las escuelas primarias del circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia.

Describir las estrategias del poder del gerente educativo de las escuelas primarias del circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia.

Definir los enfoques conductuales de liderazgo del gerente educativo de las escuelas primarias del circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia.

Identificar el enfoque de contingencia de liderazgo del gerente educativo de las escuelas primarias del circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia.

Establecer la relación entre poder del gerente educativo y enfoques de liderazgo en directores de las escuelas primarias del Circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia

4. SISTEMA DE VARIABLES

4.1. Conceptualización de las variables

Poder del gerente educativo: El poder del gerente educativo es “la capacidad que A tiene de influir en la conducta de B, de forma tal que B actúa en concordancia con los deseos de A”. Robbins (2004, p. 366)

Enfoques de liderazgo: Es “el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio”. Lussier y Achúa (2005, p. 5)

4.2. Operacionalización de las Variables

Operacionalmente, la variable Poder del gerente educativo se medirá a través de un cuestionario dirigido al personal docente y directivo, tomándose en consideración la dimensión bases del poder del gerente educativo con sus indicadores: del conocimiento, de referencia, coercitivo, legítimo y compensatorio. De igual forma, se tomó en cuenta la dimensión Estrategias del poder del gerente educativo con sus indicadores: negociación, coalición, asertividad y autoridad.

Para medir la variable Enfoques de liderazgo se consideró la dimensión Enfoques Conductuales del liderazgo con sus indicadores: estratégico, de servicio, individualizado, estructurador y autoliderazgo. Por último, se consideró la dimensión Enfoques de contingencia de liderazgo con sus indicadores: para el cambio, situacional de equipos y basado en valores.

5. TÉCNICA E INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.

TÉCNICA: Encuesta

INSTRUMENTO: 1 cuestionario versionado para directores y docentes de preguntas cerradas con escala frecuencial tipo Lickert con cuatro alternativas de respuesta: Siempre, Casi Siempre, Casi Nunca, Nunca.

6. POBLACIÓN

La población esta conformada por 33 docentes y 7 directivos de las escuelas primarias del Circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia.

Cuadro N° 1

Operacionalización de la Variable

TITULO: Poder del gerente educativo y enfoques de liderazgo en directores de las escuelas primarias				
OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre poder del gerente educativo y enfoques de liderazgo en directores de las escuelas primarias del circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del estado Zulia				
OBJETIVOS ESPECIFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Identificar las bases del poder del gerente educativo de las escuelas primarias del circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia	Poder del gerente educativo	Bases del poder del gerente educativo	Del conocimiento De referencia Coercitivo Legítimo Compensatorio	1,2,3 4,5,6 7.8.9 10.11.12 13,14,15
Describir las estrategias del poder del gerente educativo de las escuelas primarias del circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia		Estrategias del poder del gerente educativo	Negociación Coalición Asertividad Autoridad	16,17,18 19,20,21 22.23.24 25,26,27
Definir los enfoques conductuales de liderazgo del gerente educativo de las escuelas primarias del circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia	Enfoques de liderazgo	Enfoques Conductuales del liderazgo	Estratégicc De servicio Individualizado Estructurador Autoliderazgo	28,29,30 31,32,33 34,35,36 37,38,39 40,41,42
Identificar el enfoque de contingencia de liderazgo del gerente educativo de las escuelas primarias del circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia		Enfoques de contingencia de liderazgo	Para el cambio Situacional de equipos Basado en valores	43,44,45 46,47,48 49,50,51
Establecer la relación entre poder del gerente educativo y enfoques de liderazgo en directores de las escuelas primarias del Circuito 5 de la Parroquia Venancio Pulgar del Estado Zulia	Se alcanzara a través del coeficiente de Spearman			

Fuente: Caruso (2011)

TABLA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

[illegible]

[illegible]

7. JUICIOS DEL EXPERTO PARA EL INSTRUMENTO

7.1. Considera Usted que los reactivos del cuestionario miden los indicadores de manera:

_____ Suficiente _____ Medianamente suficiente _____ Insuficiente

Observaciones: _____

7.2. Considera Usted que los reactivos del cuestionario miden las dimensiones de manera:

_____ Suficiente _____ Medianamente suficiente _____ Insuficiente

Observaciones: _____

7.3. Considera Usted que los reactivos del cuestionario mide la variable de manera:

_____ Suficiente _____ Medianamente suficiente _____ Insuficiente

Observaciones: _____

7.4. Según su opinión, como experto en el área, el instrumento diseñado es:

_____ Válido _____ No Válido

FIRMA

ANEXO C

ANÁLISIS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ANÁLISIS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

EXPERTO	
Nº	NOMBRE
1	
2	
3	
4	
5	

ANÁLISIS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	EXP.	SUGERENCIA	CORRECCIÓN	OBSERVACIÓN
1	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
2	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
3	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
4	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
5	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

ANÁLISIS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	EXP.	SUGERENCIA	CORRECCIÓN	OBSERVACIÓN
6	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
7	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
8	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
9	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
10	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

ANÁLISIS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	EXP.	SUGERENCIA	CORRECCIÓN	OBSERVACIÓN
11	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
12	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
13	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
14	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
15	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

ANÁLISIS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	EXP.	SUGERENCIA	CORRECCIÓN	OBSERVACIÓN
16	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
17	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
18	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
19	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
20	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

ANÁLISIS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	EXP.	SUGERENCIA	CORRECCIÓN	OBSERVACIÓN
21	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
22	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
23	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
24	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
25	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

ANÁLISIS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	EXP.	SUGERENCIA	CORRECCIÓN	OBSERVACIÓN
26	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
27	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
28	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
29	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
30	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

ANÁLISIS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	EXP.	SUGERENCIA	CORRECCIÓN	OBSERVACIÓN
31	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
32	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
33	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
34	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
35	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

ANÁLISIS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	EXP.	SUGERENCIA	CORRECCIÓN	OBSERVACIÓN
36	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
37	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
38	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
39	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
40	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

ANÁLISIS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	EXP.	SUGERENCIA	CORRECCIÓN	OBSERVACIÓN
41	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
42	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
43	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
44	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
45	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

ANÁLISIS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	EXP.	SUGERENCIA	CORRECCIÓN	OBSERVACIÓN
46	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
47	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
48	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
49	1			
	2			
	3			
	4			
	5			
50	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

ANÁLISIS DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

ITEM	EXP.	SUGERENCIA	CORRECCIÓN	OBSERVACIÓN
51	1			
	2			
	3			
	4			
	5			

ANEXO D

**COEFICIENTE DE CRONBACH
RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO**

Coeficiente de Cronbach Variable: Poder del Gerente Educativo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	2	1	3	3	2	3	2	3	2	2	4	4	1	4	2	1	3	3	4	3	2	4
2	3	3	3	3	2	3	1	4	1	2	4	3	1	4	2	1	3	4	2	3	4	4
3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	4	4	1	4	2	2	4	4	4	3	4	3
4	3	2	3	2	2	4	1	3	2	2	4	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4
5	3	3	2	2	2	3	2	4	1	1	4	4	1	4	2	1	2	1	4	4	1	4
6	2	1	3	2	1	3	1	4	1	2	4	3	1	3	1	1	4	2	3	1	3	4
7	2	1	1	1	2	3	1	4	2	1	4	2	1	3	1	1	4	4	4	2	4	4
8	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	1	2	4	4	4	3	4	4	4	4
9	3	3	2	3	2	5	3	3	1	2	4	3	3	2	2	1	3	3	4	4	4	4
10	4	3	3	3	2	4	2	3	1	2	4	2	4	4	2	1	1	4	1	4	4	4
S	28	23	26	25	20	35	17	35	15	18	40	31	19	33	20	15	32	32	34	31	35	42
X	2,8	2,3	2,6	2,5	2	3,5	1,7	3,5	1,5	1,8	4,0	3,1	1,9	3,3	2	1,5	3,2	3,2	3,4	3,1	3,5	4,2
S	0,78	1,05	0,84	0,84	0,47	0,70	0,82	0,52	0,70	1,8	0,52	0,73	1,19	1,08	0,81	0,97	1,35	1,26	1,39	1,15	1,26	0,67
S ²	0,62	1,12	0,71	0,72	0,22	0,50	0,67	0,27	0,50	0,63	0,27	0,54	1,45	1,16	0,66	0,94	1,83	1,60	1,95	1,34	1,60	0,45

23	24	25	26	27	S
1	1	1	1	4	69
2	1	1	1	4	72
2	1	1	1	4	71
3	1	2	1	4	81
3	1	2	1	4	71
3	1	2	1	4	65
3	1	4	1	4	67
4	4	4	4	4	103
3	2	2	2	4	81
2	1	2	1	4	72
26	14	21	14	40	752
2,6	1,4	2,1	1,4	4,0	75,2
0,84	0,96	1,10	0,96	0,42	11,08
0,71	0,93	1,21	0,93	0,17	122,84

Coeficiente de Cronbach Variable: Enfoque de Liderazgo

S/I	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	S
1	2	1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	1	2	4	3	3	3	2	2	73
2	1	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	3	4	79
3	1	2	3	1	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	1	2	2	2	2	1	2	3	64
4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	1	1	3	61
5	1	3	2	4	1	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	1	4	3	3	3	2	3	3	72
6	1	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	1	4	4	3	3	2	4	4	76
7	1	1	3	2	1	3	2	3	1	1	2	4	4	3	3	4	1	3	2	3	3	2	3	1	59
8	1	1	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	4	2	4	4	80
9	4	1	4	2	3	4	3	3	3	1	2	3	2	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	53
10	1	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	73
S	17	20	30	30	27	34	34	36	33	29	30	35	30	32	32	30	16	29	28	28	29	18	27	29	690
- x	1,70	2,00	3,00	3,00	2,70	3,40	3,40	3,60	3,30	2,90	3,00	3,50	3,00	3,20	3,20	3,00	1,60	2,90	2,80	2,80	2,90	18,0	2,70	2,90	6,90
S	1,25	1,15	1,05	1,05	1,05	0,51	0,69	0,51	0,94	1,19	0,81	0,70	0,94	0,63	0,63	1,05	0,69	1,10	1,03	0,91	0,87	0,63	1,15	1,19	9,16
S ²	1,56	1,33	1,11	1,11	1,12	0,26	0,48	0,26	0,90	1,43	0,66	0,50	0,88	0,40	0,40	1,11	0,48	1,21	1,06	0,84	0,76	0,40	1,34	1,43	84