

DOI: <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v4i8.284>

Perfil del licenciado en educación integral como administrador de escuelas primarias

Profile of the graduate in integral education as administrator of elementary schools

Maigre Acurero

drmaigreacurero@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt

<https://orcid.org/0000-0001-6068-3032>

Venezuela

Adalberto Soto

adalbertosotochacin@gmail.com

Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt

<https://orci.org/0000-00022787-6957>

Venezuela

Recibido: 01 de abril del 2019

Aprobado: 01 de mayo del 2019

RESUMEN

El objetivo de estudio fue describir el perfil del Licenciado en Educación Integral que egresa de la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, en su desempeño como administrador de las escuelas primarias, la investigación es descriptiva, con diseño no experimental de campo, transversal, con los aportes teóricos de Morales y Torrealba (2001), Hernández (2003) entre otros. La población se conformó por 10 directivos y 72, a quienes se les suministró un cuestionario constituido por 36 preguntas tipo Likert, validado por cinco expertos con un Alfa Cronbach de 0,901. Se concluyó, que los directivos poseen alto dominio de su perfil gerencial lo cual permite demostrar competencias para la administración de escuelas primarias. Sin embargo, se evidenciaron contradicciones, los docentes encuestados adversaron los resultados ofrecidos por los directivos, señalando un moderado dominio de su perfil gerencial, y un bajo dominio de conocimiento relacionado con las competencias para administrar escuelas.

Descriptor: Perfil; educación; docente; administrador; escuelas.

ABSTRACT

The objective of the study was to describe the profile of the Graduate in Integral Education who graduates from the National Experimental University "Rafael María Baralt", in his performance as administrator of the primary schools, the research is descriptive, with non-experimental design of field, transversal, with the theoretical contributions of Morales and Torrealba (2001), Hernández (2003) among others. The population was formed by 10 managers and 72, who were given a questionnaire consisting of 36 Likert-type questions, validated by five experts with an Alpha Cronbach of 0.901. It was concluded that managers have a high command of their managerial profile which allows demonstrating competences for the administration of primary schools. However, contradictions were evident, the teachers surveyed adversely affected the results offered by the managers, indicating a moderate dominance of their managerial profile, and a low level of knowledge related to the competencies to administer schools.

Descriptors: Profile; education; teacher; administrator; schools.

INTRODUCCION

El estudio está referido a describir el perfil del licenciado en educación integral que egresa para desempeñarse como administrador de las escuelas primarias. El presente trabajo se orientó en sustentar científicamente la variable a propósito de proyectar teóricamente los aspectos relacionados al perfil del profesional de la educación que forma la Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt", en consecuencia presentar aportes que puedan responder a las necesidades de formación pretendidas por la escuela en el eje del nuevo modelo de la educación transformadora de la sociedad venezolana a la vez, contribuya tanto en la universidad como en las escuela primarias a garantizar perfiles formados con la idea de una educación con pertinencia social.

En tal sentido, se considera la presencia de elementos asociados a la profesión docente como roles, funciones y conocimiento que le permitan planear, dirigir, controlar, organizar además de evaluar permanentemente el desarrollo de la institución, así como de las personas que en éstos se desempeñan, por lo que producto de su experiencia técnica como también de su formación académica, debe

establecer los objetos, metas de la escuela, planificar acciones en pro del desarrollo científico y cultural de la organización donde le corresponda trabajar para tomar decisiones acertadas.

Lo anteriormente descrito, estaría en contraposición a lo presentado en Latinoamérica al referir que no han alcanzado el propósito de avanzar en la práctica del saber y del saber hacer en la administración escolar; esta situación según Mayorga (2001:11) surge porque “las universidades vienen descuidando la calidad de la formación en estudiantes de la carrera docencia, pese a la generación de políticas sobre profesionalización docente que se viene impulsando.

En atención a la problemática expuesta por Mayorga, es necesario señalar por otra parte lo descrito por Salazar (2010), quien describe que a pesar de la existencia de políticas orientadas a la calidad educativa en Venezuela, éstas parecieran no haber alcanzado los niveles óptimos de excelencia, señalando la realidad de un sistema educativo con bajos niveles de calidad, el deterioro progresivo de la escuela venezolana, por razones originadas en la formación de perfiles docentes sin la preparación requerida para administrar procesos gerenciales.

De manera tal, que las prácticas profesionales ejecutadas por docentes con funciones administrativas tienden a realizarse en torno a actividades gerenciales desvinculadas, pareciera que durante su trayectoria como estudiantes de la carrera educación la actualización sobre los enfoques teóricos, tendencias y reformas generadas para el sistema escolar moderno tienen tendencia de baja capacidad de respuesta traducida en indicadores como: exagerada concentración en la toma de decisiones, excesiva burocratización en los procesos gerenciales y administrativos, débiles procesos sobre planificación, gestión y control, una elevada ineficiencia en la distribución de recursos así como baja proyección institucional, dada la improvisación de prácticas en la dimensión administrativa escolar.

Estas referencias teóricas evidencian el papel fundamental que tiene la universidad venezolana sobre la formación de perfiles en la carrera educación, así como la altísima responsabilidad de contribuir estratégicamente (a través de sus profesores)

a ejercitar una enseñanza pedagógica cuyo resultado sea, licenciados hábilmente formados para llevar a cabo la administración educativa logrando la comprensión, el análisis y reflexión de los actores escolares sobre las funciones, roles y procedimientos administrativos en las escuelas primarias.

De manera especial, se refleja con lo anterior que, la formación de perfiles profesionales en la carrera docente demanda un conjunto de conocimientos, habilidades y roles correspondientes a una serie de requerimientos que cada vez son más generalizados para lograr su adaptación a las demandas de la sociedad actual y por ende sobre la administración de las escuelas.

Ahora bien, en el marco institucional del estudio, es relevante destacar que uno de los proyectos generados para la formación docente en el país, corresponde en el caso de la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt” en la Costa Oriental del Lago de Maracaibo, estado Zulia, a través del cual actualmente se desarrolla el proyecto profesionalización docente, programa de educación mención integral, egresando un recurso humano que por lo general, logra insertarse como docente integral en las distintas escuelas primarias del subsistema educación básica. Sin embargo, resulta interesante resaltar que posiblemente los profesores del Programa Educación mención Integral de la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, están dedicados a producir abundante información teórica y escasas oportunidades a promover el desarrollo de perfiles que garanticen la comprensión de las relaciones y situaciones producidas en la administración escolar con el fortalecimiento y la calidad que el sistema requiere por lo que se pretende describir el perfil gerencial ejercido por el Licenciado en Educación Integral que egresa de la UNE “Rafael María Baralt” en las escuelas bolivarianas.

REFERENTES TEÓRICOS

Perfil del Licenciado en Educación Integral de la UNERMB como administrador de escuelas primarias

La formación de un perfil consiste en un proceso concebido sistemáticamente para contribuir al aprendizaje de conocimiento, habilidades y destrezas de las personas sometidas a procesos de escolarización, el cual se concibe como un requisito para optar a la certificación de un título profesional. De acuerdo con Baillón (2004), durante el proceso de formación profesional, las personas alcanzan un conjunto coherente de conocimientos que le permiten apropiarse de conceptos y teorías relacionadas a su profesión y en consecuencia de un perfil.

Así mismo, este autor destaca, la formación profesional del administrador escolar debe caracterizar tanto por un conjunto de experiencias y vivencias personales como por el cúmulo de conocimientos y conductas adquiridas durante su escolarización que lo ayuden a conocer las funciones, roles y responsabilidades de su labor docente.

En cuanto a la formación de perfiles profesionales Goñi (2005), refiere, que las universidades forman profesionales cuando posibilitan en estos un amplio acceso social al conocimiento y desarrollan sus capacidades con base a las necesidades que la sociedad demanda. En tal sentido, define al perfil como un conjunto de rasgos, características de profesional donde se combinan su capacitación y calificación adquirida para el desempeño.

Por otra parte, Marcelo (2004), describe al perfil como el conjunto de competencias que identifican la formación de una persona para asumir en condiciones óptimas las responsabilidades propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión. En el caso del perfil gerencial este busca asegurar las condiciones para llevar a cabo una gerencia institucional de calidad, capaz de adecuarse a los diferentes cambios. De ahí que, Bozu (2009) define como perfil aquel que sirve y se convierte en un referente para quienes optan por la profesión docente, en el saber hacer y saber construir los procesos y bases de una administración escolar de

calidad, así como para quienes la responsabilidad de tomar decisiones de políticas educativas.

En ese contexto el perfil administrativo del licenciado que egresa de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt del Programa Educación, está constituido por un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que según Hernández (2003), le han de permitir desempeñarse como administrador del sistema educativo, donde deberá desarrollar sus facetas física, mental así como emocional, siendo capaz de entender, aceptar las diferentes políticas que acompañan a la educación venezolana, sus formas y acontecimientos.

En tal sentido, la UNESCO (2008) viene indicando a partir de la mega tendencia marcada por esta organización que un perfil puede esbozarse de manera conveniente, en términos de los conocimientos, las habilidades, actitudes y valores del profesional. El perfil de conocimiento se refiere a los hechos que tanto conoce como entiende el profesional haciendo énfasis en los conocimientos básicos y fundamentales de la carrera, las áreas de oportunidad futura, los conocimientos relacionados con las actividades de investigación y desarrollo. De tal manera, el perfil de habilidades desarrolladas por el licenciado se alcanza cuando éstos utilizan, manejan, aplican sus conocimientos, comunicación, liderazgo y trabajo en equipo solucionando problemas técnicos reales.

Perfil gerencial

Al respecto Hernández (2003) indica, el perfil gerencial del licenciado en educación integral está caracterizado por un conjunto de elementos de su personalidad, como el carisma, la responsabilidad, las interrelaciones personales, el liderazgo y todas aquellas manifestaciones de la conducta que le permitan desenvolverse como el individuo responsable de mantener un clima escolar favorable a todos los miembros de la escuela.

De igual forma esta autora destaca, la presencia de elementos asociados a la profesión docente como roles, funciones y conocimiento que le permitan planear,

dirigir, controlar, organizar además de evaluar permanentemente el desarrollo de la institución, así como de las personas que en éstos se desempeñan, por lo que producto de su experiencia técnica como también de su formación académica, debe establecer los objetos, metas de la escuela, planificar acciones en pro del desarrollo científico y cultural de la organización donde le corresponda trabajar para tomar decisiones acertadas.

En el mismo orden de ideas, se considera pertinente resaltar las competencias básicas que adquiere el licenciado del programa educación, Morales y Torrealba (2001:08), de las que se refieren las siguientes:

- 1) Poseer esclarecida identidad profesional de manera tal que combine con su ser y hacer pedagógico las distintas disciplinas que se constituyen en su práctica, sin perder por ello su esencia docente.
- 2) Interpretar la realidad educativa en el contexto del quehacer social, económico, político, cultural de la comunidad local, de la región, el país y la globalidad mundial como marco para su acción docente.
- 3) Combinar con su labor docente los roles de mediador, orientador, administrador, promotor social e investigador con clara visión de que tales funciones ha de cumplirlas desde su quehacer cotidiano de docente en el aula, la escuela y la comunidad.
- 4) Fundamentar la planificación de su acción docente en los fines, propósitos, lineamientos de la educación venezolana.
- 5) Centrar la planificación de las actividades educativas en el perfil, los propósito así como los objetivos de la Educación Básica según la etapa, grado correspondiente; considerando las particularidades bio-psicosocial, además de las culturales del niño, con el fin de propiciar su desarrollo pleno contribuyendo con una formación integral holística.
- 6) Innovar sobre el desarrollo de la educación Básica, participando de manera activa, consiente y creativa tanto en el diseño como en la aplicación de modelos pedagógicos que promuevan la formación integral del participante, los miembros de

la comunidad para contribuir al progreso social, cultural, científico, tecnológico del país.

7) Seleccionar, utilizar concepciones, criterios y procedimientos evaluativos para adecuarlos a los principios de la evaluación considerando, tanto la situación objeto de evaluación, así como las características del educando.

8) Promover a partir de su ejercicio docente los principios espirituales, éticos, morales y afectivos como forma de vida de los niños contribuyendo con la hominización de las generaciones futuras del país.

9) Hacer uso de manera creativa de las estrategias, métodos, técnicas y recursos educativos en función de las particularidades del hecho educativo, los intereses, necesidades, potencialidades de los alumnos y su entorno. Potenciar estrategias metodológicas en el aula, bajo la fundamentación de un enfoque constructivista del aprendizaje, el uso de las nuevas tecnologías educativas, utilizando recursos elaborados en la escuela que propicien juegos tradicionales, la cooperación, socialización, la participación y el ejercicio de la vida democrática.

10) Propiciar el gusto por el aprendizaje en distintas áreas del conocimiento que se corresponden como los programas, niveles y modalidades del sistema educativo, concientizándolo sobre la complejidad de la realidad estudiada, así como sobre la integración de sus elementos.

11) Planificar la ejecución de proyectos que le permitan de manera responsable y participativa tanto el análisis como la solución de problemas bien sean institucionales o comunitarios comprometiendo la disposición de los alumnos en las que la escuela plantee en este caso.

12) Propiciar en el educando la formación de valores ecológicos y ambientales a partir de prácticas educativas para promover la conciencia ambientalista de codesarrollo, así como la conservación del ambiente para las generaciones futuras.

13) Propiciar con una actitud de liderazgo, la formación de nuevos líderes ambientales, para que a partir de necesidades sentidas se conviertan en promotores

de una cultura que permita el cambio de la actual relación antagónica entre el hombre - ambiente.

14) Promover en los estudiantes actitudes de responsabilidad, respeto, tolerancia, así como de honestidad hacia su prójimo.

15) Contribuir con el educando al conocimiento de sí mismo, de forma tal que éste sea capaz de describir, enfrentar, superar limitaciones, aprovechando sus potencialidades como alternativa para mejorar su aprendizaje y calidad de vida.

16) Auto evaluar creativamente sus propias convicciones, creencias, ideas para adaptar su conducta profesional a la luz de la filosofía, leyes, normativas o políticas educativas que el estado impone. Motivar la moral, la ética humana y divina según su fe, la de la comunidad y estudiantes en pro de la armonía.

17) Planificar el diseño, creativo y pertinente de estrategias educativas que le permitan al alumno integrar el conocimiento desde perspectivas de la complejidad.

18) Utilizar la investigación en sus diferentes paradigmas, métodos o técnicas para hacer más efectivo el proceso de enseñanza-aprendizaje, la solución de problemas inherentes a su práctica docente así como a su propia formación y actualización.

19) Estimular, fomentar el interés, la curiosidad y la iniciativa tenaz por la investigación, así como una actitud crítica, reflexiva, flexible e intelectual ante los diferentes paradigmas con el rigor metódico requeridos. Demostrar habilidades para manejar los cambios, enfrentar situaciones problemáticas, apreciando el trabajo de investigación en equipo. Respetar opiniones diferentes a las suyas, argumentando la discusión de ideas que le permitan adoptar posturas propias con tolerancia y democracia.

Lo resaltado por las autoras sobre las competencias básicas del perfil del licenciado en educación integral en la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, da cuenta del nuevo orden educativo que debe enfrentar la mencionada universidad sobre el reto que se le presenta a la misma por lograr que sus egresados asuman actitudes positivas. Adquieran en su formación gerencial responsabilidades éticas para enfrentar los retos y las adversidades que se le presenten en su ámbito laboral.

De ahí que, sus características deben responder a un docente con suficiente conocimiento sobre las áreas administrativas, técnicas y pedagógicas de su labor.

De igual forma, para hacer realidad el conjunto de propuestas hechas por Morales y Torrealba, es menester que la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, cuente con docentes con una clara vigencia y proyección de lo que se necesita enseñar, de lo contrario se correría el riesgo de desarrollar en la UNERMB, las competencias gerenciales requeridas por los egresados, desentendiendo las exigencias de formación establecidas en el Sistema Educativo Bolivariano y por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2013-2014).

Por tal motivo, se considera fundamental que el proceso de formación gerencial administrado por los docentes sea parte esencial del ser y quehacer de este recurso; siendo así, se estarían haciendo en la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, grandes esfuerzos por formar administradores cuyas funciones respondan al cumplimiento de las gestiones académico – administrativas requeridas por las escuelas de forma idónea y en correspondencia con el momento histórico vivido por las escuelas.

Promotor del cambio institucional

Para Baín (2007) un agente educativo promotor del cambio institucional, es aquel debidamente formado cuya capacidad actitudinal incentiva su motivación para reconocer la necesidad de realizar esfuerzos encaminados hacia la mejora de la calidad y la innovación educativa. Así mismo, Piñero (2008) relata, que ser promotor del cambio, es impulsar, empujar, adelantar procesos para llevar a cabo políticas establecidas en la organización escolar, lo cual requiere de voluntad, compromiso y sentido de pertenencia del responsable escolar.

Por lo tanto, el director debe desempeñar nuevas funciones y un liderazgo de cambio, al respecto Manes (2005) afirma, el cambio es un fenómeno natural que se manifiesta en toda institución debido a situaciones de transformación del entorno, es decir, que el afuera tiene influencia sobre las mismas.

El rol motivador, es crucial para promover los cambios, sobre todo cuando se presenta una cierta resistencia al cambio por miedo a lo desconocido; en consecuencia cuando las personas se niegan a la posibilidad de aceptar nuevos paradigmas, se les genera temor y la pérdida de seguridad. Ahora bien, en este orden de ideas, Fernández y Ramón (2004:104) destacan que la motivación como proceso para promover el cambio, ha de entenderse como: un proceso intrínseco que conduce a la persona a actuar de una determinada manera para conseguir un resultado que satisfaga sus expectativas o necesidades.

En el mismo orden de ideas, Meléndez (2006:52) expone a la promoción como “la forma de participación del docente para intervenir estimulando la organización, coordinación y administración de los recursos materiales así como humanos en el ámbito educativo, a fin de lograr objetivos educacionales”. Como se ha podido apreciar, la motivación va unida al rol de promotor del cambio, esto naturalmente permite al docente proporcionar al alumno un papel activo en vez de ser un simple receptor de los procesos de enseñanza aprendizaje.

También Manes (2005:97) afirma que “existe una alta correlación entre la calidad en la educación y la motivación en los procesos de enseñanza - aprendizaje, que incide directamente sobre las motivaciones futuras de los alumnos para proseguir sus estudios superiores; lo cual puede ejemplificar de forma general la promoción de un cambio.

Por lo anterior se puede decir, el licenciado en educación integral como promotor de cambio, deberá descubrir maneras innovadoras para su gestión, generar un aprendizaje creativo, promover bienestar social satisfaciendo sus necesidades internas. Este profesional deberá equilibrar las expectativas previas adquiridas en la universidad con originalidad, por medio de los proyectos educativos que permiten investigar, conocer la realidad, formar parte de dichos problemas para tener una mayor identificación con el entorno de la comunidad en base a conocimientos de gran significación.

Planificador del trabajo escolar

La planificación, involucra una serie de pasos a seguir en una organización, empresa o institución, sea cual fuese su especialidad, amerita de llevar a cabo un plan de trabajo bien estructurado para poder realizar las funciones que un gerente debe asumir para obtener un mayor desempeño laboral. Para tener una mayor percepción sobre lo que significa planificar, se consultó varios autores entre los cuales destacan Robbins (2004), quien señala, la planificación es el establecimiento de una estrategia y el desarrollo de planes para coordinar las actividades. Al respecto se puede decir, que la planificación en toda organización se lleva a cabo con la finalidad de alcanzar un propósito determinado.

Al mismo tiempo, Bateman (2001:7) refiere, la planificación como “una función administrativa de tomar decisiones en forma sistemática acerca de las metas y actividades que una persona, un grupo, una unidad de trabajo o toda la organización perseguirán en el futuro”. Con respecto a lo antes referido, la planificación es una función administrativa de gran relevancia, ya que mediante la misma el gerente de una empresa, organización o institución al momento de planificar estará asegurando un trabajo efectivo, y más aún cuando se comparten las actividades laborales permitiendo fijar ideas más completas y logrando los objetivos trazados.

En el contexto educativo, el licenciado en educación integral como administrador de las escuelas primarias , llevará a cabo funciones complejas, involucrando al personal docente, con la finalidad de delegar responsabilidades, crear equipos de trabajo donde puedan fluir diversas ideas para seleccionar las más indicada para la planificación y creación de vínculos en las relaciones laborales, personales y profesionales. Esta relación conlleva a que el licenciado como administrador, tenga un desempeño laboral eficiente, logre el bien común, el bienestar de la institución educativa en cuanto a lo que enseñanza-aprendizaje se refiere.

Así pues, la planificación del trabajo institucional en el contexto educativo será de gran importancia ya que permitirá involucrar al personal en todo referente al quehacer educativo, permitiendo que todos se sientan identificados con las

situaciones del plantel para tomar las decisiones oportunas y solventar los problemas en un ambiente de trabajo, por lo cual tanto administrador como el personal docente deben contribuir con ello.

Ahora bien, para Pastrana (2004), la planeación, implica la selección de los objetivos de la institución educativa, las estrategias y acciones necesarias para alcanzarlos. Por lo tanto, la planificación lleva implícita la toma de decisiones, ya que es necesario que dentro de ese proceso se consideren diversas alternativas de acción.

En este sentido Fermín (2004) refiere, que durante la planeación escolar el director debe considerar los elementos que caracterizan a su entorno, tomando en cuenta las necesidades e intereses de los docentes y alumnos, así como sus niveles de satisfacción; las características ambientales que afectan el clima en la institución, todo con el propósito de definir las estrategias necesarias para generar respuestas de apoyo a los grupos en tanto son quienes determinan gradualmente el clima escolar.

En ese contexto la planificación es en suma uno de los aspectos establecidos por el perfil del Licenciado en Educación Integral de la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt”, a través de esta función, adquieren los conocimientos específicos y prácticos necesarios durante las sesiones de clases a propósito de interpretar la relevancia que tiene para un administrador escolar cumplir y hacer cumplir las funciones directivas, así como lo referente a cada habilidad para realizar tareas, delegar funciones y llevando a cabo actividades determinantes para el desarrollo de sus acciones en la escuela y la comunidad.

Organizador de tareas docentes en la comunidad

La organización, es otra de las fases de todo proceso administrativo, por ello, antes de poner en práctica la organización, es necesario diseñar y estructurar a la misma, ya que no todas las instituciones se organizan de la misma forma, ésta va a depender de sus objetivos e intereses, por ello toda institución necesita ser organizada con el fin de lograr los objetivos de forma eficiente y oportuna.

Sobre este particular, Blanco (2002), señala, que en toda organización, la gerencia es un componente natural, insustituible y trascendental, donde la función básica del administrador consiste en tomar decisiones efectivas y oportunas que orienten el logro de los objetivos. Atendiendo a los aspectos señalados por Blanco, el director de un plantel educativo en su condición de administrador; debe asignar a cada una de las partes de la estructura institucional, la función que le corresponde; por ello, el director debe especificar las funciones de los agentes educativos del plantel mediante un proceso de organización.

Asimismo, Chiavenato (2004), define la organización como una función y parte integrante del proceso administrativo, en este sentido, la organización se refiere al acto de organizarse, integrar, estructurar los recursos, los órganos involucrados en su administración; establecer relaciones entre ellos y asignar las atribuciones de cada uno, describiendo que también, en la organización se determinan los objetivos, actividades específicas, estructuradas de forma lógica para la asignación de las actividades o tareas.

Ahora bien, en el contexto educativo, la organización de tareas docentes en la comunidad deben ser ejecutadas con la participación de todos sus miembros permitir la integración y el conocimiento de la realidad comunitaria que la rodea, mediante la realización de los proyectos educativos integrales comunitarios. Sobre lo cual, Morales y Torrealba (2001), refieren, como escenario de la institución educativa, éstas tienen como fundamento la formación integral del sujeto, es decir del ciudadano como centro de su propio desarrollo, en el contexto de una democracia tanto participativa como protagónica comunitaria.

Este enfoque de la nueva escuela comunitaria trasciende la participación como consenso hacia la humanización de la corresponsabilidad y solidaridad de todos los actores involucrados en el quehacer educativo, tal como lo plantea el sistema de educación bolivariana comenzando por el administrador hasta los padres y representantes. Por consiguiente, las autoras arriba mencionadas refieren, el proyecto educativo integral comunitario como parte fundamental en la función de

organizar tareas docentes comunitarias, debe cristalizarse en la fusión de las dimensiones axiológicas, como son: pedagógicas y andragógicas (para promover la facilitación de aprendizajes); gestión organizacional (modelo de gerencia participativa no del director o equipo gestor), además de la dimensión comunitaria sobre la conciencia social (respecto a la visión de lo que conviene a todos).

Por tanto, los licenciados en educación integral han de recibir un proceso de formación gerencial cuyos métodos y técnicas de enseñanza representen el quehacer didáctico, consecuentemente lograr aprendizajes adecuados, que le permitan eficientemente ejercer las funciones que respondan a los propósitos de su perfil. Ahora bien, para emitir una definición formal de lo que es organización educativa, se consideró lo planteado por Ramírez (2007:15) quien afirma que:

Es la que utiliza como materia prima al individuo en su rol de alumno, un capital físico y un stock de valores humanos, constituido por un cuerpo de profesores o profesionales que generan el conocimiento y un factor humano que es el elemento dinámico de gestión encargado de dirigirlos para asegurar el producto y lograr los objetivos.

De acuerdo a esta definición, se puede decir, por medio de la organización de tareas docentes, puede llevarse a cabo una ordenación de todas aquellas actividades necesarias para alcanzar los fines establecidos, crear unidades administrativas, asignando funciones, responsabilidades, entre otros para poder alcanzar los objetivos establecidos en el plan del trabajo trazado, y así obtener en la comunidad un máximo aprovechamiento de los recursos establecidos.

En este contexto educativo, el proceso administrativo es de gran relevancia, le permite al director como la máxima autoridad escolar, organizar todas aquellas actividades tanto administrativas como pedagógicas las cuales, deben llevarse a cabo de forma sistemática para alcanzar los objetivos trazados, maximizando recursos, alcanzando la eficiencia en la institución.

Director de equipos de aprendizaje

La dirección, se considera una función de gran trascendencia, ya que muchas personas o expertos en la materia administrativa, consideran que la administración y la dirección son una misma cosa. Esto es, en gran parte porque al dirigir es cuando se ejercen más representativamente las funciones administrativas. A tal efecto, se emiten algunos conceptos entre los cuales se tiene el de Buchele (2007) quien expresa, que “la dirección comprende la influencia interpersonal del gerente a través de la cual logra que los equipos de trabajo obtengan objetivos de la organización mediante la motivación y supervisión”. Por otra parte, Bateman (2001) destaca, que la dirección “es una función administrativa que comprende los esfuerzos del gerente para estimular un desempeño elevado por parte de los empleados”

Siguiendo este orden de ideas, Robbins (2004) refiere, que la dirección “incluye motivar a los subordinados, dirigir a otras personas, seleccionar las canales de comunicación más eficaces y resolver los conflictos”. Por haber similitud en las definiciones antes mencionadas, se hace un análisis general para obtener una apreciación más precisa, en tanto, se pudo constatar que, la dirección desde estos enfoques coincide en la ejecución de los planes de acuerdo a la estructura organizacional, estimula la motivación, guiando y conduciendo los esfuerzos de los empleados, para promover la comunicación más eficaz, con la finalidad de alcanzar las metas organizacionales.

En lo relacionado al ámbito educativo, la función de dirigir equipos de aprendizajes, le permite al licenciado en Educación mención Integral direccionar las actividades mediante la cooperación, a través de los miembros de la escuela. De ahí, se considera necesario formar administradores bajo los esquemas de la productividad escolar mediante la motivación y la comunicación fluida, de esta forma, se asegura que el ejercicio de este rol sea integral, efectivo y colectivo, donde los grupos trabajan mancomunadamente en busca de logros comunes.

Por las razones expuestas, el administrador de escuela primarias, esta llamado para ajustar, reorientar, así como, dirigir con sumo cuidado los procesos y actividades a

objeto de no profundizar situaciones que afectan al mismo. En efecto, corresponde al director armonizar, coordinar, orientar, asesorar y dirigir los procesos orgánicos institucionales que le permitan alcanzar los objetivos, así como los propósitos determinados por los fines o principios del sistema educativo, donde todos jueguen primordialmente en colectivo en busca del bien común.

METODOLOGÍA

El estudio corresponde a una investigación enmarcada en el paradigma positivista, su objetivo implica manifestar la realidad sin modificarla, donde todo enunciado tiene sentido si es verificado. Asimismo, se eligió el método de investigación cuantitativo dado que persigue la descripción de datos en función de la variable estudiada. La tipología descriptiva obedeció a considerar la definición hecha por Chávez (2007, p.135) quien considera que una “investigación descriptiva, es aquella que recolecta información sobre el estado real de una situación y trata de describir los resultados del fenómeno observado en función de un grupo de variables”. Igualmente, Sabino (2002:18) sostiene que la investigación descriptiva “es aquella que se preocupa primordialmente por describir algunas de las características fundamentales de conjuntos homogéneos correspondientes a los fenómenos estudiados.

El diseño se considera no experimental, de campo, conforme al planteamiento hecho por Chávez (2007) quien indica, los estudios no experimentales surgen cuando no se manipula a voluntad las variables objeto de estudio en un ambiente controlado, sino que se describe y evalúa el fenómeno estudiado tal y como ocurre en la realidad. Las razones de presentar un diseño de campo, partieron del interés de los investigadores por indagar la realidad experimentada en las escuelas primarias y en la Universidad Nacional Experimental “Rafael María Baralt” para detectar, describir y recoger datos con respecto al problema. En relación al diseño de campo Balestrini (2006) describe que este permite observar y recolectar datos del objeto de estudio directamente de su realidad para analizar e interpretar sus resultados posteriormente.

La población seleccionada para el estudio, se escogió tomando en cuenta el nivel de formación profesional, las funciones y las características de los grupos y responsabilidades de la institución. A partir de lo cual se procedió a realizar un censo poblacional entre los directivos y docentes de las escuelas primarias que egresan con el título de licenciado en educación integral de la UNERMB, y desempeñan funciones de administradores y docentes en estas instituciones. De tal manera, que se conformó por dos grupos, el primero quedó constituido por diez (10) directivos, y el segundo por setenta y dos (72) docentes, es decir, la población general total es de ochenta y dos (82) sujetos.

Para orientar la búsqueda de recolección de información necesaria para profundizar en la problemática estudiada, se procedió a aplicar la técnica de observación directa y la encuesta lo cual dieron origen al diseño de un instrumento denominado cuestionario de doble versión, el cual contiene treinta y seis (36) preguntas, y fue suministrados a directivos y docentes. En este estudio, la validez de contenido se realizó a través del juicio de 5 expertos Doctores en Ciencias de la Educación y Gerencial, mediante el uso del instrumento de validación de contenido del cuestionario. En esta investigación se calculó la confiabilidad utilizando los datos obtenidos a través de la prueba piloto aplicada a diez (10) sujetos, mediante el cálculo del coeficiente de Alfa Cronbach obteniendo un coeficiente de 0,901, que por estar muy cercano a 1 indica una alta confiabilidad.

El procesamiento de los datos se realizó utilizando la estadística descriptiva de frecuencia y porcentaje (fr y %), a propósito de comprobar la consistencia de las frecuencias dadas por la población encuestada al instrumento diseñado con la finalidad de interpretar los valores porcentuales obtenidos por los indicadores. En tal sentido, se construyó un baremo para expresar los aspectos valorados en categorías.

Tabla 1
Baremo para el análisis de los resultados

Alternativas	Escala	Porcentaje (%)
5	Excelente dominio de su perfil	81 a 100
4	Adecuado dominio de su perfil	61 a 80
3	Moderado dominio de su perfil	41 a 60
2	Bajo dominio de su perfil	21 a 40
1	Muy bajo dominio de su perfil	0 a 20

Fuente: Elaboración propia (2019)

Resultados

Los resultados de la investigación permitirán a los investigadores realizar un análisis a la variable objeto de estudio, para luego hacer una discusión de los resultados por la aplicación del instrumento de medición, confrontando luego con las bases teóricas planteadas en el marco teórico referencial, en este sentido, el análisis de los resultados consiste en interpretar los hallazgos relacionados con el problema de investigación, los objetivos y teorías planteadas con el fin de describir los hechos o fenómenos.

Tabla 2

Objetivo: Describir el perfil gerencial ejercido por el Licenciado en Educación Integral que egresa de la UNE “Rafael María Baralt” en las escuelas primarias.

Población: (10 directivos y 72 docentes) Licenciados en Educación Integral

Indicador	Alternativa	fr% Directivos	Escala Valorativa	Alternativa	fr% Docentes	Escala Valorativa
Promotor del cambio institucional	5	83%	Excelente dominio de su perfil	2	38%	Bajo dominio de su perfil
Planificador del trabajo escolar	4	78%	Adecuado dominio de su perfil	3	41%	Moderado dominio de su perfil
Organizador de tareas	5	82%	Excelente dominio de	2	32%	Bajo dominio de su perfil

Maigre Acurero; Adalberto Soto

docentes en la comunidad			su perfil			
Director de equipos de aprendizaje	5	83%	Excelente dominio de su perfil	2	30%	Bajo dominio de su perfil

Fuente: Elaboración propia (2019)

Al precisar los datos aportados por los directivos (licenciados en educación integral de la UNERMB) de las escuelas primarias, se observa que estos a su juicio dijeron poseer un excelente dominio de su perfil gerencial como promotores del cambio institucional en un 83% de sus respuestas. En la misma medida lo hicieron con el perfil director de equipos de aprendizaje en 83% y con respecto al perfil organizador de tareas docentes comunitarias en un 82% de la frecuencia; aun cuando opinaron con un adecuado dominio de su perfil con 78% comportarse como planificadores del trabajo escolar.

En relación a este resultado, se denota que los docentes de aula (licenciados en educación integral de la UNERMB), a su juicio reportaron importantes contradicciones al respecto. En tanto, para los indicadores medidos, apenas dijeron el 41% que, los directivos ejercen su perfil gerencial como planificadores del trabajo escolar con un moderado dominio. Mientras que para el resto con porcentajes que oscilaron entre 30% (mínimo) y 38% (máximo) un bajo dominio del perfil demostrado como administradores de las escuelas primarias.

El análisis así presentado indica incoherencia con lo planteado por Morales y Torrealba (2001) desde la universidad, y con lo establecido a través del Ministerio de Educación en Venezuela; primero cuando se refiere, la concepción de un perfil sobre la base de un profesional formado bajo un enfoque integral, al cual le corresponde desenvolverse como docente crítico, promotor de valores y de los cambios requeridos por la sociedad venezolana. Y en segundo lugar, cuando el ente rector destaca la necesidad de impulsar cambios sustantivos para la participación protagónica en todo el sistema político, social, económico y cultural, a través de experiencias en colectivo y contextualizadas

CONCLUSIONES

Con relación al objetivo de la investigación se concluye, que los directivos (licenciado en educación integral que egresa de la UNERMB) ejercen con excelente dominio un perfil gerencial consonó con su desempeño como administrador de estas instituciones, siendo, primeramente promotores del cambio institucional, directores de equipos de aprendizaje y organizadores de tareas docentes en la comunidad, posteriormente, planificadores del trabajo escolar con un adecuado dominio de su desempeño.

También se concluye sobre la presencia de discrepancias entre los docentes de aula de las escuelas primarias, en tanto, describieron a los directivos con un perfil gerencial de bajo dominio, respecto a la promoción, organización y dirección de equipos de aprendizaje, y con moderado dominio de su perfil gerencial como planificadores del trabajo escolar.

Por lo que se recomienda revisar y reorientar los contenidos, estrategias, métodos, recursos, actividades prácticas y de evaluación de la asignatura gerencia de la educación del programa educación mención integral, con base a las orientaciones educativas del Sistema Educativo, a propósito de fortalecer las bases conceptuales, procedimentales y actitudinales requeridas para garantizar el perfil gerencial del egresado durante su trayectoria como profesional.

REFERENCIAS CONSULTADAS

1. Baillón R. (2004). Estilos de dirección y funcionamiento escolar. N° 4. París. Revista internacional de educación.
2. Bain K. (2007). Lo que hacen los mejores profesores universitarios. 2da. Edición Valencia, España: Universidad de Valencia.
3. Balestrini M. (2006). Cómo se elabora el proyecto de investigación. Caracas BL Consultores asociados. Servicio Editorial.
4. Bateman y S. (2001). Administración: una ventaja competitiva. México. McGraw Hill.

5. Blanco E. (2002). Herramienta para la toma de decisiones. Instituto del mejoramiento profesional del magisterio. Caracas – Venezuela.
6. Bozu (2009). El profesor universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes. Revista de información e innovación educativa universitaria. Volumen 2 n – 2.
7. Buchele R. (2007). El director en instituciones públicas. México. Editorial ROMOR. C.A. Reimpresión 1500 pg.
8. Chávez (2007). Introducción a la Investigación Educativa. Taller Ars Grafica. Nueva Edición. Venezuela.
9. Chiavenato I. (2004). Gestión del talento humano. McGraw Hill.
10. Fermín M. (2001). El clima organizacional en 4 instituciones de educación superior. Una percepción de los estudiantes. Documento en línea.
11. Fernández y Ramón (2004). Introducción a la administración. Caracas, Venezuela. Ars Gráfica.
12. Goñi Zabala JM (2005). El espacio Europeo en educación superior. Un reto para la universidad. Competencias, tareas y evaluación, los ejes del conocimiento universitario. Barcelona, España Octaedro.
13. Hernández, Y. (2003). Gerencia de la educación. Programa instruccional. Educación integral, UNERMB, Zulia. Venezuela.
14. Manes J.M. (2005). Gestión estratégica para instituciones educativas. Buenos Aires. Ediciones Granica.
15. Marcelo C. (2004). Aprender a enseñar en la sociedad del conocimiento. Revista Electrónica Educación. Archivo Policy. 86.
16. Mayorga, R. (2001). Los desafíos de la universidad latinoamericana en el siglo XXI. Revista Iberoamericana de Educación. No. 21. 25-40.
17. Ministerio del Poder Popular para la Educación (2013-2014). Líneas estratégicas en el marco del proceso curricular venezolano. Caracas. Venezuela.
18. Morales A. y Torrealba J (2001). Perfil del licenciado en educación integral. PPD. UNERMB Cabimas. COL. Zulia, Venezuela.

19. Pastrana L. (2004). La función directiva en el clima organizacional. Documento en línea. Consultado 20/06/2012.
20. Piñero L. (2005). Acción gerencial del docente para la promoción de proyectos de autogestión financiera. Trabajo de ascenso. UNERMB.
21. Ramírez J (2007). Administración de instituciones educativas. Ediciones Granica. Buenos Aires.
22. Robbins y Coulter (2004). Administración. México. Prentice Hall.
23. Sabino C. (2002). El proceso de investigación. Nueva Edición Actualidad. Editorial Panapo. Caracas, Venezuela. 87 .
24. Salazar, A. (2010). Estrategias del lenguaje para fortalecer la lectura y escritura en los alumnos y alumnas del 3er grado ambiente “e” de la escuela básica blanca guevara de balan” ubicada en barrancas del Orinoco, municipio sotillo estado Monagas.
25. UNESCO (2008). Conferencia mundial sobre educación superior. Sede UNESCO. París. Documento en línea. (Disponible: <http://portal.unesco.org/es/>)

REFERENCES CONSULTED

1. Baillón R. (2004). Management styles and school functioning. No. 4. Paris. International Journal of Education.
2. Bain K. (2007). What the best university professors do 2nd Valencia Edition, Spain: University of Valencia.
3. Balestrini M. (2006). How the research project is made. Caracas BL Associated consultants. Editorial Service.
4. Bateman and S. (2001). Administration: a competitive advantage. Mexico. McGraw Hill.
5. White E. (2002). Tool for decision making. Institute of the professional improvement of the teaching profession. Caracas Venezuela.
6. Bozu (2009). The university professor in the knowledge society: professional teaching skills. Journal of university educational innovation and information. Volume 2 n - 2.

7. Buchele R. (2007). The director in public institutions. Mexico. Editorial ROMOR. AC Reprinting 1500 pg.
8. Chávez (2007). Introduction to educative research. Ars Grafica Workshop. New edition. Venezuela.
9. Chiavenato I. (2004). Human talent management. McGraw Hill.
10. Fermín M. (2001). The organizational climate in 4 institutions of higher education. A perception of the students. Online document.
11. Fernández and Ramón (2004). Introduction to administration. Caracas Venezuela. Ars Graphic.
12. Goñi Zabala JM (2005). The European space in higher education. A challenge for the university. Competencies, tasks and evaluation, the axes of university knowledge. Barcelona, Spain Octahedron.
13. Hernández, Y. (2003). Education management. Instructional program Comprehensive education, UNERMB, Zulia. Venezuela.
14. Manes J.M. (2005). Strategic management for educational institutions. Buenos Aires. Granica editions.
15. Marcelo C. (2004). Learn to teach in the knowledge society. Electronic Magazine Education. Policy file. 86.
16. Mayorga, R. (2001). The challenges of the Latin American university in the 21st century. Iberoamerican Journal of Education. No. 21. 25-40.
17. Ministry of Popular Power for Education (2013-2014). Strategic lines in the framework of the Venezuelan curricular process. Caracas. Venezuela.
18. Morales A. and Torrealba J (2001). Profile of the graduate in integral education. PPD. UNERMB Cabimas. CABBAGE. Zulia, Venezuela.
19. Pastrana L. (2004). The directive function in the organizational climate. Online document. Accessed 06/20/2012.
20. Piñero L. (2005). Teacher's management action for the promotion of financial self-management projects. Ascent work. UNERMB.

21. Ramírez J (2007). Administration of educational institutions. Granica editions. Buenos Aires.
22. Robbins and Coulter (2004). Administration. Mexico. Prentice Hall.
23. Sabino C. (2002). The research process. New Edition News. Editorial Panapo. Caracas Venezuela. 87.
24. Salazar, A. (2010). Language strategies to strengthen reading and writing in students of the 3rd grade environment "e" of the white basic school guevara de balan "located in Barrancas del Orinoco, municipality of Sotillo state Monagas.
25. UNESCO (2008). World conference on higher education. UNESCO headquarters. Paris. Online document. (Available: <http://portal.unesco.org/es/>).