

ASPECTOS CRÍTICOS DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL EN EDUCACIÓN MEDIA GENERAL

CRITICAL ASPECTS OF THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE IN GENERAL SECONDARY EDUCATION

Luz Rondón C.
<https://orcid.org/0000-0002-7785-3752>
milirondonc@gmail.com
Universidad de Los Andes
Mérida edo. Mérida

Recepción: 11-08-2023
Aceptación: 29-09-2023

RESUMEN

El propósito de esta exploración consistió en identificar los aspectos críticos de la estructura organizacional en una institución de Educación Media General. El estudio se enmarcó en una metodología cualitativa, bajo la modalidad de campo, mediante un análisis descriptivo e interpretativo. Los participantes de esta investigación fueron docentes activos en función administrativa y una representación de 45 estudiantes de diferentes años. La recolección de datos se realizó a través de una entrevista y un cuestionario, para reconocer los aspectos críticos percibidos por los participantes. Los hallazgos indicaron que tales aspectos se definen en cuatro categorías específicas: funcional, relacional, temporal y espacial. El tratamiento de la información permitió concluir que la mayoría de los problemas y conflictos en la estructura organizacional se agrupan en la categoría aspectos críticos desde lo funcional a causa de la falta de jerarquía de control por parte del equipo directivo de la institución.

Palabras clave: estructura organizacional, aspectos críticos, educación media general.

SUMMARY

The purpose of this exploration was to identify the critical aspects of the organizational structure in a General Secondary Education institution. The study was framed within a qualitative methodology, under the field modality, through a descriptive and interpretive analysis. The participants in this research were active teachers in an administrative role and a representation of 45 students from different years. Data collection was carried out through an interview and a questionnaire, to recognize the critical aspects perceived by the participants. The findings indicated that such aspects are defined in four specific categories: functional, relational, temporal and spatial. The treatment of the information allowed us to conclude that the majority of the problems and conflicts in the organizational structure are grouped in the category critical aspects from the functional point of view due to the lack of control hierarchy on the part of the institution's management team.

Keywords: organizational structure, critical aspects, general secondary education.

INTRODUCCIÓN

Lo que ocurre en los espacios educativos ha sido foco de interés en numerosas investigaciones a partir de diversas perspectivas. La escuela como organización es un sistema de actividades expresamente ordenado de acuerdo con un fin que ha sido definido de antemano; se trata, pues, de un sistema de actividades orientado por propósitos que solventen los problemas existentes en la realidad del entorno (Fuenmayor, 2001). Es así como, los problemas, dificultades y conflictos que viven las instituciones de Educación Media General en la organización escolar fue el centro de atención de este estudio cualitativo. Sobre el concepto de organización escolar, Gairín (1999), plantea que es “la interrelación de los elementos que intervienen en una realidad escolar con vistas a conseguir la mejor realización de un proyecto educativo” (p. 111).

La definición dada expresamente habla de conseguir la realización de un proyecto educativo, con lo que se caracteriza el objetivo prioritario que ha de regir la institución, pero, indirectamente también se refiere a la estructura y sistema relacional cuando se manifiesta que hay una interrelación de elementos. Entendida la organización escolar y su estructura como el esquemático arreglo de los distintos elementos que intervienen en el hecho educativo, de acuerdo con los fines, necesidades y disponibilidades de la educación, trata de ordenar la vida multiforme y compleja de la escuela, de someterla a normas para hacer que dichos elementos, materiales y humanos que en ella intervienen, cualquiera sea su carácter o papel contribuyan eficazmente a que cumplan su alta función educativa (Lemus, 1975).

Actualmente, la estructura organizacional de la educación venezolana en sus distintos niveles, (inicial, primaria, media general y universitaria), es posible que haya sido afectada debido a los problemas de incumplimiento de horarios y de funciones laborales por parte del personal docente, administrativo y de mantenimiento.

La institución objeto de estudio no escapa a esta realidad, el funcionamiento organizacional que además de lo planteado también implica la interacción social entre sus miembros y lo referente a la infraestructura, se ha mostrado vulnerable ante la situación económica que padecen sus miembros, lo cual quedó reflejado en los resultados de un estudio piloto realizado a los docentes en función administrativa de la U.E Dr. Armando González Puccini, y que posteriormente manifestó la necesidad de abordar los problemas y conflictos presentes en la organización escolar de dicha institución. A partir de lo mencionado, la investigadora formula las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son los aspectos críticos presentes de la estructura organizacional en la U. E. Dr. Armando González Puccini? ¿Qué categorías definen los aspectos críticos presentes en la estructura organizacional de la U. E. Dr. Armando González Puccini?

OBJETIVOS

- Identificar los aspectos críticos de la estructura organizacional en la U. E. Dr. Armando González Puccini.
- Describir la estructura organizacional de la U. E. Dr. Armando González Puccini.
- Categorizar los problemas y conflictos presentes en la estructura organizacional de la U. E. Dr. Armando González Puccini.

Por lo antes descrito, el estudio se justifica y se considera importante desde el punto de vista teórico, porque refiere autores clásicos de la estructura organizacional, que han sustentado y orientado la labor docente de las escuelas y sus relaciones con el entorno desde la administración educativa. Y desde el punto de vista práctico, porque como lo refleja el problema, existe la necesidad de fortalecer el funcionamiento organizacional de las instituciones escolares, en este caso, del nivel Media General para mejorar la calidad de la educación.

Algunos estudios recientes sirven de soporte teórico y metodológico para la presente investigación. Tal es el caso de Camarena (2016), quien realiza un análisis crítico de las diferentes concepciones de organizaciones que han surgido. Utiliza una metodología documental y en los resultados encontró que la visión de la organización como sistema es la más próxima a describir lo que las organizaciones actuales enfrentan: complejidad, cambio constante e incertidumbre.

Rotundo (2015), publicó una investigación también de carácter teórico, cuyo objetivo fue estudiar diferentes tipologías de entornos organizacionales y su vinculación con la percepción directiva y el diseño organizativo bajo dos perspectivas: control externo y voluntarismo. Del análisis se aprecia que los niveles de percepción de las condiciones y características del entorno por quienes dirigen la organización, contribuye a la formación de su visión sobre la manera como deben ser puesta en marcha las estrategias más adecuadas a los requerimientos de ese entorno.

Los estudios mencionados, son relevantes y sirvieron como referencia teórica a la presente investigación, porque muestran a las organizaciones como entidades que se transforman con el paso del tiempo, es decir, transitan por un proceso de crecimiento y luego son sometidas a un cambio constante provocado por su modelo de gestión, el cual resuelve un problema pero eventualmente llega a un límite y esto genera la necesidad de transformarse. De igual manera la estructura organizacional en el ámbito escolar, no es estática, es sistémica involucra múltiples elementos que se interrelacionan entre sí (social, cultural, económico, político) para solventar los problemas que se presenten producto de una realidad cambiante.

Al pensar en el concepto de estructura lo primero que aparece en la mente del lector familiarizado con la literatura de organización escolar, es un gráfico al que comúnmente se le denomina organigrama, referido a la representación gráfica de las relaciones jerárquicas y formales que ocurren en las estructuras de las organizaciones. Existe una discusión que va un poco más allá de las relaciones formales que se producen entre individuos y entre posiciones. Es importante, sin embargo mantener en la mente la palabra relaciones, pues es clave para estudiar los problemas y conflictos existentes en la estructura organizacional de las instituciones.

Bajo esta premisa se discuten otros conceptos como formalidad y centralización, entre otros, concentrados por Litterer (1979) en dimensiones de la estructura organizacional; entre las cuales se encuentran:

Especialización: esta implica la división del trabajo, es decir, la distribución de tareas u obligaciones.

Estandarización: consisten en el establecimiento de reglamentos y procedimientos para determinar la forma de realizar las tareas que se requieren con cierta regularidad.

Formalización: es la medida del grado en que los reglamentos, instrucciones, procedimientos y comunicaciones se especifican por escrito.

Centralización: es el sitio que ocupa la autoridad que toma decisiones.

Configuración: es la forma de la estructura de funciones, se mide de acuerdo al número de niveles de autoridad, alcance del control, proporciones de empleados.

Flexibilidad: se refiere a los cambios que ocurren.

Estas seis variables son suficientes para ordenar y reunir la información pertinente. Estas dimensiones pueden emplearse para medir y diferenciar las estructuras organizacionales.

De acuerdo con las dimensiones planteadas por el autor, la estructura organizacional se fundamenta en la teoría de sistema, esto supone que no es rígida, está en constante evolución, afinamiento y cambio, no pueden hacerse rígidas porque el medio ambiente demanda reajustes constantes. La teoría de sistemas ofrece un marco muy atractivo para conceptualizar diferentes fenómenos y el organizacional no es la excepción. Terán (2005), define sistema como un conjunto de partes o elementos interrelacionados que cumplen con un fin, en el caso de la organización estos elementos pueden ser las entradas, salidas, procesos, su ambiente, *feedback*, agentes, individuos o grupos. Muchas de las interrelaciones que se dan entre los elementos son complejas e inciertas por lo que los cambios que se generen en algunos de ellos también engendran otros cambios al cual la organización tiene que adaptarse.

Al respecto León (2011) señala que, la estructura de una organización se compone de tres elementos: humano, administrativo y normativo. El primero se distingue como el conjunto de personas, la colectividad con necesidades comunes que entran a formar parte de una organización. Los individuos son el elemento básico de la estructura productiva y varían el uno con respecto al otro pero hay una comunidad de intereses, motivaciones y valores que los mantienen unidos para lograr los objetivos de la organización. El segundo, referido al elemento administrativo se evidencia en los procesos de planificación, organización, coordinación, control y evaluación, dirección, supervisión, los cuales la organización utiliza para mantenerse en funcionamiento y lograr su desarrollo. La estructura administrativa tiene como propósito el mantenimiento de la organización, la provisión del sistema de soporte a esa estructura productiva y crear los sistemas para que la organización se adapte a los cambios que se produzcan en el entorno.

Con respecto al tercer elemento, la estructura normativa está formada por el conjunto de leyes, reglas y normas que regulan la vida de los individuos, divisiones y subdivisiones de la organización. La mayor parte de los elementos que conforman esta estructura se encuentran escritos, pero hay otra parte que no lo está y que son la expresión del sistema de valores, creencias y costumbres que los individuos desarrollan al margen de la estructura normativa formal. También se puede añadir un cuarto elemento: el tecnológico, que es la parte de la estructura que asegura por medio de métodos y procesos la transformación de la materia prima en productos.

En Educación Media General estos tres elementos se encuentran presentes, el elemento humano tiene particularidades específicas que se adaptan a los requerimientos del estudiante de

este nivel, en el sentido que está conformado por adolescentes entre 11 y 18 años de edad cuyas características físicas y psicológicas varían de acuerdo con la etapa de desarrollo. Los docentes son especialistas en las distintas áreas del saber para abarcar no solo las necesidades de conocimiento sino también de orientación y convivencia.

El elemento administrativo en este nivel se estructura en función de la normativa legal vigente, sugiere la distribución jerárquica del poder, la cual supone privilegio, prestigio, recompensa (Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, 2010) por tanto amerita de la figura del director, subdirector académico y administrativo, coordinadores de los distintos departamentos (evaluación, control de estudios, orientación, cultura, bienestar estudiantil, organización bolivariana de estudiantes, años, secciones, áreas). El defensor educativo es una figura que también se ubica en este elemento, porque es quien lleva a cabo los procedimientos legales referidos a los estudiantes. A partir de esta estructura y de la función que le corresponda a cada cargo se ejecutan los procesos administrativos de planificación, organización, coordinación, evaluación - control, dirección y supervisión para lograr los objetivos propuestos por la institución.

El elemento normativo, se rige por las disposiciones contenidas en las siguientes leyes e instrumentos: Constitución República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica de Educación, Ley Orgánica de Protección al Niño Niña y Adolescente, Ley del Estatuto del Funcionario Público, Ley Orgánica del Trabajo, Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, Ley de Personas con Discapacidad. Reglamento de la Ley Orgánica de Educación, Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, Resoluciones 058 y demás Circulares que dicte el Ejecutivo Nacional y Regional en uso de sus atribuciones legales. Los Acuerdos de Convivencia Escolar Comunitaria de las instituciones escolares.

Existen estructuras más pequeñas denominadas microestructuras que la organización desarrolla intencional o inconscientemente, entre ellas se encuentran: estructura en la toma de decisiones, estructura de interacción entre los miembros de la organización, estructura de la relación de poder entre los superiores y subordinados, estructura de la integración entre la organización y el medio ambiente, estructura del gasto, estructura del sistema de adquisición de insumos, material, recursos, otros.

De acuerdo con lo anteriormente planteado, la estructura de una organización es la imagen y la personalidad de la misma, indica lo que se hace, cómo se hace y bajo qué normas se hace, en consecuencia, parte de la organización es su estructura y esta podría definirse como las relaciones formales que los individuos mantienen entre sí para el logro de objetivos comunes. Esta relación supone la distribución de funciones y del trabajo a ser ejecutado, la regulación del comportamiento de los miembros de la organización en relación al trabajo encomendado, líneas de control, coordinación soporte del trabajo que se realiza.

Child (1972), define la estructura organizacional como la disposición de las funciones de trabajo y mecanismos administrativos para controlar e integrar las actividades organizacionales. En esta definición podría verse la concepción clásica de la estructura, esta es la estructura jerárquica del control, esto hace suponer una distribución del poder de tener decisiones, distribución del prestigio social por la posición que se ocupa, la distribución de los beneficios económicos también relacionados

con la posición que se ocupa en la estructura. Esta definición igualmente implica el surgimiento de patrones de actuaciones y deseos de los miembros de la organización.

El mismo autor expone la diferenciación de funciones en la organización escolar, formada por las grandes partes en que se divide la actividad: a) función de enseñanza y formación integrada por departamentos didácticos, departamentos de recursos, departamentos de orientación; b) función de actividades culturales y extraescolares integrada por departamentos de deportes, visitas, actos sociales; c) función de secretaria y administración integrada por todas las tareas de oficina, de gestión económica y de relación burocrática; d) función de servicio integrada por los servicios de mantenimiento de las instalaciones; e) función de relaciones con los miembros de la comunidad en general.

Daft y Steers (1992) plantean que la estructura de la organización describe la asignación de responsabilidades a los individuos que la integran, también denota el grado de especialización, el agrupamiento conjunto de los individuos para formar departamentos. La estructura de la organización designa las relaciones formales de autoridad, incluyendo líneas de autoridad, responsabilidad por las decisiones, números de niveles dentro de la jerarquía y alcances de control de gerentes y supervisores. Además de ello incluye el diseño de sistemas y mecanismos que fundamentan la coordinación efectiva de los esfuerzos entre los diversos individuos y departamentos, estos sistemas establecen los lineamientos para la comunicación y coordinación horizontal y vertical.

La estructura entonces, es la manera como las partes o elementos de una organización, personas, posiciones, poder y recursos son dispuestos para el logro de los objetivos organizacionales o para la solución de los problemas fundamentales de una organización. En este sentido la estructura puede verse como rígida y permanente en el tiempo, sin embargo, como ya se ha mencionado, la estructura organizacional es flexible o cambiante de acuerdo con los problemas y conflictos que la organización enfrenta y tiene que solucionar. En tal sentido, el propósito fundamental de este estudio, fue identificar los aspectos críticos en la estructura organizativa de la U. E. Dr. Armando González Puccini y que definen las categorías en las que se ubican los problemas y dificultades encontrados a partir de las respuestas dadas por los participantes en la investigación.

METODOLOGÍA

El propósito del presente estudio, consistió en la identificación de los aspectos críticos de la estructura organizacional en una institución de Educación Media General. Para dar respuesta a las preguntas y objetivos formulados se utilizó el tipo de investigación cualitativa, bajo la modalidad de campo. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos aplicados fueron: la entrevista abierta y el cuestionario con preguntas cerradas. La primera se aplicó a los docentes con funciones administrativas y la segunda a una representación de 45 estudiantes pertenecientes a los distintos años y secciones de la U. E. Dr. Armando González Puccini. El análisis de los resultados consistió en la descripción e interpretación de los hallazgos mediante la técnica de análisis estadístico y análisis de contenido, con el fin de concentrar contenidos significativos planteados por los participantes para formar las categorías emergentes en función de los descriptores agrupados (Hurtado, 2010). Los resultados se expresaron a través de tablas, gráficas y categorías de aspectos críticos definidos por los problemas y conflictos identificados en la estructura organizacional de la institución de Educación Media General.

RESULTADOS

La Unidad Educativa Dr. Armando González Puccini, es una dependencia nacional del Ministerio del Poder Popular para la Educación que pertenece al nivel educativo de Media General, se encuentra ubicada en la urbanización Los Sauzales, municipio Libertador del estado bolivariano de Mérida – Venezuela.

Esta institución fue fundada el 1º de Octubre del año 1971, por decreto del gobierno nacional y lleva el nombre de un ilustre merideño con innumerables méritos y muchas facetas en su labor: médico neurólogo, director del Instituto Nacional de Nutrición, fundador de comedores populares, escritor, diplomático, parlamentario, político, investigador y destacado profesor en la Universidad de Los Andes.

La estructura organizacional que actualmente caracteriza la institución objeto de estudio, está determinada por la distribución de funciones de trabajo evidenciado en un documento que contiene las normas de convivencia escolar, presentado como un trabajo de lectura y análisis las reglas que rigen los aspectos vinculados con el proceso educativo para incidir asertivamente en el funcionamiento de la U. E. Dr. Armando González Puccini.

El documento mencionado, tiene por objeto organizar y regular las relaciones entre todos los representantes del hecho educativo, como son: estudiantes, equipo directivo, docentes, representantes, personal administrativo, de mantenimiento y demás miembros, a fin de establecer los principios y bases, conforme al logro de los objetivos planificados. En tal sentido, el documento especifica las funciones del equipo directivo y del personal docente de aula, no hace referencia a las funciones de los demás docentes con funciones administrativas y, del personal administrativo y de mantenimiento solo indica que debe respetar los derechos de los estudiantes. Asimismo, hace referencia a los horarios y la organización de los mismos.

Por otro lado, señala las prohibiciones, los deberes y derechos de los estudiantes y los representantes y expone como consecuencia de su incumplimiento, los procedimientos de sanción y las actividades aplicables a las faltas leves o graves, en la que se hace énfasis en el porte del uniforme. A partir de la revisión de este documento, en el que se norma también la figura de la vocería estudiantil, se supone que exista en la institución un organigrama concéntrico en el que se le otorga mayor relevancia al estudiante, por ser su formación integral, el objetivo primordial de la educación.

El recurso humano de la institución está distribuido de acuerdo con sus funciones: personal de mantenimiento 2 vigilantes y 6 obreros; personal administrativo 9 secretarías, 3 bibliotecarios; personal docente 48 y 4 intérpretes de Lengua de Señas Venezolana.

La matrícula estudiantil de la institución abarca 171 estudiantes sordos y oyentes. El personal docente está conformado por especialistas en las áreas de aprendizaje con funciones administrativas y de aula. Los docentes que cumplen funciones administrativas, se encuentran distribuidos en distintos cargos: el equipo directivo que incluye un director, un subdirector académico y un subdirector administrativo. En la misma línea de autoridad, se



Fuente propia (2023)

encuentran los coordinadores de años y secciones, de evaluación, control de estudios, orientación, cultura, bienestar estudiantil, organización bolivariana de estudiantes. Los docentes que cumplen funciones de aula se distribuyen por áreas de aprendizaje (Ciencias Naturales, Lengua Materna y Extranjera, GHC, Arte y Patrimonio, Matemática, Orientación y Convivencia, Física, Química) para planificar en conjunto las necesidades plasmadas en el Proyecto Educativo Integral Comunitario, referentes a la integración de la comunidad oyente y la comunidad sorda.

El personal administrativo y de mantenimiento asiste las necesidades de las coordinaciones y los diferentes espacios de la infraestructura, un edificio de tres plantas en la que también funciona con su propia estructura organizacional la Escuela de Labores “Marianita Mendoza” destinada a la formación de oficios para emprendimiento. Por tanto, la asignación de la limpieza de los espacios se distribuye de acuerdo con los horarios establecidos para cada institución y los salones que pertenezcan a las mismas.

Con la aplicación de las entrevistas y los cuestionarios se procedió a realizar el análisis e interpretación de los problemas y conflictos encontrados en la institución. Los cuestionarios aplicados a los estudiantes se enfocaron en la identificación de los problemas y conflictos presentes en la institución. Así, la frecuencia de los problemas que los informantes manifestaron queda reflejada por orden jerárquico en la siguiente tabla:

Tabla 1. *Priorización de problemas observados en la institución.*

Problemas	<i>f_i</i>
Falta de profesores	13
Falta de limpieza	10
Falta de agua	7
Cumplimiento de los obreros	4
Inasistencias de los estudiantes	3
Falta de transporte	3
Poca iluminación	2
El director	2
Falta de respeto entre estudiantes	1
TOTAL	45

Nota: Elaboración propia (2023).

Con referencia a las causas de dichos problemas, los resultados estuvieron enmarcados en: atención a las necesidades pedagógicas, de mantenimiento de la infraestructura, de organización y comunicación. Gráficamente se representan como sigue:

Figura 1. Causas de problemas observados por los estudiantes en la institución.



Nota: Elaboración propia (2023).

Figura 2. Atención a las necesidades para el óptimo desempeño del estudiante



Nota: Elaboración propia (2023).

La tabla y los gráficos presentados, reflejan que la comunidad estudiantil está consciente de los problemas y conflictos presentes en la institución a la que pertenecen. En cuanto a la priorización, se puede evidenciar que la falta de profesores a causa de la situación económica afecta la calidad de la educación y por ende el desempeño óptimo del estudiante. Así mismo, la falta de agua y cumplimiento de funciones por parte del personal de mantenimiento trae consecuencia el deterioro de la infraestructura, tal es el caso de la poca iluminación, lo que de una u otra forma también afecta el aprendizaje de los estudiantes. Otros problemas que manifestaron los informantes fueron: la inasistencia de los estudiantes y la falta de transporte. Lo que impide el cumplimiento de horario establecido por la comisión designada para ello, quienes tratan de organizar los turnos de acuerdo con las necesidades de los estudiantes y docentes, pero no todos quedan satisfechos. Por último, se reflejó la actuación del Director y la falta de respeto por parte de los estudiantes a causa de la falta de comunicación y organización.

En cuanto a las entrevistas aplicadas a los docentes que cumplen funciones administrativas se develaron un conjunto de descriptores que afectan el funcionamiento de la institución y de las cuales se definen las siguientes categorías de aspectos críticos en la estructura organizacional de la Unidad Educativa Dr. Armando González Puccini: desde lo funcional, relacional, temporal y espacial.

1. Categoría funcional: la división del trabajo de acuerdo con las funciones que los miembros de la institución tienen que cumplir se ve afectada por la ausencia de docentes con poca información de los casos; el incumplimiento del personal de mantenimiento en las labores de limpieza; poca participación e interés de los docentes en las actividades de investigación, por tanto no hay participación de los docentes en los programas de formación, congresos pedagógicos, otros planificados por el Ministerio del Poder popular para la Educación; no existe seguimiento y control de los departamentos por parte del equipo directivo, de igual forma no existe acompañamiento pedagógico de aula, no está estructurado, por ende no se ejecuta; no existe un Proyecto Integral Comunitario consolidado en la institución, no se cumplen las normas establecidas en los Acuerdos de Convivencia escolar comunitaria; falta de formación y conocimiento en el área de administración educativa para el nivel de Media General.

2. Categoría relacional: consolidación de la integración entre la comunidad sorda y oyente; existen focos de indisciplina dentro y fuera del aula; los departamentos asumen criterios propios y trabajan de forma aislada; falta de comunicación entre el departamento de evaluación y control, y los docentes de área para establecer los criterios de evaluación de las Actividades de Superación Pedagógica y las consecuentes revisiones; falta de unificación de criterios e integración de áreas al momento de planificar; hay poca conexión entre dirección y los departamentos (coordinación de evaluación y control, coordinaciones de sección y año); el trabajo que se efectúa desde la dirección, no se da a conocer en su totalidad, por ende los demás miembros de la institución, no se apropian de las problemáticas presentes en la misma.

3. Categoría temporal: no existe definición del cronograma anual con actividades establecidas para el año escolar; inasistencia por parte de los estudiantes, no cumplen con los horarios establecidos; la mayoría de las actividades ejecutadas en la institución carecen de planificación pues se parte de la improvisación; no hay seguimiento y control de las horas por programar; apatía por parte de los docentes al asumir los cambios curriculares; mala distribución de los turnos, los estudiantes y docentes se concentran en el turno de la mañana y el turno de la tarde desaparece, tampoco hay de estudiantes por aula; no hay horarios fijos, siempre están cambiando por las diversas situaciones que se presentan a causa de los bajos salarios en la administración pública.

4. Categoría espacial: los estudiantes solo tienen acceso a los baños de la planta baja, en razón que, los demás fueron cedidos a la escuela de labores Marianita Mendoza, la disponibilidad de los mismos no es suficiente en los recesos, por tanto, los estudiantes solicitan permiso en horas de clase. Lo mismo sucede con las aulas, la planta del segundo piso en su totalidad fue ocupada por la otra institución.

Las categorías resultantes evidencian que la disposición de las funciones de trabajo en la estructura organizacional de la institución se encuentra permeadas por el conjunto de problemas existentes por causa de la falta de comunicación, organización y mantenimiento. No obstante, los

aspectos críticos que se ubican en las categorías emergentes, requieren ser abordadas de manera inmediata para lograr el óptimo desempeño académico de los estudiantes, pues como ellos mismos señalaron es imperativo atender las necesidades referidas a la calidad de los docentes, los recursos de aprendizaje y la flexibilidad en los horarios por la falta de transporte a causa de la situación económica por la que actualmente transita el país.

Como se mencionó en el contenido, la estructura organizativa se define por las relaciones formales que se mantienen entre sí para el logro de los objetivos, la categoría relacional evidencia el conjunto de aspectos críticos que se generan a causa de la falta de comunicación entre los miembros de la institución y principalmente entre el equipo directivo, las distintas coordinaciones y los docentes de aula.

CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Como se plantea en la teoría y específicamente la que fundamenta la estructura organizacional como sistema, es imperante que la organización de la institución objeto de estudio se adapte a las constantes demandas y cambios que exige la realidad del entorno en el que se encuentra, con el fin de alcanzar los objetivos propuestos o en su defecto darle solución a las problemáticas existentes en la misma y de esta manera mejorar las funciones de trabajo que permiten alcanzar la excelencia. Lo anterior sugiere que la institución se convierta en un ente dinámico en función del contexto en el que se encuentra, poseer esta cualidad de adaptación a las circunstancias es una característica esencial que le permitirá comprender el comportamiento de todos los miembros que la componen.

La estructura organizacional de la Unidad Educativa Dr. Armando González Puccini para lograr los objetivos propuestos se compone de los elementos humano, administrativo y normativo expuestos por León (2011), sin embargo, como pudo observarse en los hallazgos y específicamente en la categoría de aspectos críticos desde lo funcional, existen una serie de problemas y conflictos que requieren ser atendidos para que dichos elementos puedan interrelacionarse en función de alcanzar la formación integral de los estudiantes.

En concordancia con los aspectos críticos develados en la institución objeto de estudio se puede decir que, son causa de una administración educativa carente de una estructura organizacional jerárquica de control señalada por Child (1972), Daft y Steers (1992), en la que se sugiere la designación de las relaciones formales de autoridad y la responsabilidad por las decisiones para lograr alcances de control por parte del equipo directivo. Pero, la discrepancia entre la posición que ocupa el equipo directivo en la estructura organizacional de la institución y la falta de conocimiento de los procesos administrativos propios de la Educación Media General no permite la aplicación de la normativa existente, lo que genera como consecuencia el incumplimiento de las funciones de trabajo por parte de los demás miembros, así como también, en la falta de respeto por parte de los estudiantes.

Al respecto, se recomienda que el equipo directivo como agente de control de la educación de la Unidad Educativa Dr. Armando González Puccini sea lector, intérprete y formulador de objetivos, le corresponde estudiar los que la sociedad y el Estado venezolano sugiere y propone, pero también, descubrir los que subyacen en el ideario de la cultura, del entorno, de la vida misma. De esta manera

el sistema de actividades que se realizan desde la estructura organizacional será orientado por propósitos definidos con miras a satisfacer las necesidades de sus actores.

No obstante, desde el conocimiento que adquieran los docentes con función administrativa, en la práctica se tendrá que organizar en dicha institución, una estructura interna enfocada en el diseño funcional de cada dirección, departamento y coordinación según la realidad de la institución para de esta manera, ejecutar, desarrollar y evaluar los lineamientos emanados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, desde el liderazgo del equipo directivo. De igual forma se recomienda activar al cuerpo docente hacia la investigación a través de la conformación de grupos de estudio, en aras de mejorar la calidad académica mediante la solución a los problemas y conflictos hallados y categorizados como aspectos críticos desde lo funcional, relacional, temporal y espacial.

REFERENCIAS

- Camarena, J. (2016). La Organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. Oikos Polis, Revista Latinoamericana de Ciencia Económicas y sociales, vol.1, núm.1. pp. 135-174. Recuperado en 10 de septiembre de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pld_S241522502016000100005&lng=es &tlng=es.
- Child, J. (1972). Sobre la estructura organizativa. Harper & Row: Nueva York.
- Daft, R. y Steers, R. (1992). Organizaciones. El comportamiento del individuo y de los grupos humanos. Limusa: México.
- Fuenmayor, R. (2001). Interpretando organizaciones. Universidad de Los Andes: Mérida.
- Gairín, J. (1999). La Organización Escolar: Contexto y texto de actuación. 2da. ed.; La Muralla, S. A.: Barcelona.
- Hurtado, J. (2010). Metodología de la investigación Holística guía para la comprensión holística de la ciencia. Ed. 4ta. Ediciones S.A: Quiron.
- Lemus, A. (1975). Administración, dirección y supervisión de escuelas. Kapelusz: Argentina.
- León, A. (2011). Estructura Organizacional. [Mimeografiado]. Universidad de Los Andes: Mérida.
- Litterer, J. (1979). Análisis de las organizaciones. Limusa: México.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 39.934 (Extraordinaria), mayo, 31, 2012.
- Rotundo, G. (2015). El entorno de la organización: un estudio de sus tipologías y su vinculación con la percepción directiva y el diseño organizativo. Ciencia y Sociedad, 40(4), 785-822.
- Terán, O. (2005). Modelando Organizaciones. De las teorías clásicas a los modelos computacionales. Universidad de Los Andes: Mérida.
- Unidad Educativa Dr. Armando González Puccini. (2022). Normas de convivencia escolar 2021-2022. [Mimeografiado]. Mérida - Venezuela.