Artículo de Investigación **DOI:** https://doi.org/10.61154/holopraxis.v8i2.3675

Factores internos de la gerencia estratégica para fortalecer la docencia integral en instituciones Educativas rurales.

Internal factors of strategic management to strengthen comprehensive teaching in rural educational institutions.

Edith Meker García-Ayala[a*], Elizabeth Coromoto García-Rincón[b*]

[a] Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo, Zulia, Venezuela, Email: maiker58@gmail.com, ORCID: https://orcid.org/0009-0003-1664-4361

[b] Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo, Zulia, Venezuela, Email: elizabethgar17@gmail.com, ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2367-0472

Recibido: 26 de marzo de 2024

Aprobado: 30 de junio de 2024

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general identificar los factores internos de la gerencia estratégica para fortalecer la docencia integral en instituciones Educativas rurales del municipio de Barrancabermeja, departamento de Santander, Colombia. El estudio se desarrolló utilizando el enfoque positivista con método cuantitativo. El trabajo fue de tipo descriptiva, de campo, no experimental, transeccional. La población estuvo integrada por 7 directivos y 73 docentes. Se utilizó un instrumento de nueve ítems, y 5 opciones de respuestas, validado por el juicio de expertos. Para la confiabilidad se aplicó la fórmula Alfa de Cronbach donde índice fue de 0,9309, indicando que el instrumento es Altamente confiable. Se aplicó la estadística descriptiva (Fa y Fr), con el promedio o media aritmética. Como resultado se obtuvo que los factores internos se encuentren (de manera general), presentes en las instituciones Educativas rurales estudiadas, destacando que el factor Tecnología se mostró poco presente. Se concluyó, identificando los factores internos de la gerencia estratégica para fortalecer la docencia integra, considerando los factores internos Estructura organizativa, Sistema de información, así como, Talento humano que se identificaron como presente, y sólo la Tecnología se opera algunas veces en dentro de las instituciones estudiadas, del municipio y departamento, antes mencionado.

Descriptores: Gestión educativa; educación rural; competencias del docente. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The general objective of this research was to identify the internal factors of strategic management to strengthen comprehensive teaching in rural educational institutions in the municipality of Barrancabermeja, department of Santander, Colombia. The study was developed using the positivist approach with a quantitative method. The research was descriptive, field, non-experimental, transectional. The population was made up of 7 managers and 73 teachers. An instrument with nine items and 5 response options was used, validated by expert judgment. For reliability, Cronbach's Alpha formula was applied, whose index was 0.9309, indicating that the instrument is Highly Reliable. Descriptive statistics (Fa and Fr) were applied, with the average or arithmetic mean. As a result, it was obtained that internal factors are (generally) present in the rural educational institutions studied, highlighting that the Technology factor was scarcely present. It was concluded that indicating it was possible to recognize that the object under study is the same as what was sought, considering the internal factors such as, Organizational structure, Information system, as well as Human talent were all identified as present, and only the Technology is not always considered as a part of them in its management within the institutions studied, the municipality and the department, mentioned above.

Descriptors: Education Management; rural education; teacher competencies. (UNESCO Thesaurus).

INTRODUCCIÓN

En el contexto de la construcción teórica sobre temas y problemas educativos, el tópico relacionado con la formación de los directivos y docentes, en Gerencia estratégica orientada al fortalecimiento de la docencia integral, paulatinamente ha venido ocupando espacios significativos. La preocupación por la formación inicial y permanente de este grupo, no es un tema menor, sobre todo, si se atienden las múltiples lecturas que pueden hacerse de aquellos sistemas educativos que han caído en el descuido de una política de formación de uno de los actores estratégicos más relevantes de la educación: los directivos y los docentes.

Pero como en todo campo científico, existen espacios que aún no se han logrado cubrir; tal es el caso de la formación pedagógica y didáctica de los directivos y docentes en las instituciones Educativas rurales, que sigue siendo una deuda en el ámbito de la investigación educativa. Pudiera parecer contradictorio, como se ha señalado, en el

desarrollo del presente trabajo investigativo, donde la gerencia estratégica y la docencia integral en Colombia y en el mundo, se han manejado de manera conjunta. Como un centro generador de conocimientos y tendencias de investigación, haya descuidado los estudios, ya no sobre la formación disciplinar de los directivos y los docentes, porque, como se podrá ver, la tendencia dominante es dada por entendido (aunque no siempre lo sea), sino la adquisición de conceptos, teorías, habilidades y estrategias pedagógicas y didácticas indispensables para llevar a la práctica una enseñanza de calidad, inmersos dichos conceptos en el ámbito de la Educación rural desde hace más de quince años, como docente directivo de instituciones educativas de la zona rural, mantenido por ello, la preocupación constante de profesionalizar la práctica docente.

El reto ha sido arduo, en Colombia la formación docente en Educación rural se inclina a formar personas individualistas, alejados de la idea de colaboración, confiados en las lecciones de la experiencia y práctica de la docencia, creciendo con la idea de que la escuela de la vida da todo lo que uno tiene que saber para enseñar. Ante lo expuesto, la investigación actual permitió identificar los factores internos de la gerencia estratégica orientados al fortalecimiento de la docencia integral en las instituciones Educativas rurales del municipio de Barrancabermeja, departamento de Santander, Colombia.

Factores internos de la gerencia estratégica

De acuerdo con González et al. (2019, citado por David, 2003), es una necesidad en las organizaciones realizar un diagnóstico interno, partiendo de la premisa de que toda empresa posee fortalezas y debilidades en sus áreas funcionales, es esencial, pues en toda organización existen compendios fuertes o débiles que deben identificarse. Por ello, es fundamental la caracterización de elementos que a lo interno de la organización y bajo un total control de ella, deben reconocerse y trabajar por su gestión adecuada. Este análisis permitirá determinar fortalezas y debilidades de la empresa respecto a sus competidores y, a partir de ellas, evaluar su capacidad para aprovechar las oportunidades y contrarrestar las amenazas. El conocimiento y dominio de las fortalezas de la organización demostrarán su superioridad frente a los competidores ya que se establecerán como ventajas competitivas.

Se trata de que el gerente sea el responsable de formular nuevas ideas y conceptos a través del estudio de los resultados detectados y que se pueda resolver problemas de forma creativa. Según Paredes et al. (2021, citados en Ramírez, 2018), se busca de direccionar las actividades organizacionales de acuerdo con el conocimiento que se obtenga del funcionamiento interno de la institución, concretando una inclinación hacia la misión, visión, dirección y propósito; sistematizándolos con el objeto de tomar decisiones asertivas que aporten valor a los procesos educativos.

Es interesante indicar que el abordaje de factores internos de la gerencia estratégica exige al directivo poseer dominios especiales o habilidades que les permitan responder a las exigencias provenientes de situaciones estructurales, con el uso de medios tecnológicos involucrados en el manejo de la información y de manera especial, las interacciones con el personal inmerso en la dinámica institucional.

Al respecto, Madrigal (2020) señala “la importancia de que el directivo alcance el conocimiento sobre qué deben hacer, qué necesitan para hacerlo y, sobre todo, los resultados que se espera de ellos en atención a la realidad interna de la institución, lo cual implica profundizar acerca del área que se pretende conducir, demostrando capacidades en las interacciones interpersonales para poder motivar, liderar, guiar, influir y persuadir al equipo de trabajo, p. 27”. Es así, como el conocimiento de la realidad interna mediante la identificación de fortalezas y debilidades prepara al directivo para afrontar las situaciones ocurridas en la escuela con mayor seguridad en orden a la resolución de problemas.

Al contrastar los autores, antes mencionados, se enfatiza que la importancia de que el directivo conozca la realidad interna de las instituciones educativas pues ello le ayuda a fortalecer sus maneras de proceder, asumiendo la visión de González et al. (2019), cuando afirman como asunto fundamental las actuaciones de directivos en cuanto a qué hacer, qué necesitan para hacerlo y, sobre todo, los resultados que se espera de ellos, logrando desempeños significativos en instituciones Educativas rurales del municipio de Barrancabermeja, departamento de Santander, Colombia.

Estructura organizativa

Para González et al. (2019, citando a David, 2003), la estructura organizativa se concibe como el patrón de diseño o modelo con el cual se organiza una entidad a fin

de cumplir las metas propuestas y lograr el objetivo deseado. La estructura adecuada, permite comprender la diferencia entre una empresa y otra, por lo cual es necesario, adoptar la estructura organizacional más conveniente a las prioridades o necesidades competitivas de la misma, además debe reflejar la situación de la empresa, ejemplo; edad, tamaño, tipo de sistema de producción, grado de complejidad y dinamismo con el entorno.

La estructura organizativa de la institución está diseñada con fin de cumplir las metas propuestas alcanzando el objetivo deseado. La estructura de la institución permite comprender las necesidades competitivas de la organización; la misma refleja su situación con referencia al dinamismo que éste mantiene con su entorno.

Enfatizan los autores Bueno et al. (2012), la estructura organizativa abarca el conocimiento donde la organización consigue explicitar, sistematizar e internalizar, por eso se relaciona con los procesos de trabajo, sistemas de gestión, la tecnología, sistemas de información y comunicación; es decir, abarca el ámbito estructural de los diseños, procesos y cultura de la organización, además del esfuerzo en I+D, la dotación tecnológica, la propiedad intelectual e industrial y la vigilancia tecnológica.

Igualmente, Robbins y Coulter (2010) indica que, guarda relación con la atención del desarrollo organizacional, “define qué actividades se realizan, quien las llevarán a cabo, cómo se agruparán, quién dependerá de quién, dónde se tomarán las decisiones, (p.5)”. Así, la gerencia procura a lo interno de la organización atender la satisfacción del componente humano mediante el establecimiento de la estructura y los procesos necesarios para la sistematización racional de los recursos dentro del marco estratégico establecido, tal como lo estable el autor Münch (2011).

Reflexionando lo antes expuesto, se señala que los autores referenciados coinciden cuando atribuyen a la estructura organizacional el ordenamiento del personal asumiendo tareas y actividades según el funcionamiento de las instituciones, por lo que se fija posición con González et al. (2019), en virtud de que los mismos enfatizan la realización del diseño organizacional a partir de las necesidades y por tanto, focaliza las áreas prioritarias para organizar la participación del personal tanto a nivel individual como a nivel de grupo, prestando atención a la realidad sociocultural de las instituciones Educativas rurales estudiadas.

Tecnología

Según González et al. (2019), la tecnología es una variable interna de gran importancia, puede ser asumida como variable ambiental, en el sentido que se asume como un componente del ambiente, que es adquirida por las organizaciones para incorporarlas en su ambiente de tarea. Mientras que, como variable organizacional, forma parte del sistema interno de la organización. En este orden de ideas se indica que, la tecnología afecta el diseño organizacional, en función de ella se define la estructura organizativa de la empresa y las técnicas de producción. Igual, una organización adopta la tecnología en atención a su estructura donde interviene de manera puntual el comportamiento a partir del cual es posible dar respuestas satisfactorias a las necesidades y problemas puntuales.

En particular, se señala que las tecnologías se incorporan bajo transformaciones de los objetivos, procesos e incluso actividades dentro de una organización. Asumiendo como propósito el implementar nuevos procedimientos que favorecen el cambio, logrando la aplicación de asesorías a la comunidad educativa para adaptarse a las mismas.

En este orden de ideas, Ospina et al. (2017) acentúan que, “las instituciones educativas, como organizaciones vivas y dinámicas atraviesan procesos continuos de cambio que garantizan la sostenibilidad de los procesos educativos en determinadas comunidades (p.4)”. De allí, la importancia de contar con tecnologías apropiadas para alcanzar la formación de estudiantes pertinentes a los cambios de manera progresiva, oportuna y bajo las tendencias sociales en pro de consolidar los procesos educativos innovadores.

Igualmente, la tecnología se constituye en un factor interno que permite a la organización cuidarse mediante acciones de protección hacia los activos que posee. Koontz et al. (2012), asevera que en las instituciones es necesario trabajar con sistemas de información donde el personal debe responder por su comportamiento con penas rigurosas por violar la seguridad; de allí, la necesidad de proteger datos al hacer copias de respaldo y almacenarlas en un sitio seguro.

Por tanto, en el contexto de las instituciones educativas, se destaca con Landeau

(2012), que las tecnologías de información y comunicación “optimizan el manejo de la información, el desarrollo de la comunicación…permiten actuar sobre la información generando mayor conocimiento e inteligencia, modifican las formas de estudiar, el aprendizaje (p.166)”. De tal manera, resulta importante formar al personal de las escuelas en el uso de las tecnologías para que puedan orientar todas las actividades productivas relacionadas con la generación de nuevos conocimientos gestadas desde el interior de las instituciones apoyadas en las herramientas tecnológicas para dar a conocer la productividad institucional.

Al contrastar los autores referenciados se evidencia que los mismos concuerdan al expresar que la tecnología es un recurso esencial para el desarrollo de los procesos educativos tanto a lo interno de las escuelas como en sus interacciones con el mundo externo donde se ubica, de allí la importancia de contar con buen equipamiento que contribuya a fortalecer los desempeños del personal directivo y docente; es así como se fija postura con González et al. (2019), quienes exponen la tecnología desde una doble perspectiva, alcanzando el ambiente interno y el externo de las instituciones Educativas.

Sistemas de información

Los autores, González et al. (2019, citando a Laudon y Laudon, 2004), consideran que este puede definirse técnicamente como un conjunto de componentes interrelacionados que recolectan o recuperan, procesan, almacenan y distribuyen información para apoyar la toma de decisiones y el control de una organización. Es así, como en la institución Educativa debe manejar su sistema de información para almacenar los elementos, datos de los estudiantes y del personal que les provea información sistematizada y disponible para aligerar procesos y de manera especial, apoyar la toma de decisiones; es decir, el control de la institución educativa amerita ser manejado por un sistema de información técnico.

Tal como lo expone Benavides (2014), la existencia y el manejo de un sistema de información contribuye a incrementar la credibilidad, la efectividad en la gestión desarrollada; de allí, la importancia de “evitar la burocracia…comunicarse y transmitir energía…aportar información al colaborador para realizar un buen trabajo…valorar las aportaciones de los empleados de tal manera que haya realimentación, (p.200)”.

Por su parte, Koontz et al. (2012), acentúan que el sistema de información dentro de las organizaciones resalta la manera como los gerentes manejan la comunicación prestando mucha atención a las habilidades para escuchar, por lo que implica “prestar la atención directa de las inquietudes y demás intereses presentes en los otros, (p.613)”; manejando un lenguaje claro, sencillo, beneficiando el entendimiento, en consecuencia, mejore las relaciones interpersonales.

De acuerdo a lo antes expuesto, el sistema de información en el contexto instituciones educativas rurales se orientan a fomentar la formación de una cultura comunicativa que tiene como base las interacciones entre el saber, los conocimientos científicos y tecnológicos obtenidos a través de la observación y la investigación, constituyendo el acervo valioso dentro de los distintos elementos que constituyen el hacer y la funcionabilidad de los procesos educativos, tal como lo expone, Flores et al. (2016).

Se indica que los autores antes citados coinciden al referir el sistema de información como el conjunto de acciones programadas para afianzar los procesos de recolección, tratamiento, análisis y distribución de la información como un activo fundamental para el funcionamiento de la institución, destacando así mismo, la importancia del impulsar un manejo exitosos de los mecanismos para asegurar que la información llegue a los miembros de la escuela y se manejen criterios de comunicación asertiva.

Ante lo expuesto, se fija posición con el autor González et al. (2019), quien manifiesta la interacción entre distintos componentes inmersos en la dinámica informacional cuya atención favorece la toma de decisiones en las instituciones Educativas rurales del municipio de Barrancabermeja, estudiadas.

Talento humano

Para González et al. (2019), en una organización es importante que la selección del personal tome como referencia las competencias académicas y la experiencia de los aspirantes puesto que esto redunda en mayor y mejor nivel de competitividad, productividad y rendimiento. Cuando se alude al talento humano es importante destacar las relaciones interpersonales, las habilidades que tenga el personal de socializar, relacionarse y manejar conflictos.

En organizaciones de base tecnológica, como las estudiadas, es necesario disponer de personal con habilidades y competencias que se orienten a la generación de

conocimiento. Este talento debe ser su principal activo, y tener claramente definido el perfil general donde se incluyan conocimientos básicos, así como habilidades, destrezas, competencia que potencien el desarrollo y crecimiento de la organización.

En las instituciones educativas se debe velar por el desarrollo personal, reconociendo sus necesidades como lo destacan López y Haumán (2018), “es deber de la gerencia abordar temas sensibles y fundamentales tales como aumentos, incentivos, ascensos, transferencias, remociones, así como políticas de formación, capacitación, formación y/o adiestramiento, (p. 2)”; así, se logra la intención de que la organización disponga de insumos para alinear al personal en razón de las necesidades y metas.

Desde esta perspectiva, el talento humano constituye según Flores et al. (2016), el elemento central de la gestión estratégica por lo que su abordaje y atención implica precisar el conocimiento existente en las instituciones educativas, considerando el conjunto de capacidades, habilidades y destrezas que posee tanto los docentes, como estudiantes y otros miembros consideradas elementos fundamentales para gestionar cada uno de los procesos implicados en las metas educativas procurando la generación de nuevos aprendizajes con el aporte de todos.

Al respecto, los teóricos como Franco et al. (2019) señalan que. “el docente conforma una parte central del talento humano en las instituciones educativas pues es quien impulsa el proceso de enseñanza y sobre quien recae la responsabilidad del aprendizaje, (p.2)”, de allí, la importancia de atenderlo y ofrecerle oportunidades para que desarrolle competencias pertinentes para afrontar las múltiples situaciones morales y éticas con la calidad requerida en el desarrollo formativo de los estudiantes.

De esta manera se indica que, la atención del docente como talento humano implica ofrecerle escenarios para que esté en una constante formación para conseguir mejorar las competencias docentes y lograr consolidar los desafíos constantes de estas nuevas generaciones; solo así, será posible contar con maestros que poseen conocimientos y actitudes para cumplir con las faenas diarias a través de la interacción con los demás compañeros de trabajo. Considerando lo antes expuesto, el talento humano según lo aportado por los autores referenciados con antelación, implica el mayor recurso con que cuenta una organización y por tanto amerita ser atendido en sus necesidades primordiales. En tal sentido, es significativo destacar que, para el presente indicador,

se fija posición con González et al. (2019), para quienes la selección del talento humano debe corresponderse con la posesión de capacidades comprobadas para ejercer con propiedad las funciones asignadas, pues ello favorece la ejecución de los procesos formativos en las instituciones Educativas estudiadas. Reflexionando lo antes planteado, se destaca que el propósito de la investigación es identificar los factores internos de la gerencia estratégica para fortalecer la docencia integral en instituciones Educativas rurales de Colombia.

MÉTODOS

La investigación adoptó un enfoque positivista con método cuantitativo, ante lo cual se indica que de acuerdo a Adler (1964, citado en Pérez, 2015), “el positivismo es una epistemología híbrida que combina el racionalismo con el empirismo y la lógica deductiva con la lógica inductiva, también ha sido denominado hipotético-deductivo, cuantitativo, empírico-analista y racionalista, (p. 3)”. Según Kerlinger (2002, citado en Sánchez Flores, 2019), la investigación con método cuantitativo se denomina así porque trata con fenómenos que se pueden medir (esto es, que se les puede asignar un número, como por ejemplo: número de hijos, edad, peso, estatura, aceleración, masa, nivel de hemoglobina, cociente intelectual, entre otros), (p.3)”.

Igual se destaca que el tipo de investigación fue descriptiva, ante la cual los autores Hernández, et al. (2014) precisan que, desde el punto de vista científico, describir es medir, lo cual indica la capacidad y disposición de evaluar y exponer, en forma detallada, las características del objeto de estudio. Dentro del mismo contexto se destaca que, el nivel de investigación descriptiva es el estudiar detalladamente cada una de las características de la muestra seleccionada por el investigador y así determinar el comportamiento en el escenario seleccionado. Por otra parte “Se encarga de puntualizar las características de la población que está estudiando”; Tamayo y Tamayo (2012, citado en Guevara et al. 2020, p. 3).

Igual, se destaca que el estudio fue de campo, a lo cual Arias (2016), indica que, consiste en lo recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos {datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes. Es no

experimental, asumiendo lo expresado por Babativa (2017), quien comenta que dicho diseño "se diferencia del experimental, porque no se manipulan las variables independientes intencionalmente, busca en la prueba empírica evidencias sistemáticas, donde el investigador no tiene control directo sobre el objeto de estudio, (p.70)".

Por su parte, Palella y Martins (2012) afirman que en el diseño no experimental "se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en su tiempo determinado, ello no se construye en una situación específica, sino que se observan las que existen, (p.96)". Asimismo, se expone que la investigación tuvo un diseño transeccional, al cual Hernández Sampieri (2014) manifiesta que "son los estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos, (p.152)". Aunado a lo expuesto, los teóricos Arispe et al. (2020), expresan que: "en estos diseños no se manejan las variables, donde los fenómenos se observan de manera natural, para posteriormente analizarlos.

Cabe destacar que la población de acuerdo a lo expresado por Ventura-León (2017), es un conjunto de elementos que contienen ciertas características que se pretenden estudiar. No obstante, los autores Otzen y Manterola (2017), plantean que; "el número de sujetos seleccionados representen numéricamente a la población que le dio origen respecto de la distribución de la variable en estudio en la población, es decir, la estimación o cálculo del tamaño de la muestra, (p. 1)".

La población del actual estudio se conformó por tres (3) instituciones Educativas rurales, asumiendo una muestra intencional, la cual para Sabino (2012), es aquella que escoge sus unidades no en forma fortuita sino completamente arbitraria designando a cada unidad características que para el investigador resulten de relevancia. Siendo así, para efectos del actual estudio se muestra interés en una serie de subpoblaciones (estratos) en la población, en donde existe la representación de todos y cada uno de los estratos considerados. Las unidades informantes estuvieron constituidas, como como se observa en el cuadro 1.

Cuadro 1. Población de la investigación

Instituciones Educativas Rurales municipio de Barrancabermeja	Directivos		Docentes
	Rectores	Coordinadores	
I.E. Los Laureles	01	01	23
I.E. Pueblo Regado	01	01	20
I.E. Blanca Duran de Padilla	01	02	30
SUBTOTALES	**03**	**04**	**73**
	07		

TOTAL	80

Fuente: García y García (2024)

Se utilizó un instrumento (cuestionario) con doce (12) ítems, y cinco (5) opciones de respuestas (Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca. Ante lo expuesto se destaca que los autores Hernández y Duana (2020) exponen que, los instrumentos "están orientados a crear las condiciones para la medición, (p.2)". Validado por el juicio de tres (3) expertos, especialistas en el área de estudio. La confiabilidad se obtuvo por Alfa de Cronbach cuyo índice fue 0.98, indicando una muy alta confiabilidad. Se aplicó la estadística descriptiva (Fa y Fr), con el promedio o media aritmética (medida de tendencia central).

RESULTADOS

A continuación, se presenta los resultados de la investigación a partir de la aplicación de las encuestas a los Directivos, así como de los Docentes de las instituciones Educativas rurales estudiadas.

Objetivo: Identificar los factores internos de la gerencia estratégica para fortalecer la docencia integral en instituciones Educativas rurales, del municipio de Barrancabermeja, departamento de Santander, Colombia.

Tabla 1. Factores internos de la gerencia estratégica

		DIRECTIVOS (RECTORES Y COORDINADORES)										DOCENTES										TOTAL		PROMEDIO
ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		ALGUNAS VECES		CASI NUNCA		NUNCA		SIEMPRE		CASI SIEMPRE		ALGUNAS VECES		CASI NUNCA		NUNCA				
INDICADORES	ÍTEMS	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	Fa	Fr	
Estructura organizativa	10/12	5	71,45	2	28,58	0	0	0	0	0	0	26	35,36	26	35,36	18	24,48	2	2,72	1	1,36	80	100	**4,03**
Tecnología	13/15	1	14, 29	3	42,87	2	28,58	1	14,29	0	0	14	19,04	20	27,20	24	32,64	9	12,24	7	9,13	80	100	**3,33**
Sistema de información	16/18	5	71,45	1	4,29	1	14,29	0	0	0	0	28	38,80	22	29,92	15	20,40	4	5, 44	4	5,44	80	100	**3,92**
Talento humano	19/21	4	57,16	2	8,58	1	14,29	0	0	0	0	24	32,64	28	38,08	13	17,68	5	6.80	3	3,63	80	100	**3,89**
TOTAL DIMENSIÓN			**53,58**		**8,58**		**14,29**		**3,57**	**0**	**0**		**31,28**		**32,64**		**23,80**		**6,86**		**4,90**	**80**	**100**	**3,79**

Baremo de Interpretación del Promedio o Media			
CATEGORÍA	**RANGO**	**ALTERNATIVAS**	**PROMEDIO TOTAL DE LA DIMENSIÓN**
Muy Presente	4,21 a 5,00	Siempre	**3,79**
Presente	**3,41 a 4,20**	**Casi Siempre**	
Poco Presente	2,61 a 3,40	Algunas veces	
Ausente	1,81 a 2,60	Casi Nunca	
Muy Ausente	1,00 a 1,80	Nunca	**PRESENTE**

Fuente: García y García (2024)

Seguidamente se presenta la tabla 1 con la cual se da respuesta al objetivo de la investigación, “Identificar los factores internos de la gerencia estratégica orientada al fortalecimiento de la docencia integral en las instituciones Educativas rurales del municipio de Barrancabermeja, departamento de Santander, Colombia”, donde se observa para el indicador Estructura organizativa 5 directivos con un 71,45% y 26 docentes con un 35,36%, manifestaron que siempre ésta se encuentra en las instituciones Educativas rurales diseñadas con fin de cumplir las metas propuestas logrando alcanzar el objetivo deseado.

Asimismo, la estructura organizativa siempre permite comprender las necesidades competitivas de la organización, reflejando su situación con referencia al dinamismo que éste mantiene con su entorno. En el mismo contexto se observa en la tabla referida que, 2 directores con 28,58% y 26 para los docentes representados en 35,36%, manifestaron que casi siempre es como se manifestó. Cabe destacar los directores no consideraron las opciones algunas veces, casi nunca, ni nunca.

Por su parte, 18 docentes con 24,48%, señalaron que algunas veces es como se expuso, 2 docentes reflejados con 2,72% indicaron que casi nunca se refleja lo expuesto, mientras que 1 docente representado en un 1,36% señalo que nunca se presenta lo referenciado. Se acentúa que, el indicador Estructura organizativa, obtuvo una media o promedio aritmético de 4,03%, ubicándose en el baremo en la categoría presente, dentro de las instituciones Educativas rurales seleccionadas.

Ahora bien, en relación al segundo indicador Tecnología, para el mismo 1 directivo con 14,29% y 14 docentes representados con 19,04%, expusieron que siempre la tecnología es asumida por las instituciones, incorporándola en su ambiente de tarea, igual indicaron que siempre la tecnología no ha afectado el funcionamiento productivo de las instituciones Educativas rurales, donde su comportamiento está determinado por la tecnología que han adoptado las mismas.

Asimismo se evidencia en la tabla 2 que, 3 directivos con 42,87% y 20 docentes con 27,20%, manifestaron que casi siempre se presenta lo señalado anteriormente, por su parte, 2 directivos encarnados con 28,58% y 24 docentes 32,64%, se inclinaron a responder que algunas veces se evidencia lo antes expuesto, en el mismo contexto 1 directivo con 14,29% y 9 docentes con 12,24%, indicaron que casi nunca se da lo

referenciado, mientras que los directivos no consideraron la opción nunca, 7 docentes con un 9,13% manifestaron que nunca se exhibe lo declarado.

Es importante señalar que la media o promedio aritmético del indicador Tecnología correspondiente a las habilidades directivas para la gestión estratégica, se ubicó en el baremo con un 3,33% indicando que éste se encuentra en la categoría Poco presente, las acciones que se emprenden en las instituciones Educativas rurales analizadas.

Continuando con la misma dimensión, en esta oportunidad con el indicador Sistema de información se evidencia que 5 directivos con 71,45 %, y 28 docentes con 38,08%, manifestaron que siempre las instituciones Educativas rurales estudiadas, manejan su sistema de información para almacenar los elementos-datos de los estudiantes, asimismo, la dirección de dichas instituciones distribuyen información para apoyar la toma de decisiones, e igual indican que siempre el control de éstas instituciones Educativa rural estudiadas en Colombia, es manejado por un sistema de información técnico.

Por su parte, 1 directivo que constituye el 14,29% y 22 docentes con 29,92%, expusieron que casi siempre se da lo antes expuesto, asimismo, 1 directivo con 14,29%, seguido de 15 docentes con 20,40%, consideraron que algunas veces se presenta lo referenciado, dentro del mismo contexto, se evidencia que las alternativas casi nunca y nunca, no fueron tomadas por los directivos.

Ante ello se señala que 4 docentes con 5,44% respectivamente respondieron que casi nunca y nunca, se presenta lo anteriormente mostrado. Dentro del mismo argumento se indica que, la media o promedio aritmético del indicador Sistema de información, se ubicó dentro del baremo con un porcentaje de 3,92% en la categoría Presente dentro de las instituciones Educativas rurales que fueron objeto de la presente investigación.

En lo que se refiere, al indicador Talento humano, se observa en la tabla 2 que, 4 directivos con 57,16% y 24 docentes con un 32,64%, manifestaron que siempre en las instituciones Educativas rurales estudiadas, para la selección del personal, se toman como referencia las competencias académicas, donde la experiencia del personal redunda en el rendimiento de los mismos y el personal de la instituciones antes expuestas, disponen de habilidades tecnológicas orientadas a la generación de conocimiento.

Igualmente, se muestra que 2 directivos para un 28,58% y 28 docentes para un 38,08%, expusieron que lo antes señaladas se presenta casi siempre, seguidamente se declara que 1 directivo con 14,29% y 13 docentes con un 17,68%, exhibieron que algunas veces se da lo antes señalado, asimismo, evidencia que las opciones casi nunca y nunca, no fueron asumidas por los directivos.

Por su parte, 5 docentes con 6,80% y 3 docentes con un 3,63% respectivamente expusieron que casi nunca y nunca se evidencia lo anteriormente expuesto. Cabe desatacar que el promedio o media aritmética del indicador Talento humano se posicionó en el baremo con un porcentaje de 3,89%, dentro de la categoría Presente.

Los resultados demuestran que hay una preferencia que se inclina a las opciones siempre y casi siempre, evidenciado con ello un promedio o media aritmética total de la dimensión Factores internos de la gerencia estratégica 3,79%, valor que se ubica en una categoría Presente, para identificar dichos factores internos, orientadas al fortalecimiento de la docencia integral en las instituciones Educativas rurales del municipio de Barrancabermeja, departamento de Santander, Colombia.

DISCUSIÓN

Se evidencia que, los factores estructura organizativa, tecnología, sistema de información y talento humano, se encuentran presentes en las instituciones analizadas, lo cual concuerda con lo expuesto por, González et al. (2019, citando a David, 2003). Dichos teóricos manifiestan que, la necesidad en las organizaciones de realizar un diagnóstico interno, partiendo de la premisa de que toda empresa posee fortalezas y debilidades en sus áreas funcionales, es esencial, pues en toda organización existen elementos fuertes o débiles que deben identificarse.

Por ello, es fundamental la identificación de elementos que a lo interno de la organización y bajo un total control de ella, deben reconocerse y trabajar por su gestión adecuada. Este análisis permitirá determinar fortalezas y debilidades de la empresa respecto a sus competidores y, a partir de ellas, evaluar su capacidad para aprovechar las oportunidades y contrarrestar las amenazas. Igualmente, en referencia a la Estructura organizativas, como factor interno de la gerencia estratégicas, exponen González et al. (2019) que, el

conocimiento y dominio de las fortalezas de la organización demostrarán su superioridad frente a los competidores ya que se establecerán como ventajas competitivas.

Asimismo, con referencia al factor Tecnología, el cual se ubicó en una categoría Poco presente en las instituciones Educativas rurales estudiadas, se señala que ello difiere de lo expuesto por González et al. (2019), quienes exponen que esta es una variable interna de gran importancia, puede ser asumida como variable ambiental, por lo cual se asume como un componente del ambiente, que es adquirida por las organizaciones para incorporarlas en su ambiente de tarea.

Mientras que como variable organizacional, forma parte del sistema interno de la organización. Igual se destaca que la tecnología afecta el diseño organizacional, en función de ella se define la estructura organizativa de la empresa y las técnicas de producción. La tecnología que adopta la empresa determinará su estructura y comportamiento organizacional.

No obstante, el factor Sistema de información, el mismo se ubicó en una categoría Presente, indicando sus resultados concuerdan con lo referenciados por González et al. (2019, citando a Laudon y Laudon, 2004), quienes consideran que estos puede definirse técnicamente como un conjunto de componentes interrelacionados que recolectan o recuperan, procesan, almacenan y distribuyen información para apoyar la toma de decisiones y el control de una organización.

En referencia al factor Talento humano, éste se ubicó en la categoría Presente, lo cual concuerda con lo expuesto por González et al. (2019), quienes indican que en una organización es importante que la selección del personal tome como referencia las competencias académicas y la experiencia de los aspirantes puesto que esto redunda en mayor y mejor nivel de competitividad, productividad y rendimiento.

Igual señalan que cuando se alude al talento humano es importante destacar las relaciones interpersonales, las habilidades que tenga el personal de socializar, relacionarse y manejar conflictos. En organizaciones de base tecnológica, como las estudiadas, dentro del municipio Barrancabermeja de Colombia, es necesario disponer de personal con habilidades y competencias que se orienten a la generación de conocimiento. Este talento debe ser su principal activo, y tener claramente definido el perfil

general donde se incluyan conocimientos básicos, así como habilidades, destrezas, competencia que potencien el desarrollo y crecimiento de la organización.

CONCLUSIONES

En relación al objetivo del estudio: "Identificar los factores internos de la gerencia estratégica orientada al fortalecimiento de la docencia integral en las instituciones Educativas rurales del municipio de Barrancabermeja, departamento de Santander, Colombia", se destaca que dichos factores se identificaron como Presentes dentro de las instituciones Educativas rurales estudiadas, indicando que la Estructura organizativa, el Sistema de información y el Talento humano obtuvieron una categoría Presente con un promedio alto, con una representación significativa, y aunque la Tecnología, igual está presente en las instituciones analizadas, se identificó con el promedio más bajo de 3.33%, es decir es el factor más débil en promedio.

Lo mostrado, permite asegurar que dicho factor, debe ser fortalecido en las instituciones Educativas rurales estudiadas, incorporándola al ambiente de tarea, a fin de no afectar el funcionamiento productivo, dado que el comportamiento está determinado por la tecnología que han adoptado. Es imperioso de acuerdo a los resultados relacionados a los factores internos de la Gerencia estratégica, ofrecer algunas recomendaciones, tales como, efectuar auditorias integrales en las organizaciones que permitan evaluar los mismos a fin de reforzar las fortalezas y mejorar las debilidades que inciden en las capacidades y en el desempeño propio hacia las metas por alcanzar.

Conflicto de interés

Los autores no tienen conflictos de interés

Financiación

Este proyecto no contó con ninguna fuente de financiación

Responsabilidades Éticas

El proyecto fue aprobado por el comité de ética de la institución.

REFERENCIAS

Arias, F. (2016). El Provecto de investigación introducción a lo metodología científica. (7º ed). Editorial episteme. [Libro en línea]. https://kupdf.net/download/el-proyecto-de-investigacion-fidias-arias-7ma-edic-2016pdf_5a1b4afde2b6f5e526da642c_pdf.

Arispe, C.; Yangali, J.; Guerrero, M.; Lozada, O.; Acuña, L. y Arellano, C. (2020). La investigación científica. Una aproximación para los trabajos de posgrado.https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf

Babativa, CA. (2017). Investigación cuantitativa. [Libro en línea]. https://core.ac.uk/download/pdf/326424046.pdf.

Benavides, F. (2014). La modernización de la administración pública base del desarrollo empresarial. México D.F.: Instituto Politécnico Nacional.

Bueno, R.; Ramos, M. y Berrelleza, C. (2012). Elementos Básicos de Administración [Management Basics]. México.

Franco-López, J.; López-Arellano, H. y Arango-Botero, D. (2019). La satisfacción de ser docente: un estudio de tipo correlacional. Revista Complutense de Educación. [Revista en línea]. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6736287.pdf.

Guevara, G.; Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). Revista científica mundo de la investigación y el conocimiento. [Revista en línea]. 4. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7591592.pdf.

González. J.; Salazar, F.; Ortiz, R. y Verdugo, D. (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. Telos. [Revista en línea]. https://www.redalyc.org/journal/993/99357718032/99357718032.pdf.

Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA. 9(17).

file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/6019-Manuscrito-35678-1-10-20201120.pdf.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. (6ta ed). McGrill. México.

Hernández Sampieri, R. (2014). Metodología de la Investigación. México D. F. Sexta Edición. Editorial McGraw-Hill.

Koontz, H.; Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). Administración. Una perspectiva Global y empresarial. 14ª. Edición. McHillGraw.

Landeau, R. (2012). Metodología y Nuevas Tecnologías. Editorial ALFA

López-Ibañez, S. y Haumán-Núñez, J. (2018). Gestión de Calidad y satisfacción de necesidades en la Universidad Nacional “Micaela Bastidas”. [Documento en línea]. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6736287.pdf.

Madrigal, B. (2020). Habilidades directivas (2° ed). [Libro en línea]. http://sedboyaca.gov.co/wp-content/uploads/2020/05/habilidades-directivas.pdf.

Münch, L. (2011). Administración. Gestión organizacional, enfoques y procesos administrativos. 1ra. edición. Pearson Educación de México, C.S. de C.V.

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. Int. J. Morphol., [Revista en línea]. 35(1). https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf.

Ospina, D.; Burgos, S. y Madera, J. (2017). La gerencia educativa y la gestión del cambio. [Documento en línea]. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6260870.pdf.

Palella S. y Matins F. (2012) Metodología de la Investigación Científica. Caracas, Venezuela: Editorial Fedupel.

Paredes-Pérez, MAJ.; Cárdenas-Tapia, VR. y Palomino-Crispin, AE. (2021). Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana. Gaceta Científica,7. https://n9.cl/5a6hm.

Pérez, J. (2015). El Positivismo y la Investigación científica. Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG. [Revista en línea]. 9. https://n9.cl/zzjf.

Robbins, S. y Coulter, M. (2010). Administración. Prentice Hall inc. México.

Sabino, C. (2012). El Proceso de Investigación. Colombia. Editorial Cometa.

Sánchez Flores, FA. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria, [Revista en línea], 13(1), 102-122. http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf.

Tamayo y Tamayo, M. (2012). El Proceso de Investigación Científica. México: Editorial Trillas.

Ventura-León, JL. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. Revista Cubana de Salud Pública. [Revista en línea], 43. http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf.

©2024 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/