

**ROL DEL LÍDER EDUCATIVO
COMO FACTOR CLAVE EN LA
INTEGRACION DOCENTE AL
PROCESO EDUCATIVO**

Autora: Viktoria Yaneth Torres Krupi
viktoriaatorres@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación tuvo como propósito analizar la importancia del rol del líder educativo como factor clave en la integración docente al proceso educativo en la Escuela Básica Mariano Picón salas del Municipio Barinas estado Barinas. El estudio se encuentra enmarcado en la línea de investigación Liderazgo y Desarrollo

Humano en Organizaciones Educativas del Proyecto Conocimiento Centrado en Valores y con el Temario Liderazgo Gerencial y Liderazgo Docente de la Universidad Fermín Toro. Consiste en una investigación cuantitativa de tipo descriptiva, apoyada en un diseño de campo. La población estuvo conformada Trece (13) Docentes que laboran en la institución estudiada; Para la recolección de los datos se elaboró un cuestionario contentivo de veinte (20) ítems relacionados a las variables en estudio, con escalamiento de Likert con las alternativas de respuestas Siempre, Algunas Veces y Nunca; los cuales fueron validados a través del juicio de expertos, posteriormente determinada su confiabilidad por medio del coeficiente de Alpha de Cronbach; además se utilizó el análisis descriptivo de contenido como técnica de procesamiento y análisis de datos. Concluyéndose que existe desconocimiento teórico práctico en cuanto al ejercicio de las funciones como del rol que debe cumplir un directivo en la institución, igualmente el directivo no emplea diversidad de estrategias como la motivación, conocida como la existencia de las fuerzas ambientales que inciden en la labor diaria e integración del docente al proceso educativo

PALABRAS CLAVE:

Rol del directivo,
Integración docente

THE ROLE OF THE EDUCATIONAL LEADER AS A KEY FACTOR IN TEACHING INTEGRATION TO THE EDUCATIONAL PROCESS

Author: Viktoria Yaneth Torres Krupi
viktoriaatorres@gmail.com

ABSTRAC

The purpose of this research was to analyze the importance of the role of education as a key factor in teaching integration to the educational process at the Mariano Picón Basic School in the Barinas State of Barinas. The study is framed in the line of research Leadership and Human Development in Educative Organizations of the Values-Centered Knowledge Project and with the Teaching Leadership and Teaching Leadership Syllabus of Fermín Toro University. It consists of a quantitative research of descriptive type, supported by a field design. The population was conformed Thirteen (13) Teachers who work in the studied institution; To collect the data, a questionnaire was developed containing twenty (20) items related to the variables under study, with Likert scaling with the alternative answers Always, Sometimes and Never; which were validated through expert judgment, later determined its reliability by means of Cronbach's Alpha coefficient; In addition, descriptive content analysis was used as a data processing and analysis technique. Concluding that there is theoretical and practical ignorance regarding the exercise of functions as the role that a manager must fulfill in the institution, the manager also does not use diversity of strategies such as motivation, known as the existence of environmental forces that affect the work daily and teacher integration to the educational process

Key words: Role of the manager, Teacher integration

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual ha ido tomando conciencia sobre la consolidación del rol de los gerentes en las organizaciones educativas en forma eficiente y eficaz, donde cada día se conduzca el proceso de enseñanza y aprendizaje hacia la excelencia, y se ejecuten acciones de acuerdo con los adelantos técnicos y científicos enmarcados en los nuevos enfoques del campo educativo. Por ello, es responsabilidad de los directivos realizar una gestión eficaz mediante el fortalecimiento de sus habilidades técnicas, humanas y conceptuales tomando en cuenta el proceso de planificación, organización, dirección y control, con el fin de lograr los objetivos y metas que se proponen las organizaciones.

En este sentido, los directivos deben estar en constante actualización gerencial que permitan el mejoramiento de su desempeño en cuanto al rol que deben cumplir, uniendo esfuerzos de todos los miembros para enfrentar nuevos

retos, paradigmas y problemas que se les presenten y de este modo generar un servicio colectivo. Al respecto, Loera (2014), señala que “el líder debe desarrollar acciones que permitan cumplir con la visión de una buena escuela, estas son: construir equipos, proporcionar feedback, coordinar y gestionar conflictos, crear redes de comunicación, practicar políticas de colaboración y definir la misión de la escuela” (p. 114).

Por lo tanto, la gerencia educativa requiere de estrategias para que quienes laboren en una institución logren mejor desempeño en sus funciones, a través de técnicas y métodos aplicables para el entendimiento, integración y participación de todos los actores educativos. Bajo esta perspectiva el estudio tiene como objetivo Analizar la importancia del rol del líder educativo como factor clave en la integración docente al proceso educativo en la Escuela Básica Mariano Picón Salas del Municipio Barinas estado Barinas

EL PROBLEMA

A nivel mundial en las instituciones educativas, se señala al director como el líder de la escuela, siendo una de sus funciones desempeñarse como un agente de calidad educativa, que cumpla con los objetivos institucionales, enfocándose en la construcción de una cultura escolar de calidad. Es por ello que el director, debe poseer peculiaridades y competencias que redunden en mejores escuelas y por consiguiente en un ambiente de trabajo agradable donde se evidencie mejor aprovechamiento académico de los estudiantes. Un director para ejercer su rol a cabalidad debe tener una serie de rasgos para poder desempeñar un buen papel de líder, debe ser motivador, guía y mediador en situaciones y conflictos dentro de la escuela, buscando la satisfacción del personal y el bienestar de la institución.

En este sentido, es necesario acotar que la era del conocimiento en la que se vive, presenta a las sociedades modernas desafíos sin precedentes históricos, así como los

vertiginosos avances en la tecnología y las comunicaciones instantáneas que aceleraran el proceso de globalización y acercan a las personas y los países como jamás había sucedido, causan profundo impacto en la educación. Al respecto, un estudio conducido por Graffe (2014) resalta la presencia de un contexto social negativo en la educación, por cuanto existirá una creciente exclusión e inequidad sociales debido a la reestructuración que experimentarán las sociedades bajo la presión de la globalización y del uso cada vez más intenso del conocimiento y las tecnologías, sin embargo, considera que la educación es uno de los bienes sociales más preciados y el medio más potente para alcanzar el bienestar individual y colectivo.

La gestión de las instituciones educativas contribuye a dirigir la educación y exige tener capacidad, mayor profesionalismo y liderazgo en el uso de los instrumentos de gestión para la calidad educativa. El liderazgo, hoy en día, es un tema que sigue en el tapete de las decisiones de cualquier

grupo de humanos que busca el bienestar colectivo.

Al respecto Lyman (2014), sostiene que “El comportamiento de las personas se orienta hacia la satisfacción de sus necesidades, el logro de sus objetivos y aspiraciones, por esto reaccionan y responden frente a su ambiente, bien sea en el trabajo o fuera de él” (p. 87). Por lo tanto, el hombre puede incitarse frente a las políticas y los procedimientos de la organización con un liderazgo que adopte el director de manera cooperativo en las instituciones educativas para emplear las herramientas adecuadas para todo el proceso de mejoramiento y logro de los objetivos, así como para la integración de los docentes al proceso educativo, de tal forma que sientan pertinencia y comprometidos a cumplir con responsabilidad su trabajo.

En Latinoamérica los sistemas educativos formales han ido evolucionando en procura de diseñar organizaciones escolares dinámicas, autónomas y abiertas al aprendizaje en cualquier comunidad educativa, sin embargo, uno de los factores más

discutidos es el de integración y participación de los docentes a su labor diaria debido a distintos componentes humanos que en presunción deberían incorporarse activamente al proceso que tiene como motor a la escuela, institución socio-educativa concebida para articular los fines que plantean las políticas estatales en la materia por intermedio de sus órganos ejecutores e intervinientes.

En Venezuela, se aprecia que la política educativa está regida por un marco de proceso de descentralización y fortalecimiento de la autonomía de las instituciones educativas que tienen como objetivo brindar un servicio de calidad, para ello, se promueven adiestramientos para directivos que parecen no lograr las metas planteadas, ya que se denota baja capacidad de gestión, falta de conocimiento del cargo y por consecuencia resultados poco alentadores. Al respecto González (2014) señala que los gerentes institucionales “no están preparados en cuanto a su forma de pensar o de organizarse, lo que hace necesario la

formación gerencial como punto estratégico y de inicio para orientar los esfuerzos hacia la búsqueda de la eficiencia” (p. 57).

El estado Barinas no escapa ante esta realidad, específicamente en la Escuela Básica Mariano Picón salas del Municipio Barinas estado Barinas, donde actualmente se percibe que hay crisis de liderazgo institucional. Dicho planteamiento se genera, dado que de acuerdo a las observaciones realizadas, se evidencia que los directivos carecen de liderazgo, lo cual es causado por no delegar responsabilidades a los subalternos, compartir el compromiso, potenciar a otros para que actúen e intervengan, manejar instrumentos favorables a la relación jefe-subalterno y poca eficiencia en la comunicación, al respecto Loera (2015), plantea: “Una buena escuela no sólo parte de tener un buen director, sino que el éxito de ésta está asociado a las estrategias que emplea, a las actitudes que asume y a la particular forma de dirigir la institución”.(p.89)

Interpretando la cita del autor se puede señalar que; los directivos se

interesan solo en cumplir con su responsabilidad sin tomar en cuenta las potencialidades de la labor docente y su rendimiento en el trabajo para desempeñarse y cumplir compromisos e intervenir en el logro de la eficiencia dentro de la institución. Es importante mencionar que el papel determinante de la educación en el desarrollo social y económico de las naciones no ha sido acompañado de los cambios necesarios para que este rol pueda ser ejercido plenamente, pese a que todos los días aumentan las demandas de la sociedad sobre los sistemas educativos, los cuales, a su vez, las trasladan a la escuela y a los docentes.

Asimismo, se evidenció en la institución objeto de estudio que los docentes aún son pensados, únicamente, dentro de los límites que marca el aula, ocupados de las tareas didácticas, responsables de la implementación del currículo bajo las orientaciones metodológicas que la capacitación les ofrece, moviéndose entre relaciones jerárquicas, reaccionando de acuerdo a la normativa y el control vigentes;

actuando dentro de una gestión y una cultura del sistema y la escuela que, en muchos lugares, todavía están suspendidos en el tiempo.

Ante esta situación se hace necesario tener en las escuelas directivos que sean capaces de desempeñar sus funciones como verdaderas y productivos líderes. Esto reafirma lo presentado por Gibb (2007) al destacar que en toda la historia de las teorías sobre la organización social se ha opinado: "...en general que los líderes representan la verdadera clave para la comprensión del proceso; ya que la forma adecuada para causar un cambio o proceso social es hallar personas con potencial de liderazgo" (p. 48).

Se infiere que el comportamiento del directivo como líder es vital para las instituciones educativas que un cambio, procurando que el grupo donde se desenvuelve cumpla cada una de las actividades que le corresponda. En consecuencia, tienen que preocuparse por ejercer un liderazgo que sea más efectivo al recordar que esté depende de factores tales como: tipo de institución,

experiencia del líder, madurez del grupo, cultura, actitud hacia en cambio, entre otros. En atención a las condiciones expuestas, se busca dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el nivel de conocimiento que poseen los líderes educativos sobre el rol que deben cumplir para fomentar la integración docente al proceso educativo?, ¿Cuáles son los aspectos teóricos que definen el rol del líder educativo y la integración docente?, ¿Qué factores debe considerar un líder educativo para lograr la integración del docente al proceso educativo?

OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

Analizar la importancia del rol del líder educativo como factor clave en la integración docente al proceso educativo en la Escuela Básica Mariano Picón salas del Municipio Barinas estado Barinas.

Desde este objetivo general se desprendieron los objetivos específicos a saber:-Diagnosticar el nivel de conocimiento que poseen los líderes educativos sobre el rol que deben cumplir para fomentar la

integración docente al proceso educativo. -Describir los aspectos teóricos que definen el rol del líder educativo y la integración docente.- Identificar los factores que debe considerar un directivo para lograr la integración del docente al proceso educativo.

JUSTIFICACIÓN

La dinámica de la dirección educativa moderna exige del líder, en el caso del directivo, la adquisición de nuevos conocimientos actitudes, habilidades y destrezas para permitirle llevar a cabo una eficiente gestión de acuerdo con los retos y responsabilidades que le imponen el contexto científico, tecnológico y social del mundo actual con el propósito de mejorar la calidad de vida del entorno Institucional.

En este sentido el rol que debe ejercer un director educativo es un trabajo arduo y delicado cuando se trata de planificar y controlar las actividades de colegas, que en algunos casos, pudieran tener más experiencia. Sin embargo, quien tiene esta atribución debe dotarse de características psicológicas, culturales

y profesionales que permitan hacer cumplir los propósitos de cualquier unidad dentro de la organización educativa. El que dirige debe ser capaz de manejar situaciones complejas de relaciones y comportamientos humanos para lo cual es necesario, entre otras habilidades, saber establecer una relación de comprensión y confianza entre la gente que dirige, saber escuchar, ser capaz de persuadir en forma convincente y de generar entusiasmo y compromiso en la gente

Por consiguiente, la investigación se justifica por la importancia que reviste analizar la importancia del rol del directivo como factor clave en la integración docente al proceso educativo, como herramienta principal para el logro de objetivos que sirvan de eje motivador para alcanzar las metas propuestas en la institución educativa. Ello permite la interacción y mejora el clima laboral entre los miembros. Además de lograr en que los directores despierten interés y la necesidad de adaptar nuevas estrategias transformadoras al momento de difundir información.

MARCO TEÓRICO

Este apartado comprende los estudios o investigaciones previas de carácter científico y los fundamentos teóricos que apoyan el estudio. Al respecto Arias (2010), esgrime que las bases teóricas explican el conocimiento del área al cual gira la problemática; además contribuye a interpretar los resultados y proporciona indicadores para plantear soluciones.

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Según Márquez (2015), en su investigación de Maestría Titulada Incidencia del Liderazgo del Directivo en la integración de los Docentes al proceso educativo. Escuela Básica "Barrio Corozal", ubicada en el Municipio Antonio José de Sucre del estado Barinas, de la Universidad Fermín Toro; el cual tuvo como objetivo determinar la Incidencia del Liderazgo del Directivo en la integración de los Docentes al proceso educativo. La metodología empleada fue un diseño de campo de carácter

descriptivo, la población queda constituida por treinta y siete (37) docentes y cuatro (4) directivos, la técnica de recolección de datos, se realizó a través de una encuesta. Como instrumento un cuestionario tipo escala de Lickert con veinticinco (25) preguntas cerradas.

Dicho instrumento fue validado por personal experto en metodología y en contenido, quienes proporcionaron las observaciones pertinentes. Las conclusiones del estudio determinaron que los directivos adoptan un estilo de liderazgo situacional, que el desempeño de los docentes es bastante bueno, aunque hay algunos de ellos que en determinadas ocasiones no cumplen a cabalidad, puesto que descuidan algunos aspectos importantes como son la supervisión y capacitación del personal. Del mismo modo se determinó que el directivo institucional pocas veces está influyendo en la integración de los docentes al proceso educativo.

Esta investigación tiene pertinencia con el estudio abordado, ya que todo líder debe tener el

carácter para dirigir controlar y delegar actividades y trabajos dentro de la organización, las funciones que le corresponden con éxito y con un alto grado de seguridad, que acertara en sus decisiones, ayudando así a que se dé un buen desempeño en los docentes, así como la integración al proceso educativo, se concluyó que no se están tomando decisiones acertadas en cuanto a las problemáticas presentadas, así como también se evidencio que el líder directivo escasamente está cumpliendo con su rol de gente lo que ocasiona inconvenientes entre su personal a cargo por lo que hace falta diseñar estrategias para mejorar las relaciones humanas entre el personal.

Por su parte, Guerrero (2015), en su investigación de Maestría de la Universidad de los Andes denominada: Rol del líder educativo como una alternativa para mejorar la gestión de los docentes de educación básica de la Unidad educativa "Gran Mariscal de Ayacucho" ubicada en Ejido estado Mérida. El diseño metodológico utilizado es de campo de tipo descriptivo. Los datos fueron

recolectados a través de un cuestionario, aplicado a la muestra de 60 docentes seleccionados, los cuales fueron analizados e interpretado, luego fueron reducidos a cuadros para su descodificación y registro.

La investigación que se reporta tuvo como finalidad analizar la influencia del rol del director en la gestión docente de la Escuela Básica, realizada en la 04 Unidades educativas. Los resultados permitieron concluir que el liderazgo es deficiente por que los directores no están suficientemente preparados para asumir el cargo que ocupan. Igualmente, se observan debilidades en la gestión docente, se puede demostrar la influencia del rol del director en la gestión docente, con base en los resultados se recomiendan algunos lineamientos para optimizar el liderazgo de los directores.

El estudio realizado tiene concordancia a esta investigación puesto que presentan alternativas para mejorar el rol del directivo y a su vez el desempeño del personal docente para así renovar la forma de

dirigir, controlar, tratar a sus compañeros de trabajo y en general todo aquello que conlleve a una amplia visión de calidad.

BASES TEÓRICAS

Teoría de las Relaciones Humanas

El estudio se apoya en esta teoría por cuanto es el camino para democratizar la administración educativa, tomando como punto de referencia los intereses y necesidades de un grupo, para satisfacerlas mediante estrategias motivacionales que promuevan en el individuo un cambio de actitud. Además, existe en las relaciones humanas un vínculo importante entre las prácticas administrativas, el estado de ánimo y la productividad, enfocando un aspecto importante como la motivación para mejorar el rendimiento en la calidad del trabajo que realiza equipo y poder así cumplir las metas planteadas.

En este sentido es preciso resaltar que esta teoría surge en los años treinta a fin de reivindicar al hombre económico a la concepción de hombre social, así lo expresa

Chiavenato (2012). Puesto que propone una gestión gerencial propulsora del trabajo en equipo, mediante la integración de sus miembros al trabajo en equipo; creando para ello un clima favorable de empatía y amistad que genere una correspondencia asertiva ente los niveles superiores de la organización y sus trabajadores. En este disertar de ideas, la escuela como formadora social requiere de espacios para nutrir las interacciones entre directivos, docentes, educandos, familia y comunidad, puesto que todos deben participar a la hora de planear y formular las metas en materia de educación.

Teoría del liderazgo

No hay duda que el interés por estudiar las variables con relación al rol de directivo e integración del docente, han surgido cientos de postulados que intentan explicar este fenómeno en el caso de la presente investigación, el estudio se apoyó en la teoría del liderazgo y el proceso comunicacional en las acciones educativas. Pasquali, (1979), La teoría del liderazgo busca "Identificar los

comportamientos personales asociados a un buen liderazgo; explica como los líderes, hacen, delegan, comunican, motivan, planifican, toman decisiones, al deducir que las personas sometidas a adiestramientos apropiados se dirigen con mayor acierto” (p.46).

En este sentido, la teoría del liderazgo genera un incremento en la capacidad de la escuela para resolver sus problemas, y donde el éxito de la institución depende de la acción conjunta de los propios implicados. Por ello, que el directivo debe identificar, establecer acuerdos y metas deseables, estimulando y desarrollando un clima de colaboración, apertura y confianza, lejos de la competitividad para poder así conseguir el éxito institucional.

ROL DEL LÍDER EDUCATIVO

El gerente educativo ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa así como la administración de los recursos con el fin de asegurar la calidad del servicio que ofrece, al mejorar la aplicación del curriculum -

amplio y restringido-, los procesos docentes y administrativos, así como las relaciones de la escuela con su comunidad y entorno. Al respecto Graffe (2014) afirma: “El director es la persona responsable de crecer y desarrollar grupos de individuos en organizaciones con ambientes aptos para las actividades y el trabajo diario, teniendo sentido cada miembro que integra la institución educativa” (P. 45).

En este sentido el rol del director educativo es gerenciar el sistema que representa la escuela que dirige o la red escolar que coordina, a fin de satisfacer las necesidades de los diferentes actores internos o vinculados a la institución y así contribuir a cubrir la demanda cuantitativa y cualitativa de educación.

En el caso de esta teoría el líder directivo al ejercer su rol gerencial debe poseer comportamientos específicos y partiendo de esta premisa se puede enseñar a través de programas de orientación que incluyen esos patrones de conductas para aquellos docentes y en particular los investigadores que quieren ser líderes eficientes.

HABILIDADES DIRECTIVAS

Las habilidades directivas, son un conjunto de capacidades y conocimientos que una persona posee para realizar actividades de administración y liderazgo en el rol de directivo o líder de una organización. Las habilidades directivas son muy importantes y necesarias en todas las organizaciones humanas así como en cada una de sus áreas. De igual forma son fundamentales en el desarrollo de las funciones como gestores en las organizaciones.

Al respecto Cameron (2014), plantea: “Las habilidades directivas son aquellas destrezas necesarias para manejar la propia vida, así como las relaciones con otros” (p.89). Es decir, el directivo o gerente tiene que hacer frente a una serie de cuestiones y situaciones diariamente en la organización en las que su formación académica deja de ser el aspecto más útil. Para Cameron (ob.cit), existen ciertas habilidades directivas que todo

líder debe poseer, entre las cuales destacan:

Comunicador: Si algo hay de importancia hoy en día es la comunicación, ya que, el comunicarse bien es un factor de gran relevancia en la vida social, sobre todo para la promoción personal y profesional. La comunicación es la base de la vida social. Si dos personas pueden comunicarse entre ellas, eso significa que ocupan posiciones de alguna clase en el sistema social y que comparten probablemente valores y elementos de una misma cultura.

En concordancia con lo anteriormente señalado, para que una organización logre sus objetivos, es necesario que sus miembros dialoguen y después lleguen a acuerdos positivos y productivos. La comunicación auténtica es la que surge desde abajo y se manifiesta en las opiniones, sugerencias y quejas de los subalternos. La comunicación es la primera cualidad que el líder tiene que desarrollar.

Motivador: Una de las principales habilidades que debe destacar tanto en el directivo como en

el líder es su habilidad motivadora, un directivo que no está motivado no puede influir en sus colaboradores.

Toma de Decisiones: Consiste básicamente, en ser capaz de elegir la mejor opción entre varias de ellas, siguiendo el criterio definido, para actuar y conseguir el objetivo buscado. El desarrollo de la competencia requiere adoptar decisiones de calidad, de un modo sistemático, sacando rendimiento de las potencialidades que ofrece el entorno, comprometiéndose con la decisión tomada y siendo coherentes con la misma.

Trabajo en equipo: Liderar un equipo de trabajo, representa la capacidad de conseguir que todos los miembros de un equipo sean capaces de colaborar y cooperar activamente con otras personas en la consecución de un meta común alcanzando los objetivos y resultados esperados por la organización. No hay duda de que el director educativo del equipo carga con la responsabilidad final de su éxito. La cuestión es si en el ejercicio de ese liderazgo se aprovechan

eficazmente los recursos del equipo para producir resultados positivos.

Cabe destacar, que las habilidades directivas emergen de forma compleja, dado que integra conocimientos, modos de hacer o procedimientos y un componente afectivo-emocional. Un director competente es capaz de desplegar un conjunto de recursos y habilidades personales (cognitivas y emocionales) que se ponen en acción mediante tareas orientadas al logro de metas en determinados contextos organizacionales. Por ello, las habilidades directivas permiten construir una cultura colaborativa que posibilita el desarrollo de la organización, a su vez, el liderazgo de equipos directivos y el liderazgo docente se vinculan por la misión mutua de mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

INTEGRACIÓN DOCENTE

La integración conforma un fenómeno complejo, cuya expresión es consecuencia de la adaptación de las respuestas del individuo a las condiciones y requerimientos del medio y de la interacción entre ambos.

En su devenir, la integración es un proceso dinámico, por cuanto se refiere a la adaptación de los individuos. En efecto, la integración propiciará una sociedad armónica y en paz, porque cuando todos sus componentes se encuentran formando parte del todo y disfrutan de las condiciones, difícilmente, se generen situaciones controvertidas.

Para González (2014), quien explica que el concepto integración regularmente se emplea para “Expresar las siguientes acciones, por un lado, aquella por la cual se forman las partes de un todo y también aquella a partir de la cual es posible completar, con las partes que le faltan, un todo” (p. 67). Se infiere del concepto emitido, que la integración se vincula con unión, una combinación de algo o varias partes, con un todo. Ese algo y ese todo pueden ser elementos, personas, cosas, entre otros. En el caso de los individuos, cuando se trata de precisamente integrar personas a nivel social o al ambiente laboral.

Factores que debe considerar un directivo para lograr la integración del docente al proceso educativo

Se debe tener en cuenta, lo señalado por Veliz (2013), quien plantea “Los factores cuando se originan dentro de la organización pueden influir en el logro de los propósitos”. Este autor ante mencionado señala los siguientes factores:

Motivación: Es una característica de la Psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona. Incluye factores que ocasionan canalizan y sustentan la conducta humana de un sentido particular o comprometido. Las metas de la organización son inalcanzables a menos que exista el compromiso permanente de los miembros de la organización.

La motivación ha sido explicada por diferentes teorías Stoner citado por Alvaray (2014) como: la de dos factores, equidad, necesidades, expectativas y metas, que han permitido establecer la forma en que el ser humano se comporta cuando es incentivado, cuando las necesidades

son tomadas en cuenta, estas necesidades están jerarquizadas.

Participación: Involucrar a todos los trabajadores mediante un sistema que brinden a todos los individuos los medios para que contribuyan, sean medidos y se les reconozcan sus aportaciones personales en beneficio del mejoramiento.

División del Trabajo: se refiere a descomponer una tarea compleja en sus componentes, de tal manera que las personas sean responsable de una serie limitada de actividades, en lugar de tareas en general. La división del trabajo crea tareas simplificadas que se pueden aprender a realizar con relativa velocidad por consiguiente comenta la especialización, pues cada persona se convierte en experta en cierto trabajo.

Coordinación: Consiste en integrar las actividades de departamentos interdependientes a efecto de perseguir las metas de organización con eficiencia, sin coordinación los miembros de la organización perderían de vista sus papeles dentro de la misma y

enfrentarían la tentación de perseguir los intereses de los departamentos, a espesa de las metas de la organización.

Al respecto Dávila (2015) señala: “Un equipo se define como dos o más personas que interactúan y se influyen entre sí, con el propósito de alcanzar un objetivo común” (p.5). En las organizaciones, desde siempre, han existido dos tipos de equipos los formales e informales. Los equipos formales son creados por los gerentes con el propósito de encargarles tareas específicas, el tipo de grupo formal que prevalece es el equipo de mando, otro tipo de equipo formal es el comité el cual por regla formal dura mucho tiempo y se encarga de problemas y decisiones que se repiten.

Lo anterior, desencadena la importancia de reconocer la función del director como líder en la administración educativa, considerando que necesita conocer cómo motivar y conducir las personas que integran la institución, es una influencia interpersonal ejercida en un momento determinado, siempre

orientado a la consecución de los objetivos propuestos, es por ello, que el liderazgo es un fenómeno social que tiene gran importancia en las interacciones humanas y en los objetivos propuestos por las instituciones educativas.

positivista, según Arias (2010), señala “Es un nivel de investigación referido al grado y profundidad que aborda un fenómeno u objeto de estudio para medirlo de acuerdo al enfoque utilizado por el investigador”. (p.23) Por otro lado se aplicó el método deductivo, que según Molina (2010), es cuando se aspira demostrar mediante la lógica pura la conclusión en su totalidad a partir de sus premisas, de manera que se garantiza la necesidad de las conclusiones.

Cuadro 1. Operacionalización de las Variables

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítems
Rol del líder educativo	Gerenciar el sistema que representa la escuela que dirige o la red escolar que coordina, a fin de satisfacer las necesidades de los diferentes actores internos o vinculados a la institución y así contribuir a cubrir la demanda cuantitativa y cualitativa de educación. Cameron (2014)	Habilidades directivas	Comunicador Motivador Toma de Decisiones Trabajo en equipo	1 2 3 4
Integración Docente	Propicia una sociedad armónica y en paz, porque cuando todos sus componentes se encuentran formando parte del todo y disfrutan de las condiciones, difícilmente, se generen situaciones controvertidas. Bennis (2012)	Factores que debe considerar un directivo para lograr la integración docente	Motivación Participación Comunicación Interpersonal	5 6 7

Autora 2014

METODOLOGIA

En función a las características surgidas en el problema indagado y de los objetivos planteados la investigación está sustentada metodológicamente por el paradigma

TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es descriptiva, por cuanto la misma permite observar y medir el fenómeno estudiado, en tal sentido Arias (ob.cit), señala: “Los

estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p.29). Además, es válido señalar que las investigaciones descriptivas miden o evalúan diferentes aspectos o componentes del fenómeno que dan la visión de cómo opera y cuáles son las características del mismo. Para ello, se utiliza criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la escritura o comportamiento de la situación en estudio; proporcionando a su vez, información para la comparación con las de otras fuentes.

La investigación se apoya en el diseño No experimental y de campo, en tal sentido, Molina (ob.cit), afirma: “La investigación es de campo, porque el investigador debe realizar diversas operaciones para obtener la información directamente de la realidad, sin ningún tipo de intermediación” (p.29). Permitiendo por consiguiente, el conocimiento a profundidad del problema investigado y así manejar los datos obtenidos con

mayor seguridad. Cabe destacar que la autora está relacionada de forma directa con la investigación, ya que, la misma se realizara en la institución donde labora día a día, permitiendo así, tener resultados confiables y sin intermediarios.

POBLACIÓN Y MUESTRA

El universo o población, según Hernández y otros (2010), es el “conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.304), en la presente investigación la población estuvo conformada por dos (2) directivos y once (11) docentes adscritos a la institución anteriormente señalado para un total de trece (13) persona. Tal como lo expresa, Hernández (ob.cit)), quien manifiesta “las poblaciones pequeñas deben ser tomadas en su totalidad para que los resultados que proyecte la investigación sean representativos”. (p. 79).

En razón de lo expresado cabe destacar que se tomaron en cuenta los trece sujetos (13) pertenecientes a la institución objeto de estudio. Una vez

seleccionado el diseño de investigación y la muestra, se procedió a la fase de recolección de datos, para ello se diseñó un instrumento; tipo cuestionario conformado por veinte (20) preguntas el cual estuvo organizado en: portada con instrucciones y conjunto de ítems dirigidos a recabar la opinión de directivos y docentes. Así mismo, el cuestionario constituido por preguntas con una escala valorativa de Likert, contentiva de tres (3) niveles de medición bajo los criterios de respuestas: Siempre (S), Algunas Veces (AV) y Nunca (N).

Para validar el contenido del instrumento se seleccionaron tres (03) expertos conformados por dos (02) Magister en Educación de reconocida experiencia en la docencia y un (01) experto en metodología; se les hizo entrega a través de una comunicación los cuales fueron validados tomando en cuenta redacción, pertinencia, claridad y congruencia de los mismos. En cuanto a la Confiabilidad se procedió a efectuar el cálculo del coeficiente de Alfa de Cronbach; según Hernández (ob.cit.), “permite

determinar el grado en que los ítems de una prueba están correlacionados entre sí” (p.47). En el presente estudio el alfa de Cronbach dio como resultado en el instrumento aplicado al personal directivo y docente se obtuvo (0.81) el cual es considerado altamente confiable.

Con respecto al análisis e interpretación de datos, estos fueron tratados y analizados estadísticamente, por otra parte, se presentan en cuadros de frecuencia y gráficos de barra, los cuales permiten visualizar la frecuencia y los porcentajes de cada uno de los planteamientos realizados. Además de la presentación cuantitativa, se realizó un análisis de tipo cualitativo, utilizando como herramienta, la estadística descriptiva

RESULTADOS

Seguidamente se presentan los resultados obtenidos producto de la aplicación del instrumento tipo cuestionario a una muestra de trece (13) docentes que participaron en el estudio

Tabla 1. Distribución de la opinión de los docentes sobre la variable: Rol del líder educativo. **Dimensión:** Habilidades directivas. **Indicadores:** Comunicador, Motivador, Toma de Decisiones, Trabajo en equipo

N	Ítems	Siempre		Alguna Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
1	El Director se mantiene en comunicación efectiva con el personal de la institución.	-	-	4	31	9	69
2	El directivo motiva al personal docente en el cumplimiento de sus funciones	-	-	7	54	6	46
3	El personal directivo identifica las posibles alternativas en la solución de problemas presentes en la institución.	5	38	8	62	-	-
4	El director promueve el trabajo en equipo en los docentes con el fin de lograr los objetivos propuestos por la institución.	-	-	5	38	8	62

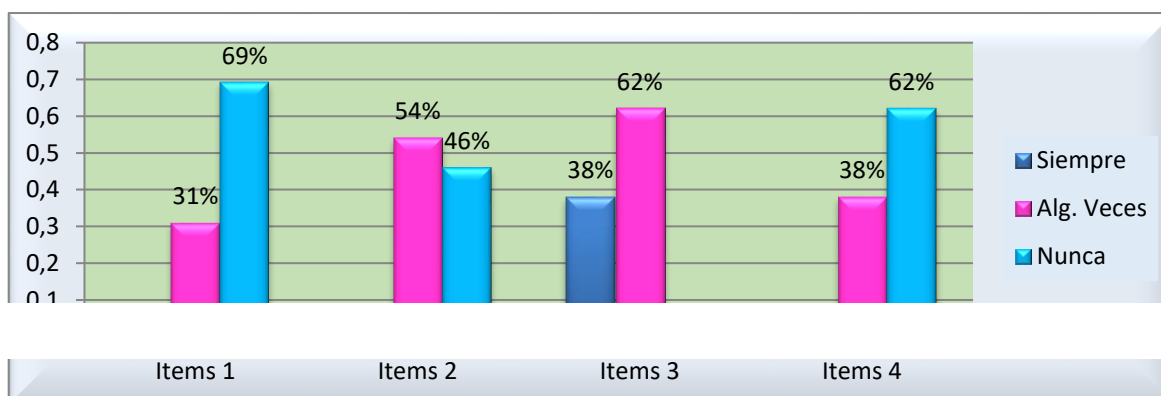


Figura 1. Representación gráfica de la distribución de la opinión de los docentes sobre la variable: Rol del líder educativo. Dimensión: Habilidades directivas. Indicadores: 1, 2, 3, y 4

Se infiere en cuanto a esta dimensión en vista de los datos reportados que existe contrariedad en las respuestas obtenidas del personal que labora en la institución, ya que según los porcentajes ubicados en su mayoría en las alternativas “Algunas

Veces” y “Nunca” se deduce que el directivo en pocas ocasiones está brindando una comunicación efectiva con su personal, así como también se evidencia que no se está promoviendo la motivación para que se realicen las actividades pautadas, por ende el

trabajo en equipo. No hay duda de que el director como líder directivo de la institución es quien carga con la responsabilidad final de su éxito. La

cuestión es si en el ejercicio de ese liderazgo se aprovechan eficazmente los recursos del equipo para producir resultados positivos.

Tabla 2. Distribución de la opinión de los docentes sobre la variable Integración Docente. **Dimensión:** Factores que debe considerar un directivo para lograr la integración del docente al proceso educativo. Indicadores: Motivación, Participación, Comunicación Interpersonal

N	Ítems	Siempre		Alguna Veces		Nunca	
		F	%	F	%	F	%
5	El directivo brinda charlas sobre motivación con el fin de que realicen las actividades educativas	-	-	5	38	8	62
6	El directivo involucra al personal en la planificación de las actividades de la institución	-	-	6	46	7	54
7	El directivo intercambia opiniones, pensamientos, informaciones, emociones, ideas entre otras	-	-	4	31	9	69

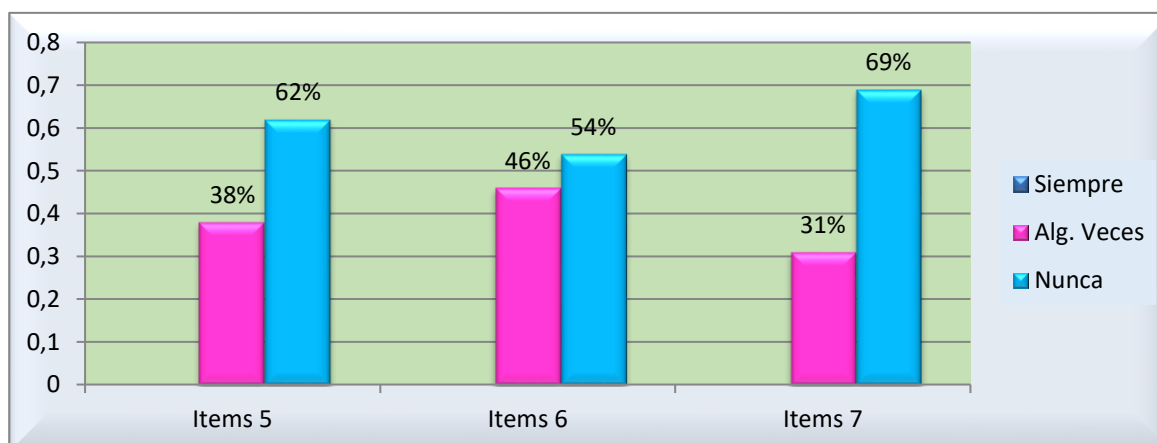


Figura 2. Representación gráfica en relación a la Variable: Integración Docente. Dimensión: Factores que debe considerar un directivo para lograr la integración del docente al proceso

Educativo, Indicadores: 5, 6,7

De acuerdo a los resultados obtenidos se infiere en que la dirección del plantel escasamente está motivando a su personal a través de talleres y jornadas para que ejecuten una labor educativa más efectiva, igualmente se deduce que no se está involucrando al

resto del personal en la planificación de las actividades propias de la institución educativa. Del mismo modo se dejó en evidencia que la dirección no está organizando equipos de trabajos con el fin de cumplir las actividades pautadas, igualmente se observó que la comunicación es escasa, ya que no se evidencia intercambio de opiniones e informaciones por parte del personal directivo y docente.

En tal sentido, de acuerdo a los resultados obtenidos, es necesario implementar aspectos integradores en el ámbito profesional, donde los docentes tomen protagonismo y sean aplicados por las autoridades institucionales para garantizar cambios positivos en la institución,

combatir problemáticas tanto internas en la institución, como externas en la comunidad, pero que en definitiva, guardan relación con el ámbito educativo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el objetivo referido a diagnosticar el nivel de conocimiento que poseen los líderes educativos sobre el rol que deben cumplir para fomentar la integración docente al proceso educativo, se pudo concluir que existe desconocimiento teórico práctico en cuanto al ejercicio de sus funciones como del rol que debe cumplir un directivo en la institución, igualmente el directivo en pocas ocasiones está brindando comunicación efectiva con su personal, así como también se evidencia que no se está promoviendo la motivación para que se realicen las actividades pautadas, por ende no se promueve el trabajo en equipo.

En cuanto al objetivo específico (2) relacionado a describir los aspectos teóricos que definen el rol del líder directivo y la integración docente se concluye que el personal directivo

de la institución escasamente interactúa con el personal docente con el objetivo de incentivarlos para que realicen un buen trabajo, igualmente se comprobó que el director pocas veces atiende las dificultades que se presentan obviando la negociación con el fin de buscar la alternativa más idónea para llegar a una solución efectiva en una determinada situación que se pueda suscitar.

Finalmente en lo concerniente al objetivo específico (3) Identificar los factores que debe considerar un directivo para lograr la integración del docente al proceso educativo se concluye según los datos que un significativo porcentaje del personal directivo no emplea diversidad de estrategias como la motivación, conocida como la existencia de las fuerzas ambientales que inciden en la labor diaria, además las condiciones de trabajo no son las más apropiadas, así como los materiales de trabajo no son las más idóneas, inexistencia de una cooperación eficaz y las informaciones recibidas son insuficientes; lo que obstaculiza la

integración del docente al proceso educativo.

En cuanto a las recomendaciones se puede señalar que se debe planificar y organizar jornadas, encuentros, seminarios como estrategia para que el directivo y docente se mantenga en constante proceso de actualización, además de realizar visitas de acompañamiento y seguimiento de forma integrada, permanente, dinámica y flexible en un clima de confianza para que las interacciones producidas fortalezcan la integración del docente al proceso educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias F. (2010). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica.** Caracas: Episteme
- Bennis Y. (2012). **La Integración como Condicionante de la Calidad Educativa.** Argentina: Ediciones Novedades Educativas.
- Cameron G. (2014). **Gerencia Educativa Eficaz.** México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I (2012). **Las Habilidades de un Gerente Frente al Clima Organizacional.** Ediciones Limusa. México.

- Dávila D. (2010). **La Organización Permanentemente Exitosa. Retos De Un Líder educativo.** Editorial McGraw Hill. México, D. F
- Gibb J. (2007). **Las Organizaciones: Comportamiento, Estructura.** Editorial MC Graw-Hill. Chile
- González T (2014). **Gestión Escolar, Integración y Liderazgo.** Caracas: editorial Planeta.
- Graffe C. (2014). **Modelo de Gestión Educativa Estratégica.** México. Mac Graw Hill
- Guerrero B (2015). **Rol del Director como una Alternativa para Mejorar la Gestión de los Docentes de Educación Básica de la Unidad Gducativa “Gran Mariscal de Ayacucho”** Estado Mérida. Trabajo de Grado No publicado. Universidad de los Andes Mérida
- Hernández y otros (2010). **Metodología de la Investigación.** 2da. Edición. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Loera C. (2014). **Construir una Buena Escuela. Herramientas para el Director.** Editorial Caipeluz. Madrid España
- Lyman E. (2014). **El Rol del Director en la Mejora Escolar.** Buenos Aires: Ediciones Aique
- Márquez U. (2015). **Incidencia del Liderazgo del Directivo en la Integración de los Docentes al Proceso Educativo. Escuela Básica “Barrio Corozal”, Ubicada en el Municipio Antonio José de Sucre del Estado Barinas,** Trabajo de Grado No publicado. Universidad Fermín Toro.
- Molina G (2010). **Métodos y Técnicas de Investigación Social III.** Buenos Aires: Humanitas.
- Stoner citado por Alvaray (2010). **Los Indicadores de la calidad de la Educación.** México: Paidos. Universidad Fermín Toro (2016). **Normas para Elaboración y Presentación de los Trabajos de Grado para la Especialización, Maestría y Tesis Doctoral.** Lara. Venezuela.
- Veliz (2013). **La Función Gerencial de los Directivos de la Escuela.** Buenos Aires: Ediciones Soprano