



IMPACTO DE LA EMIGRACIÓN DE DOCENTES VENEZOLANOS DE EDUCACIÓN INICIAL EN LA GESTIÓN ESCOLAR CASO: INSTITUCIONES PRIVADAS DEL MUNICIPIO BARUTA

IMPACT OF THE EMIGRATION OF VENEZUELAN EARLY SCHOOL TEACHERS ON SCHOOL MANAGEMENT. CASE: PRIVATE INSTITUTIONS OF THE BARUTA MUNICIPALITY

MARIANA MARTÍNEZ SCOTT

UNIVERSIDAD METROPOLITANA, CARACAS, VENEZUELA

martinez.mariana@correo.unimet.edu.ve

<https://orcid.org/0009-0001-0106-6402>

RAINNER LÓPEZ BRITO

UNIVERSIDAD METROPOLITANA, CARACAS, VENEZUELA

relopez@unimet.edu.ve

<https://orcid.org/0000-0003-0134-4879>

Fecha de recepción: 27 junio 2023
Fecha de aceptación: 28 agosto 2023

RESUMEN

Venezuela, desde inicios del siglo XXI, ha experimentado cambios que han llevado a una parte de la población a emigrar, incluyendo a los docentes. Esto representa un obstáculo para las escuelas en la realización adecuada de los procesos de gestión escolar, los cuales son fundamentales para promover la calidad educativa. En este sentido, el propósito de la investigación fue analizar el impacto de la emigración de docentes de educación inicial en la gestión escolar de las instituciones educativas privadas del Municipio Baruta, tomando en consideración teorías como la de la motivación de Maslow y la motivación-higiene de Herzberg. Para ello, se llevó a cabo una investigación descriptiva, no experimental, con enfoque cuantitativo. La muestra estuvo conformada por quince (15) directivos, pertenecientes al Municipio, utilizando la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento. Los hallazgos señalaron que la causa económica es una de las razones principales, por las cuales los docentes emigran, lo que ocasiona renunciadas a sus cargos. Esto conlleva una reestructuración del orden interno de las instituciones, siendo evidente que la emigración de docentes de educación inicial afecta directamente a las mismas, generando una repercusión significativa en la gestión escolar.

PALABRAS CLAVE: docentes emigrantes, gestión educativa, motivación, educación preescolar.

ABSTRACT

Venezuela, since the beginning of the 21st century, has experienced changes that have led a part of the population to emigrate, including teachers. This represents an obstacle for schools in the proper implementation of school management processes, which are essential to promote educational quality.

In this sense, the purpose of the research was to analyze the impact of the emigration of initial education teachers on the school management of private educational institutions of the Baruta Municipality, taking into consideration theories such as Maslow's motivation and hygiene-motivation. from Herzberg. For this, a descriptive, non-experimental investigation was carried out, with a quantitative approach. The sample consisted of fifteen (15) managers, belonging to the Municipality, using the survey as a data collection technique and the questionnaire as an instrument. The findings indicated that the economic cause is one of the main reasons why teachers emigrate, which causes resignation from their positions. This leads to a restructuring of the internal order of the institutions, making it evident that the emigration of initial education teachers directly affects them, generating a significant impact on school management.

KEY WORDS: migrant teachers, educational management, motivation, preschool education.

1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, a nivel mundial, se presentan cambios constantes que afectan la forma de vivir de las personas en diferentes países. Ante situaciones de incertidumbre, individuos con distintas características y provenientes de diferentes lugares se han inclinado a tomar la decisión de emigrar a otras latitudes, buscando cubrir sus necesidades. Las causas que han llevado a las poblaciones a nivel internacional a emigrar, como plantea Gómez (2010), se atribuyen a sucesos que “comprometen a muchas disciplinas del saber, entre ellas: antropología, derecho, economía, psicología, política, sociología y lenguas” (p. 84).

En el caso específico de Venezuela, la crisis económica, política y social que se ha vivido en el país desde el año 1999 y que se agravó a partir del año 2014 (Uzcátegui et al., 2018, p. 21), ha sido un factor determinante en la búsqueda de nuevas oportunidades y mejores condiciones de vida. Estos sucesos dieron lugar a la emigración masiva de la población venezolana, fenómeno demográfico que ha afectado al país durante las últimas décadas.

Para el año 2019, considerando el informe de movilidad humana venezolana elaborado por Mazuera-Arias et al., la migración internacional venezolana representaba el “fenómeno migratorio con mayor impacto en América Latina y el Caribe a lo largo de la historia” (p. 6). Según la Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Emigrantes de Venezuela (2022), se estima que alrededor de 6.805.209 venezolanos han abandonado el país, convirtiéndose en refugiados, migrantes y/o solicitantes de asilo en diferentes países alrededor del mundo.

Esta emigración masiva implica una pérdida de personal calificado para Venezuela. Uzcátegui y Salcedo (2020), basándose en cifras otorgadas por The Stanley Foundation (2017) y la Coordinadora Regional de Investigaciones Económicas y Sociales, consideran que este proceso migratorio ha traído como consecuencia para el país “una pérdida importante de su población económicamente activa, así como de capacidades intelectuales” (p. 77).

Entre esta población venezolana de personal calificado que optó por emigrar, se encuentran profesionales en el área de la docencia, los cuales se enfrentan a una crisis de salarios que ha vivido el país en los últimos años, lo que les dificulta cubrir sus necesidades

básicas en Venezuela. A partir del año 2014, se comenzó a observar un cambio en las instituciones educativas venezolanas debido al déficit de profesores que presentaban las escuelas a raíz de la emigración.

Córdova (2018), basándose en un estudio realizado por la Unesco en el año 2016, comparó el salario mínimo de los docentes venezolanos para ese entonces con el de los docentes de otros países de América Latina, llegando a la conclusión que los docentes venezolanos eran los que recibían la menor remuneración económica del continente americano. En el año 2019, un porcentaje del cincuenta por ciento (50%) de los docentes venezolanos habían emigrado del país, denunciando faltas en el cumplimiento de los derechos laborales y sueldos mínimos tan bajos como el equivalente a tres (3) dólares estadounidenses mensuales (Escalona, 2019). Por lo tanto, para contar con la posibilidad de una mejor calidad de vida, muchos de estos docentes optaron por la emigración.

Para evitar la visibilidad de la deserción docente en las instituciones educativas y para que los estudiantes no se queden sin docentes, las Zonas Educativas y los directores de los planteles han tenido que tomar decisiones como contratar a personas sin experiencia en el área de la docencia, o incluso contratar a padres y/o representantes de los alumnos que se ofrecen de manera voluntaria para dictar las asignaturas que se han quedado sin profesores (Meneses, 2018). Sin embargo, la gran interrogante que se genera a partir de estas soluciones, es cómo se verá afectada la calidad educativa del país a futuro, ya que una gran parte de la educación quedó en manos de personas que no cuentan con las competencias para ejercer el rol docente (Uzcátegui et al., 2018, p. 41).

La ausencia de docentes en el país representa un desafío para el futuro del mismo; pero el déficit de docentes específicamente en el área de educación inicial podría tener grandes consecuencias para las generaciones futuras, debido a que el proceso de enseñanza en la primera infancia ha quedado, en algunos casos, en manos de personas sin preparación pedagógica. Cabe destacar que, según el Currículo de Educación Inicial (2005), el rol del maestro en esta etapa se concibe “como mediador de experiencias de aprendizaje, entendiendo la mediación como el proceso mediante el cual se produce una interacción social entre dos o más personas que cooperan en una actividad conjunta, con el propósito de producir un conocimiento” (p. 43).

Así mismo, dicho documento, hace referencia a que la educación inicial en Venezuela brinda atención educativa al niño y la niña entre cero (0) y seis (6) años de edad, o hasta su ingreso al subsistema siguiente, concibiéndolo como sujeto de derecho y ser social integrante de una familia y de una comunidad, es la formación integral de los niños y niñas, en cuanto a hábitos, habilidades, destrezas, actitudes y valores basados en la identidad local, regional y nacional, mediante el desarrollo de sus potencialidades y el pleno ejercicio de sus derechos como persona en formación, atendiendo a la diversidad e interculturalidad. (p11)

Es importante acotar que cuando hablamos de educación en el país, hacemos referencia a dos grandes instancias, la educación gestionada en instituciones educativas del sector oficial y la del sector privado. Ahora bien, específicamente para el hecho de esta investigación, se tomó la decisión de conocer la situación planteada en las del sector privado

y más puntual del Municipio Baruta, ya que para acceder a estas cifras en el sector oficial no se cuenta con información fidedigna.

Es por lo que resulta relevante conocer: ¿cuál ha sido el impacto que ha tenido la emigración de docentes en la gestión escolar de las instituciones educativas privadas del Municipio Baruta?

1.1. Revisión bibliográfica y antecedentes empíricos

A partir de lo expuesto anteriormente, se abordó la problemática tratada en la investigación desde el punto de vista teórico, dándole así contextualización al tema. Los antecedentes utilizados en esta investigación, cuya finalidad es aportar conocimientos obtenidos a partir de investigaciones previas, estuvieron conformados mayoritariamente por artículos científicos publicados que se relacionan directamente con los temas de pérdida de talento y emigración de docentes del país.

Los altos niveles de migración calificada que se han presentado en el país representan una pérdida de talentos en distintas áreas donde se requieren profesionales. Requena y Caputo (2016), cumplieron con el objetivo de recopilar información sobre la pérdida de talento que había sufrido Venezuela en el ámbito de la investigación y la tecnología, desde el año 1960 hasta el 2016. Utilizando una metodología de tipo cuantitativa, los autores llegaron a la conclusión de que un aproximado de 1783 talentos científicos venezolanos habían dejado el país para ese entonces.

Esta investigación permitió obtener información relevante sobre las causas que han llevado a los talentos a abandonar el país. Para entender el fenómeno migratorio venezolano, Requena y Caputo (2016) sugirieron que “las causas (...) son muchas, siendo las más citadas las grandes diferencias en la calidad de vida y en las condiciones laborales de desempeño del profesional” (p. 445). Al no tener condiciones óptimas para ejercer su profesión, las personas calificadas en Venezuela prefirieron escoger otros países para residenciarse, convirtiéndose en migrantes calificados y, ocasionando a su vez, una fuga de cerebros. Estos autores explicaron que el daño que ocurre en el país a partir de la emigración de personas calificadas se ve reflejado en el ámbito académico, “en donde la pérdida de capacidad docente anula la posibilidad de formar nuevos talentos, interrumpiéndose el circuito virtuoso de la generación de relevo” (Requena y Caputo, 2016, 445). Al tener una pérdida de profesionales con experiencia en diferentes sectores, se hace difícil que la enseñanza que reciben sus generaciones posteriores cuente con la misma calidad que la recibida por ellos.

La investigación realizada por Torres y Bruni (2014), persiguió el objetivo de comprender cómo la migración de personal calificado del país puede relacionarse con el funcionamiento interno de las empresas venezolanas. Utilizaron una metodología cuantitativa, al hacer uso del análisis de datos numéricos y estadísticos para contextualizar la problemática. Como conclusión, las autoras expusieron gráficas que demuestran el incremento en el movimiento migratorio de venezolanos y, por otra parte, sugirieron una serie de estrategias que pueden aplicar las empresas nacionales para promover la retención del talento en el país.

La investigación de las autoras, señaladas anteriormente, contribuyó con la comprensión de las causas por las que los profesionales venezolanos emigran. Freitez (citado en Torres y Bruni, 2014) expusieron que “las razones de emigración del venezolano eran la inseguridad personal, la inseguridad política y la falta de oportunidades personales, económicas y profesionales” (p. 16). A pesar de que el estudio fue realizado en el año 2011, muchas de las razones mencionadas cuentan con vigencia en la actualidad, pues el país sigue presentando este tipo de problemas que llevan a la emigración de personas calificadas.

Por otra parte, los resultados de las investigaciones de Uzcátegui y Salcedo, realizadas respectivamente tanto en el año 2020 como en el año 2021, proporcionaron información relevante para el presente estudio, pues hicieron énfasis específicamente en los docentes venezolanos emigrantes. La primera investigación consistió en un estudio de metodología descriptiva, cuyo objetivo fue exponer las razones por las que profesores venezolanos a nivel universitario toman la decisión de emigrar. Concluyeron que, mayoritariamente, los profesores universitarios emigran con la finalidad de encontrar una mejor calidad de vida (Uzcátegui y Salcedo, 2020).

A partir de la primera investigación de Uzcátegui y Salcedo (2020), se pudo entender que, la emigración de los docentes origina consecuencias para las instituciones educativas afectadas y para los estudiantes. Los autores afirmaron el planteamiento anterior al sugerir que:

No solo la docencia y la investigación sufren con la salida de los docentes de las instituciones universitarias. También se ve afectada la gestión universitaria y otras funciones necesarias para el normal desarrollo de los procesos académicos y administrativos propios de las instituciones. (p. 95).

Posteriormente, Uzcátegui y Salcedo (2021) buscan conocer las características personales de los docentes venezolanos migrantes, así como las causas que los llevaron a emigrar. Se utilizó una metodología cuantitativa, siendo esta una investigación descriptiva y de campo. Como conclusión, los autores presentaron resultados que arrojaron que la mayor parte de la muestra tratada señaló que las causas por las que emigraron se deben a temas principalmente relacionados con la economía, la política y la inseguridad del país. Uzcátegui y Salcedo (2021) proporcionaron información importante referente a las consecuencias que han enfrentado las universidades venezolanas debido al volumen de migración del profesorado, al realizar encuestas señalaron que “la universidad venezolana habría perdido 5878 años de experiencia docente y de investigación, que es la suma del total de años de servicio del grupo” (p. 121).

A pesar de que las investigaciones mencionadas consideraban a los docentes universitarios, no es descabellado pensar que lo mismo pudiera estar pasando en otros niveles del sector educativo. De allí la intención de indagar sobre esta situación en los docentes de educación inicial.

Para llevar a cabo la presente investigación, se seleccionó el Municipio Baruta, el cual se encuentra ubicado en la ciudad de Caracas, específicamente en el estado Miranda, en la República Bolivariana de Venezuela. El área total del municipio representa aproximadamente un 14% de la superficie total de la ciudad de Caracas y, de acuerdo con las

cifras del Censo Nacional del año 2001, su población era de 260.853 habitantes para esa fecha (Organización de los Estados Americanos [OEA], 2006, p. 12). Sin embargo, atendiendo a la masificación de la emigración de la población venezolana, resulta una ardua tarea conocer la población actual del municipio Baruta.

En la zona geográfica correspondiente a dicho municipio, en la ciudad de Caracas, existe 47 instituciones educativas privadas que cuentan con educación inicial, dentro de las cuales se encuentran colegios que ofrecen los tres primeros niveles de educación (inicial, primaria y secundaria) y centros educativos iniciales que disponen únicamente con las opciones de maternal y preescolar.

Sin embargo, para poder indagar el impacto que ha tenido la emigración de docentes en el funcionamiento de las escuelas de esta zona, fue necesario conocer distintas bases teóricas que sirvieron como sustento para la investigación.

1.1.1. *Sustento Teórico*

La primera teoría considerada se titula Teoría de la Motivación Humana, planteada por Abraham Maslow en el año 1943. Colvin y Rutland (2008), (citados por Quintero, s.f.) hacen referencia a esta teoría, la cual “propone una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas” (p. x), que se encuentran organizadas dependiendo de cuál es la importancia que estas tienen para la supervivencia humana. Maslow propuso una pirámide que se divide en cinco niveles, empezando por las necesidades básicas y de mayor importancia para el ser humano y terminando con el nivel de autorrealización.

Quintero (s.f., p. x), señala al respecto que: “Las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de autorrealización”. Cada una de ellas proporciona al ser humano algún elemento necesario para satisfacer sus necesidades, por lo que resultan indispensables en su día a día. En el presente estudio, el foco se encontró en la necesidad denominada como “de seguridad”, pues esta implica que los individuos requieren resguardar su integridad física, recibir ingresos que les permitan vivir de manera adecuada y contar con protección propia y familiar.

Entre las causas que ocasionan la migración de las docentes, mencionadas anteriormente, se encuentran tanto la remuneración que reciben por su trabajo, como la inseguridad que se ha presentado en el país, convirtiéndose estos en dos factores que (según la teoría de Maslow) impiden la satisfacción de la necesidad de seguridad del ser humano.

Por otra parte, se analizó la Teoría de Motivación-Higiene, propuesta por Frederick Herzberg, la cual asocia la motivación que siente el ser humano con su rendimiento en el ámbito laboral. Giovannone (2011) afirma que “la manera en que las personas se desenvuelven en sus trabajos depende de la satisfacción que sienten en el mismo”, por lo que su teoría se divide en dos factores principales que determinan el nivel de satisfacción: los factores de higiene y los factores de motivación (p. 25).

Herzberg otorga el nombre “factores higiénicos” a los posibles indicadores de insatisfacción; estos guardan relación con el ambiente laboral en el que se encuentra el individuo, la remuneración que recibe por su trabajo, las condiciones en las que trabaja, su estabilidad laboral y las relaciones con otros trabajadores. Los factores de motivación, por

otra parte, se inclinan más hacia el cargo de la persona, las funciones y tareas que debe llevar a cabo, el reconocimiento y el progreso personal (Giovannone, 2011, p. 27).

En esta investigación, se hizo énfasis en los factores higiénicos, que se asocian directamente con las condiciones en las que el individuo realiza su trabajo (Yáñez, s.f., p. 5). Estos representan indicadores de insatisfacción, por lo que Giovannone (2011) plantea que “cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera” (p. 27). Sin embargo, al presentarse situaciones en las que los empleados de una organización no pueden satisfacer sus necesidades de seguridad debido a que los factores higiénicos no son los ideales, probablemente buscarán la manera de satisfacerlas en otro lugar.

Los factores higiénicos propuestos en la teoría de Herzberg proporcionaron un mejor entendimiento sobre las causas migratorias de los docentes, que, en su mayoría, no encuentran en sus trabajos las condiciones óptimas para tener una buena calidad de vida.

1.1.2. Definiciones necesarias

Habiendo definido las bases teóricas que sustentan esta investigación, se proporcionan, a continuación, las definiciones necesarias para comprender el presente estudio.

1.1.3. Emigración

Gómez (2010), define la migración internacional como “el desplazamiento de personas de un país a otro para ejercer su residencia” (p. 84). En Venezuela, los casos de migración internacional han excedido los seis millones de personas, por lo que se considera un fenómeno de migración masiva, entendiéndolo a esta como el desplazamiento de una gran cantidad de personas (OIM, 2006, p. 40).

En esta investigación, se pretende analizar principalmente a los migrantes calificados que han abandonado el país. Basado en las ideas de la OIM (2018), se entiende por migración calificada “el flujo de personas de un país a otro que cuentan con diplomas de tercer nivel equivalente al grado de licenciatura” (Uzcátegui y Salcedo, 2020, p. 104).

Dentro de esta migración calificada, se encuentran los docentes. Los planteamientos de Blat y Marín (1980), (citados por Bracamonte, 2015), definen a los docentes como “quienes se dedican profesionalmente a educar a otros, ayudan a los demás para que desplieguen al máximo sus potencialidades y participen activamente en la vida social” (p. 531).

1.1.4. Sistema Educativo Venezolano - Elementos

Los docentes son fundamentales para llevar a cabo el acto educativo, por lo que es necesario conocer qué es la educación. León (2007) plantea que “la educación consiste en preparación y formación para inquirir y buscar con sabiduría e inteligencia, aumentar el saber, dar sagacidad al pensamiento, aprender de la experiencia, aprender de otros” (p. 602). La educación puede tomar lugar en diversos contextos, sin embargo, cuando se habla de educación formal, se hace referencia a aquella que pretende alcanzar propósitos educativos

y metas concretas, que tiene una intencionalidad y que se da en instituciones destinadas al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Estas instituciones se denominan instituciones educativas. Bracamonte (2015), considera que estos son “sitios destinados para impartir conocimientos, con la misión de contribuir con la formación integral de los individuos de acuerdo con el nivel del sistema educativo, allí adquieren conocimientos, aprenden normas, valores, actitudes, roles para desenvolverse en un contexto determinado” (p. 532).

En Venezuela, el sistema educativo se subdivide en: Educación Inicial, Educación Primaria, Educación Media General y Educación Universitaria (Bracamonte, 2015, p. 531). Escobar (2006), siguiendo la idea de Egido (2000), propone que la educación inicial, la cual es mencionada en la presente investigación, se refiere a “programas formales llevados a cabo en ambientes escolares, orientados a los niños en edades entre 0 y 6 años” (p. 172). Es, entonces, esta subdivisión del sistema educativo venezolano la destinada a optimizar el proceso de educación formal dirigido a niños en su primera infancia.

La calidad de la educación (ya sea formal o informal) que recibe el ser humano durante sus primeros años de vida puede ser determinante en su desarrollo, pues es en estos años que, de acuerdo con Santi-León (2019):

Se desarrollan y fortalecen aspectos cognitivos, sensoriales y volitivos fundamentales para el ciclo vital, entre los cuales se pueden mencionar el lenguaje, el pensamiento, la visión, la audición, el control emocional, las habilidades sociales, la formación de símbolos, el desarrollo de habilidades numéricas, formas habituales de responder, entre otros. (p. 145).

Resulta de gran importancia para las instituciones educativas que la educación que proporcionan sea de calidad, debido a que, como plantean Zapata y Ceballos (2010), “la participación de los niños en un programa de Educación Preescolar de alta calidad, con aprendizajes activos en los primeros años, crea las bases para que estos niños y niñas puedan llegar a ser personas adultas exitosas” (p.1071). Siendo la educación inicial la base de todo el sistema educativo venezolano, se debe garantizar a los niños una educación en la que aprendan lo necesario para desenvolverse en sus vidas cotidianas y en un futuro.

A pesar de que resulta complejo otorgar una única definición al concepto de calidad educativa, diversos autores han enfocado sus trabajos en las implicaciones de la misma. La calidad educativa de una institución, según los planteamientos de Valenzuela et al. (2009), se manifiesta a través de un “correcto diseño de planes y programas de estudio, la exigencia en los procesos de enseñanza, el empleo de buenos recursos didácticos, un medio ambiente que sea auténtico promotor del aprendizaje, la atinada gestión de la institución educativa, etc.” (p. 60).

Por otra parte, estudios realizados por la Universidad Diego Portales (2013), (citados por Torche et al., 2015), cuyos resultados relacionan la calidad educativa con “la dimensión académico-cognitiva” (p. 108), determina que ese proceso de cómo se adquieren los conocimientos impactados por el entorno y el aprendizaje, también juegan un papel importante. Este planteamiento es reforzado por Blanco (2005), que sugiere que “una

educación de calidad marca la diferencia en los resultados de aprendizaje de los alumnos” (p. 13). Por lo que uno de los indicadores de la calidad educativa en las instituciones es el rendimiento académico de los estudiantes y los resultados obtenidos por los mismos.

Para lograr una educación de calidad, es necesario contar con docentes suficientemente preparados. Bracamonte (2014), plantea que “la formación docente es la capacitación para ejercer la docencia en los diferentes niveles del sistema educativo y garantizar la formación de personas en diferentes etapas de la vida” (p. 337). Los docentes tienen en sus manos una importante tarea: formar a nuevas generaciones. Es por ello que deben contar con una preparación académica para poder llevar a cabo este proceso de la mejor manera, así como vocación y dedicación para atender las necesidades de los estudiantes y brindarles apoyo (Mañú y Goyarrola, 2011, p. 13).

Las instituciones educativas, por tanto, deben ser cuidadosas a la hora de seleccionar a sus docentes, pues, si su meta es alcanzar una educación de calidad para sus estudiantes, deben tener a docentes que dirijan sus acciones y esfuerzos hacia este logro. Una adecuada gestión escolar puede ser determinante para encaminar a la escuela hacia la consecución de una educación de calidad, ya que mediante este proceso se lleva a cabo la organización de los recursos necesarios requerida para un buen funcionamiento escolar.

El estudio de Quintana-Torres (2018), da un acercamiento apropiado sobre lo que es la gestión escolar, utilizando dos enfoques distintos como referencia. El primer enfoque considera que la gestión escolar “debe estar orientada a la solución de problemas propios de la escuela, para lo cual es menester conocerlos y adaptar los modelos administrativos a su realidad” (p.265), mientras que el segundo enfoque, que se menciona, se basa en que la gestión escolar debe actuar en función de alcanzar los aprendizajes.

La sociedad venezolana se ha enfrentado a retos en diversos ámbitos debido al fenómeno de migración masiva, pero para las instituciones educativas puede representar un verdadero desafío llevar a cabo una gestión escolar óptima, que incluya a docentes preparados para su ejercicio profesional, sin contar con el apoyo de aquellos considerados como migrantes calificados.

1.2. Objetivo de la investigación

Analizar el impacto de la emigración de docentes de educación inicial en la gestión escolar de las instituciones educativas privadas del Municipio Baruta.

Específicamente:

- Indagar las principales causas de la emigración de docentes de educación inicial del Municipio Baruta.
- Identificar las características de gestión escolar en las instituciones educativas de educación inicial seleccionadas durante el fenómeno de emigración docente.
- Determinar la repercusión de la emigración de los docentes de educación inicial en la gestión escolar de las instituciones educativas seleccionadas.

2. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

Esta investigación se centró en cuantificar tanto el número de docentes que optaron por emigrar en las escuelas del estudio, como en identificar las causas generales que motivaron a esta decisión. Asimismo, se buscó comprender cómo se lleva a cabo el proceso de gestión escolar bajo estas condiciones de emigración masiva. Por lo tanto, se utilizó un método de investigación cuantitativo con un tipo de muestreo al azar simple, al enfocarse estos en “explicar, controlar y predecir los fenómenos mediante la aplicación del método científico” (García y García, 2012, p. 102).

2.2. Alcance del estudio

El presente estudio consistió en una investigación descriptiva, de tipo no experimental, pues no se pretendía manipular las variables de estudio, sino describir distintas causas que generaron determinados acontecimientos reales. Fue una investigación transeccional, debido a que la recopilación de los datos necesarios para responder a la interrogante planteada se realizó en un único momento (Mata, 2019), siendo este el primer trimestre del año 2023.

2.3. Población, muestra y muestreo

La población de la presente investigación estuvo conformada por el personal directivo (incluyendo a directores y coordinadores académicos) de todas las instituciones educativas privadas con educación inicial del Municipio Baruta, debido a su capacidad para proporcionar información importante sobre el manejo de la gestión escolar en cada escuela. Considerando que el Municipio Baruta cuenta con 47 colegios privados con educación inicial, la población total estuvo conformada por los 47 directores y/o coordinadores de las instituciones mencionadas.

Según Argibay (2009), “En un muestreo al azar simple, utilizamos algún procedimiento al azar para elegir a los sujetos de la población que van a formar parte de la muestra.” (p. 15). Por su parte, Hernández (2012) plantea que:

Si se va a extraer una muestra de tamaño n del total N unidades o elementos de la población, el muestreo simple al azar es el método de muestreo que garantiza que cualquier subconjunto de n elementos diferentes de la población tiene la misma probabilidad o chance que cualquier otro de ser escogido como la muestra de n elementos (...) (p. 12).

A partir de lo anteriormente expuesto, se utilizó el método de muestreo simple al azar, por lo tanto, el instrumento de recolección de datos fue aplicado a un total de quince (15) directores de distintas escuelas privadas en el Municipio Baruta, que representan el 30% de la población y muestra. Cabe acotar que no se consideraron las 47 instituciones, ya que algunas, por el tema tratado, se reservaron de contestar la encuesta, alegando que la información era confidencial o que podría presentar conflictos de interés en asuntos tan delicados como la emigración y sus causas en estos momentos en el país.

2.4. Variables y operacionalización

Esta investigación presentó tres variables: la primera consistió en la emigración de docentes de educación inicial; la segunda, en la gestión escolar de las instituciones educativas, y la tercera variable surgió de la interrelación entre las dos primeras, enfocándose en la repercusión de la emigración de los docentes en la gestión escolar. Posteriormente, se realizó el cuadro correspondiente a la operacionalización de las variables, cuya finalidad fue poder obtener los datos relevantes y precisos que se requieren de la muestra del estudio. A continuación, se presenta la Tabla 1.

Tabla 1. Operacionalización de las variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores
Emigración de docentes de educación inicial	La emigración es un fenómeno demográfico que afecta la forma de vida de las personas.	Emigración de docentes de educación inicial.	Frecuencia de la emigración.
	Desde una dimensión social, es necesario conocer las causas que originan la emigración, la frecuencia con la que esta ocurre y la cantidad de personas implicadas, para poder comprender dicho suceso.		Cantidad de docentes de educación inicial emigrantes.
	Más específicamente, la emigración de docentes de Educación Inicial implica el movimiento de la población docente, que deja sus cargos por diversas situaciones, para establecerse en otra región o país, buscando la posibilidad de una mejor calidad de vida.	Causas que originan la emigración de docentes de educación inicial.	Naturaleza de las causas de emigración docente (familiares, económicas, políticas, sociales). Gestiones técnico - administrativas, por parte de los directivos de las Instituciones, ante la emigración de docentes de educación inicial.

Variable	Definición	Dimensión	Indicadores
Gestión escolar de instituciones educativas	La gestión escolar es un proceso a través del cual una institución educativa orienta sus esfuerzos hacia el logro de objetivos. Gestionar una escuela implica la selección de los docentes que llevarán a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje, y el desempeño que presentan los mismos, que es medido a través de evaluaciones.	Formalidades organizacionales.	Procesos para la contratación de nuevos docentes.
			Formación de nuevos docentes.
			Desempeño docente.
			Evaluación docente.
Repercusión de la emigración de los docentes de educación inicial en la gestión escolar	La repercusión de la emigración de docentes en la gestión escolar hace referencia a las consecuencias directas que se generan a partir del éxodo de los docentes en el sistema educativo, pues se ven afectadas las dimensiones administrativa y gerencial de las escuelas.	Repercusiones educativas.	Rendimiento académico estudiantil.
			Cumplimiento de objetivos y metas académicas.
		Repercusiones institucionales.	Cumplimiento de objetivos y metas institucionales.
			Necesidad de contratar nuevos docentes.

2.5. Instrumentos de recolección de la información

Para obtener datos necesarios y relevantes con la finalidad de responder a la pregunta de investigación (Hernández y Duana, 2020, p. 52), se seleccionó la encuesta como técnica de recolección de datos y el cuestionario como instrumento. Las preguntas que conformaron este estudio fueron estructuradas para determinar si la institución educativa bajo investigación había experimentado algún impacto debido a la emigración de docentes a nivel nacional y en qué medida, además de analizar si dicho fenómeno había influido de alguna manera en la gestión escolar.

Las preguntas planteadas en el cuestionario fueron cerradas, permitiendo a los participantes que seleccionaran aquella que se asemejara más a sus opiniones. Adicionalmente, se debe resaltar que la escala de medición más adecuada para llevar a cabo el cuestionario mencionado fue la escala nominal. En este caso, la mayoría de las preguntas contó con más de tres categorías para seleccionar como respuesta, por lo que las variables fueron multicotómicas (Coronado, 2007, p 108).

El cuestionario fue validado previo a su aplicación por expertos en distintas áreas, con la finalidad de evitar la alteración de los resultados que se pretendía obtener en la

investigación. Se eligieron individuos con la capacidad de evaluar la claridad y precisión del cuestionario como parte del proceso de validación del instrumento. Estos evaluadores cumplían con el requisito de ser expertos en campos relacionados con la investigación. En este sentido, el cuestionario fue validado por dos educadores, un antropólogo y un sociólogo. Posterior a esta validación, se realizaron cambios en el instrumento relacionados con el uso de determinadas palabras en el título, la fusión de algunas preguntas que se encontraban interrelacionadas y con la reformulación de preguntas que no permitían ser respondidas con criterios objetivos. Por último, el definitivo fue aplicado a la muestra seleccionada.

2.6. Tratamiento de los datos y procedimiento

El instrumento fue enviado por vía electrónica a distintos directores de colegios privados del Municipio Baruta. Se envió un correo electrónico con el enlace al formulario, elaborado en la plataforma Google Formularios, que contó con un total de catorce preguntas y que se estimaba que fuera respondido por quince (15) instituciones.

Siguiendo los lineamientos de una investigación cuantitativa, el proceso del análisis de los datos en este estudio se llevó a cabo utilizando los planteamientos de la estadística descriptiva, que permitió elaborar un resumen de los resultados obtenidos utilizando gráficas (Rendón-Macías et al., 2016, p. 398).

2.6.1. Cuestionario

Parte I: Emigración de los docentes de Educación Inicial

¿Se han presentado en la institución renunciaciones repentinas de docentes por causas de emigración? (A mitad de año escolar, empezando un lapso, etc.)

Nunca _____ Constantemente _____ Esporádicamente _____

¿Con qué frecuencia han renunciado docentes de educación inicial por causas migratorias?

Nunca _____ Constantemente _____ Esporádicamente _____

Aproximadamente, ¿qué cantidad de docentes de Educación inicial en su institución estima que han emigrado durante las últimas décadas?

Ninguno _____ Entre 1 y 2 _____ Entre 3 y 6 _____ Entre 7 y 10 _____ Más de 10 _____

De tener docentes emigrantes en su institución, ¿cuáles han sido las causas que estos han señalado para emigrar?

No aplica _____ Familiares _____ Económicas _____ Políticas _____ Sociales _____ Otras _____

Parte II: Gestión escolar de la institución educativa

De haberse presentado situaciones como la emigración de sus docentes, ¿cuánto tiempo le ha tomado para encontrar a nuevos docentes?

No aplica _____ Días _____ Semanas _____ Meses _____

Entre las acciones efectuadas para cubrir las vacantes ocasionadas por los docentes emigrantes, ¿ha tenido la necesidad de contratar a personal que no posea formación en el área de la Educación? Sí _____ No _____ No aplica _____

En líneas generales, ¿cuál es el nivel de instrucción del personal contratado en la institución, a raíz de la emigración de docentes?

Doctor / Magíster Scientiarum / Especialista en Educación _____ Licenciado o Técnico Superior Universitario en Educación _____ Licenciatura o T.S.U. en otras carreras universitarias _____ Bachiller _____ Ama de casa _____ Otro _____ No aplica _____

¿Cuenta la institución con políticas que exijan llevar a cabo un proceso de capacitación del personal? Sí _____ No _____ No aplica _____

¿Se lleva a cabo un proceso de evaluación del desempeño docente en la institución?

Sí _____ No _____

¿Cuáles considera que son los resultados obtenidos en dicha evaluación por los docentes incorporados a la institución, posterior al proceso de migración de los docentes anteriores?

Excelentes _____ Buenos _____ Satisfactorios _____ Deficientes _____ No aplica _____

Parte III: repercusión de la migración docente en la gestión escolar

¿En qué medida considera que la emigración de los docentes ha afectado a la escuela?

Extremadamente _____ Fuertemente _____ Moderadamente _____ Ligeramente _____ De ninguna manera _____

De acuerdo a los resultados académicos obtenidos posterior a un proceso de emigración de docentes, ¿en qué medida se ha visto afectado el rendimiento estudiantil en la institución?

Extremadamente _____ Fuertemente _____ Moderadamente _____ Ligeramente _____ De ninguna manera _____

Partiendo de las evaluaciones aplicadas a los estudiantes y los resultados obtenidos en las mismas, ¿considera usted que los estudiantes alcanzan los objetivos académicos planteados, a pesar de la emigración de docentes?

Totalmente _____ Parcialmente _____ De ninguna manera _____ No aplica _____

¿Considera usted que la emigración de docentes ha afectado la consecución de las metas institucionales de la escuela?

Extremadamente _____ Fuertemente _____ Moderadamente _____ Ligeramente _____ De ninguna manera _____

Si desea realizar algún comentario adicional, puede hacerlo en este espacio:

3. RESULTADOS

A partir de las respuestas de los directivos que participaron en la encuesta, surgieron los siguientes resultados, expresados a continuación:

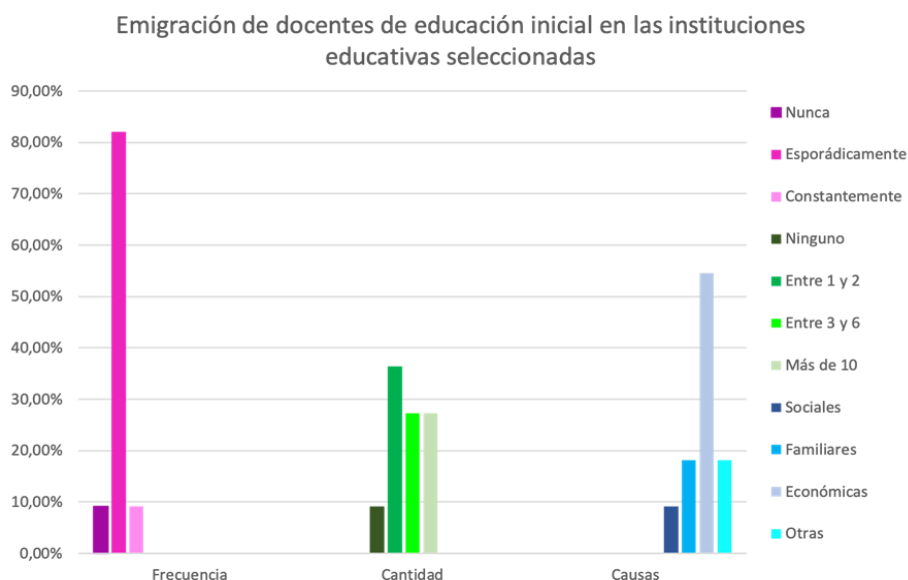


Gráfico 1. Resultado de las características de la emigración de docentes

Al analizar los resultados de la primera parte del cuestionario, donde se encontraban ítems relacionados con la frecuencia y la cantidad de los docentes emigrantes, se pudo hallar que, con respecto a la continuidad con la que se presentan renuncias de docentes vinculadas con la emigración, el ochenta y dos por ciento (82%) de los encuestados consideraron que estas surgen esporádicamente, mientras que un nueve por ciento (9%) señaló que las renuncias ocurren constantemente. Por otra parte, el nueve por ciento (9%) de esta muestra afirmó nunca haber tenido renuncias relacionadas a estas causas.

Con respecto a la cantidad de docentes de educación inicial que han emigrado, se pudo obtener que el treinta y siete por ciento (37%) de los colegios encuestados ha tenido entre uno y dos docentes migrantes. Un veintisiete por ciento (27%) de los colegios señaló que entre tres y seis de sus docentes de educación inicial han emigrado, mientras que otro veintisiete por ciento (27%) de la muestra indica haber tenido más de diez docentes migrantes. El nueve por ciento (9%) de los encuestados restantes menciona no haber tenido docentes que hayan emigrado.

Entre las causas que los docentes han señalado ante las instituciones educativas como motivo de su decisión para emigrar, se obtuvo que un cincuenta y cinco por ciento (55%) de los encuestados manifestó que la emigración se debía a causas económicas, un dieciocho por ciento (18%) arrojó causas familiares, mientras que un nueve por ciento (9%) señaló causas sociales. El dieciocho por ciento (18%) de la muestra restante mencionó otras causas como motivo migratorio.

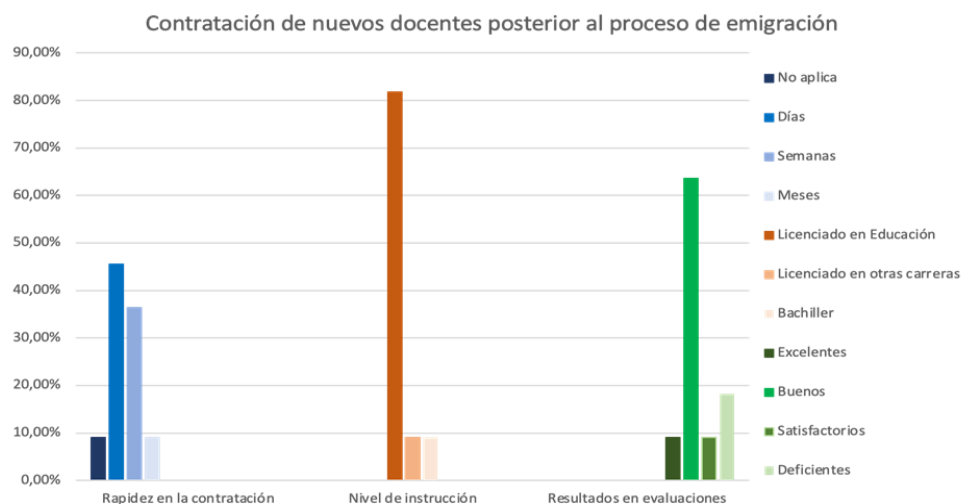


Gráfico 2. Resultados de las características del proceso de contratación de nuevos docentes

Para indagar posibles consecuencias en el ámbito académico y gerencial de las instituciones, se utilizaron ítems relacionados a las acciones realizadas en la gestión escolar a partir del fenómeno migratorio. En esta segunda parte se pudo observar que, al presentarse renuncias de docentes debido a la emigración, al cuarenta y seis por ciento (46%) de las escuelas encuestadas le toma días encontrar a nuevos docentes, al treinta y seis por ciento (36%) le toma semanas, y el nueve por ciento (9%) tarda meses. Otro nueve por ciento (9%) de las instituciones educativas encuestadas indicaron que no debían solventar dicha situación, puesto que no habían tenido docentes migrantes.

En este proceso de contratación de nuevos docentes, un ochenta y dos por ciento (82%) de la muestra señaló que el nivel de instrucción de las personas seleccionadas para el cargo de docente es equivalente a licenciatura en el área de educación. Mientras tanto, un nueve por ciento (9%) de los encuestados indicó la contratación de personas con titulación en otras carreras universitarias, y un último nueve por ciento (9%) manifestó haber contratado a bachilleres de la República.

Al considerar los resultados obtenidos por estos nuevos docentes en evaluaciones de desempeño, realizadas en un cien por ciento (100%) de las instituciones encuestadas, se obtuvo como resultado que el nueve por ciento (9%) del personal directivo considera que el desempeño de estos nuevos docentes es excelente, el sesenta y cuatro por ciento (64%) señala un buen desempeño, el nueve por ciento (9%) manifiesta resultados satisfactorios, y un dieciocho por ciento (18%) arroja un desempeño deficiente.

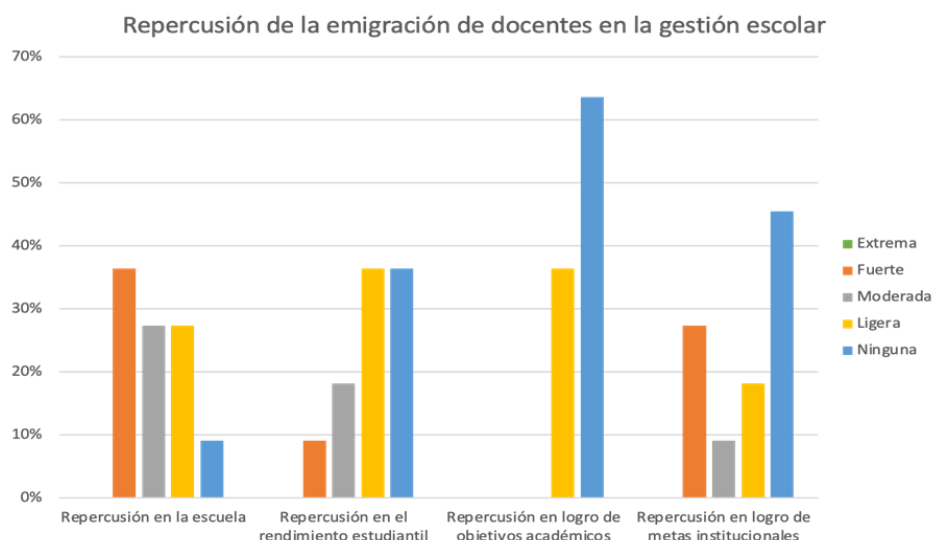


Gráfico 3. Resultados de la repercusión de la emigración de docentes en la gestión escolar

Por último, se mencionó la dimensión encargada de relacionar la emigración de docentes con la repercusión que ha podido tener esta situación en la gestión escolar. Un treinta y siete por ciento (37%) del personal directivo de estas escuelas indicó que las mismas fueron afectadas fuertemente por dicha situación. En menor proporción, un veintisiete por ciento (27%) de la muestra señaló haber sido afectada ligeramente, y otro veintisiete por ciento (27%) respondió un efecto moderado. El nueve por ciento (9%) restante indicó no haber sido afectado de ninguna manera por la emigración de docentes.

En cuanto a la repercusión de la emigración docente en el rendimiento académico de los estudiantes de estas escuelas, un treinta y siete por ciento (37%) de los encuestados afirmó no haber tenido ningún tipo de consecuencia en este ámbito, mientras que otro treinta y seis por ciento (36%) señaló que los resultados académicos de los estudiantes habían sido afectados ligeramente. Un dieciocho por ciento (18%) de la muestra indicó haber sido afectado en una proporción moderada, y un último nueve por ciento (9%) manifestó consecuencias fuertes en el rendimiento estudiantil. Sin embargo, un sesenta y cuatro por ciento (64%) de los encuestados consideraron que los objetivos académicos podían ser logrados en su totalidad a pesar de este suceso, mientras que otro treinta y seis por ciento (36%) indicó un logro parcial de los objetivos.

Por último, se indagó si las personas encuestadas consideraban que la emigración docente afectaba la consecución de las metas institucionales de la escuela, a lo que un cuarenta y seis por ciento (46%) respondió que no, un dieciocho por ciento (18%) indicó un efecto ligero, un nueve por ciento (9%) un efecto moderado, y un total del veintisiete por ciento (27%) de la muestra señaló haber sido afectada fuertemente.

4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir de los datos obtenidos mediante el instrumento, se puede resaltar que:

- a. La emigración de docentes de educación inicial es un suceso que se ha presentado en el noventa y uno por ciento (91%) de las instituciones educativas privadas del Municipio Baruta, encuestadas, ocasionando vacantes que, mayoritariamente, surgen de forma esporádica. A raíz de estos resultados, se pudo observar que la principal causa señalada por los docentes para emigrar fue la económica. Lo cual es coincidente con los planteamientos de Uzcátegui et al. (2018), en donde describen cifras obtenidas del Ministerio de Educación. Para el 2018, un docente recién egresado recibía un salario equivalente a menos del 10% del precio de la canasta básica familiar para ese entonces.

Posteriormente, en investigaciones realizadas en el año 2020, se determinó que profesores universitarios altamente calificados contaban con sueldos de entre 4 y 5 dólares mensuales, lo que ni siquiera les permitía cubrir sus gastos de transporte para llegar a sus trabajos (Uzcátegui y Salcedo, 2020, p. 80). E incluso hoy en día, según la tabla de sueldos y salarios publicada por el MPPE, indica que un docente categoría VI (Educación Inicial, Primaria) gana aproximadamente 18 dólares al cambio oficial.

Por lo tanto, se puede concluir que la remuneración recibida por los docentes venezolanos no les permitía vivir de manera digna, factor que, de acuerdo con la teoría de Abraham Maslow, influye de manera directa en el bienestar emocional y psicológico de los individuos mencionados, pues no cubre sus necesidades básicas de seguridad (Doubront y Doubront, 2020, p. 4).

- b. Las renunciaciones presentadas por los docentes que emigran conllevan, obligatoriamente, a la contratación de nuevos docentes. La mayoría de las escuelas encuestadas logra dar solución a esta situación en tan solo días, pero un porcentaje equivalente al cuarenta y cuatro por ciento (44%) de la muestra, tarda semanas o meses en cubrir las vacantes. Esto no sólo ocasiona salones de clase que experimentan la deserción de sus docentes de manera temporal, sino también procesos gerenciales como el de reclutamiento y selección del personal, que deben ser llevados a cabo con tiempo limitado.

Aunado a ello, se debe considerar lo relacionado a las implicaciones que trae para el equipo docente volver a establecer un trabajo mancomunado que resguarde lo que ya se venía realizando, además, no se puede perder de vista tampoco el ambiente laboral, ya que no se conocen las diferencias individuales de las personas y como pueda ser esa relación entre los pares.

A pesar de que la muestra, en su mayoría, arroja resultados que indican contrataciones de docentes con formación en el área de la educación, no se puede pasar por alto ese dieciocho por ciento (18%) que señalaron contrataciones a profesionales en otras áreas o bachilleres. Nieva y Martínez (2016), destacan la importancia de la formación docente al mencionar que esta “exige docentes comprometidos con el proceso pedagógico, implicados en la labor educativa, orientada al desarrollo humano, que trasciende el aprendizaje de contenidos y procedimientos en el orden técnico del futuro desempeño” (p. 16). Es decir, un docente no debe ser un simple transmisor de conocimientos, sino que se requiere a una persona que cuente con las herramientas necesarias para promover el pensamiento

crítico y reflexivo de sus estudiantes, capaz de contribuir con la transformación de los mismos.

- c. A partir de los resultados, se pudo observar que el desempeño de los docentes que representan el relevo de los docentes que emigraron es, en un setenta y tres por ciento (73%) de los casos, bueno o excelente. Sin embargo, se debe hacer énfasis en el veintisiete por ciento (27%) restante de los docentes, cuyos resultados en evaluaciones de desempeño fueron satisfactorios o deficientes. Como plantean Martínez et al. (2016), el desempeño docente se relaciona con la calidad educativa en las escuelas, ya que lo consideran como el factor más importante para conseguir que los alumnos obtengan resultados favorables en pruebas estandarizadas, a través de las cuales se mide la calidad de la educación que estos reciben. Por lo tanto, obtener resultados poco favorables en las evaluaciones de desempeño docente podría afectar la consecución de la calidad educativa.
- d. Farfán y Reyes (2017), considerando las ideas de De la O Casillas (2017), señalan que la gestión escolar, cuya finalidad es crear un ambiente de aprendizaje que permita alcanzar metas y los objetivos, implica la realización de un conjunto de actividades, tales como la “generación de un diagnóstico, establecimiento de objetivos y metas, definición de estrategias y organización de los recursos técnicos y humanos para alcanzar las metas propuestas” (p. 51). La organización de los recursos humanos de las escuelas se ve afectada directamente por el fenómeno migratorio, lo que impide que se desempeñe adecuadamente la gestión escolar. El noventa y un por ciento (91%) de la muestra encuestada afirma que la emigración de sus docentes ha tenido consecuencias para la escuela, manifestándose estas consecuencias (en menor proporción) en el rendimiento estudiantil, así como en el logro de las metas institucionales y de los objetivos académicos.

5. CONCLUSIONES

Para atender las conclusiones, se hace necesario visualizar los objetivos específicos y como se dieron respuesta a ellos, es así que al indagar las principales causas de la emigración de docentes de educación inicial del Municipio Baruta, se encontró que:

La emigración de los docentes venezolanos de educación inicial es un fenómeno cuyos efectos pueden manifestarse en diferentes ámbitos; en este caso, se pudieron medir las consecuencias de este en instituciones educativas privadas del Municipio Baruta. Entre los hallazgos de este estudio se puede resaltar que, la causa más frecuente señalada por los docentes al emigrar se debe a un factor relacionado con el contexto socio histórico que atraviesa el país desde hace más de una década: la inestabilidad económica.

Las circunstancias bajo las cuales los docentes deben desempeñar su labor, en un contexto como el mencionado, pueden no ser idóneas, pues la remuneración recibida por los mismos no siempre satisface sus necesidades, reforzando lo planteado en la teoría de motivación-higiene de Herzberg al ser este un indicador de insatisfacción.

Esto ocasiona como consecuencia aulas de clase sin profesores a cargo. Uzcátegui et al. (2018), basándose en cifras de la Federación Venezolana de Maestros, quienes estimaban en el año 2018 que la falta de educadores a nivel nacional pudo haber alcanzado el número de 150.000 docentes. Esta cifra afectó a instituciones tanto oficiales como privadas en los diferentes niveles educativos, lo que indica que este no es un problema que se puede atribuir únicamente a un determinado grupo de la población venezolana.

Al atender el objetivo específico números dos, en el que se buscaba identificar las características de gestión escolar en las instituciones educativas de educación inicial seleccionadas durante el fenómeno de emigración docente, se puede observar que:

Esta pérdida de migración calificada, haciendo referencia específicamente a los docentes de educación inicial, tiene una repercusión directa en los estudiantes, pues esta primera etapa de escolarización brinda al estudiante aprendizajes significativos, como lo son las bases que obtiene en cuanto al pensamiento lógico matemático, la iniciación al lenguaje escrito, el desarrollo de la motricidad fina y gruesa y las habilidades sociales. Como plantea Santi-León (2019), “una temprana y adecuada intervención contribuye a potenciar el desarrollo integral del ser humano” (p. 144), por lo que es de gran importancia contar con docentes suficientemente preparados para ejercer esta labor.

Resulta importante resaltar que, a pesar de las posibles limitaciones existentes en el país (como la emigración de docentes), es necesario que a través de la gestión escolar, las instituciones educativas se inclinen hacia la selección y contratación de docentes con formación en el área de la educación, pues, como plantea Herrera (2001), “uno de los principales factores que afecta la calidad de la educación es el desempeño del docente”, que a su vez guarda relación con la preparación que tiene el mismo (p. 207). Estos docentes son los que forman a las generaciones futuras del país; por lo tanto, los procesos implicados en la gestión escolar tienen como responsabilidad optar por la contratación de profesionales que garanticen el acceso a una educación de calidad.

Y para finalizar, al determinar la repercusión de la emigración de los docentes de educación inicial en la gestión escolar de las instituciones educativas seleccionadas, es claro que, al tener cambios de docentes para una institución de manera constante, no les permite mantener el trabajo de gestión realizado, ya que al tener un cambio, deben volver a preparar a otra persona para que asuma no sólo el aula, sino también el cómo funciona la institución, la metodología de trabajo. Implica incorporar a alguien que se desconoce si afectará o no el ambiente laboral, se puede inferir que habrá que atender la preocupación de los padres y representantes, además de lo afectado emocionalmente que pueden quedar los niños al atravesar dicho cambio, ya que esto no necesariamente ocurre al finalizar el año escolar.

Es así que al analizar el impacto de la emigración de docentes de educación inicial en la gestión escolar de estas instituciones, denota cómo el fenómeno migratorio venezolano es un suceso real que continúa en curso y que afecta de diversas maneras la gestión escolar, tanto lo social, emocional y administrativo. Un docente que deja su aula de clases, por razones válidas para sí, no solo deja una vacante para otra persona, sino que deja a unos niños que se acostumbraron a su docente, su rutina y forma de ser, a unos compañeros de trabajo que deben adaptarse de nuevo a otro colega, deja una planificación anual que hay que ajustar,

porque las actividades asignadas a este, deben ser reorganizadas, reasignadas o reevaluadas, ya que la persona no estará.

Sería valioso que la información contenida en esta investigación pueda ser relevante para el Estado y para el Ministerio de Educación, pues, observar el impacto de la emigración de docentes en las escuelas puede contribuir con la búsqueda de estrategias que ayuden a atenuar las repercusiones ocasionadas por dicha situación. Asimismo, generar inspiración para la formulación de cambios importantes que promuevan la retención de educadores en las escuelas y la motivación necesaria para que los mismos opten por quedarse en el país.

REFERENCIAS

- Argibay, J. C., (2009). Muestra en Investigación Cuantitativa. *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 13(1), 13-29.
- Blanco, M. (2005). La educación de calidad para todos empieza en la primera infancia. *Revista Enfoques Educativos*, 7 (1), 11-33. <https://estudiosdeadministracion.uchile.cl/index.php/REE/article/view/48175/50806>
- Bracamonte, J. (2014). Una mirada a la formación y prestigio social del docente. *Revista de postgrado FACE-UC*, 8 (14), 337-349. <http://www.arje.bc.uc.edu.ve/arj14/art20.pdf>
- Bracamonte, J. (2015). Una visión del entorno laboral del docente. *Revista de postgrado FACE-UC*, 9 (16), 529-539. <http://www.arje.bc.uc.edu.ve/arj16/art31.pdf>
- Corral, Y., Corral, I. y Franco, A. (2015). Procedimientos de muestreo. *Revista Ciencias de la Educación*, 26 (46), 151-167. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/46/art13.pdf>
- Coronado, J. (2007). Escalas de medición. *Paradigmas*, 2 (2), 104-125. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4942056>
- Córdova, G. (14 de enero de 2018). 30% de docentes en colegios públicos de Caracas se han ido del país en 4 meses. *El Estímulo*. <https://elestimulo.com/venezuela/2018-01-14/30-de-docentes-en-colegios-publicos-de-caracas-se-han-ido-del-pais-en-4-meses/>
- Doubront, M. y Doubront, L. (2020). Impacto del contexto económico, social y político de Venezuela en el docente universitario. Análisis desde la pirámide de Maslow. *Dissertare Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, (5) 2, 1-15. <https://revistas.uclave.org/index.php/dissertare/article/view/2791/1749>
- Escalona, J. (11 de diciembre de 2019). Diáspora de docentes en Venezuela se ubica en 50% #11Dic. *El Impulso*. <https://www.elimpulso.com/2019/12/11/diaspora-de-docentes-en-venezuela-se-ubica-en-50-11dic/>
- Escobar, F. (2006). Importancia de la educación inicial a partir de la mediación de los procesos cognitivos para el desarrollo humano integral. *Laurus Revista de Educación*, 12 (21), 169-194. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76102112.pdf>
- Farfán, M. y Reyes, I. (2017). Gestión educativa estratégica y gestión escolar del proceso de enseñanza-aprendizaje: una aproximación conceptual. *Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*, 28 (73), 45-61. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/917/912>

- García Sanz, M. P., y García Meseguer, M. (2012). Capítulo 3: Los métodos de investigación. En M. García Sanz y P. García Clares (Eds.), *Guía práctica para la realización de trabajos fin de grado y trabajos fin de máster* (pp. 99-126). EDITUM.
- Giovannone, P. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg* [Trabajo final para optar al título de Magister, Universidad Nacional de la Plata]. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/22438/Documento_completo.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Gómez, J. (2010). La migración internacional: teorías y enfoques, una mirada actual. *Semestre Económico*, 13 (26), 81-100. <http://www.scielo.org.co/pdf/seec/v13n26/v13n26a5.pdf>
- Hernández, S. y Duana, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9 (17), 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Hernández, O. (2012). *Estadística Elemental para Ciencias Sociales*. (Tercera Edición). San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.
- Herrera, M. (2001). ¿Es la docencia una profesión? *Seminario identidad profesional y desempeño docente en Venezuela y América Latina* (1 ed.). Editorial Texto, C.A.
- León, A. (2007). Qué es la educación. *Educere*, 11 (39), 595-604. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/356/35603903.pdf>
- Mañú, J. y Goyarrola, I. (2011). *Docentes competentes: por una educación de calidad*. Narcea, S.A. de ediciones. <https://tinyurl.com/53baurff>
- Martínez, I., Guevara, A. y Valles, M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Revista Ra Ximhai*, 12 (6), 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Mata, L. (30 de julio de 2019). *Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental*. Investigalia. <https://investigaliacr.com/investigacion/disenos-de-investigaciones-con-enfoque-cuantitativo-de-tipo-no-experimental/>
- Mazuera-Arias, R., Albornoz-Arias, R., Morffe, M., Ramírez-Martínez, C. y Carreño-Paredes, M. (2019). *Informe de movilidad humana venezolana II: Realidades y perspectivas de quienes emigran (8 de abril al 5 de mayo 2019)*. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/4621>
- Meneses, D. (20 de febrero de 2018). Planteles improvisan suplentes por renuncias masivas de docentes. *El Universal*. <https://www.eluniversal.com/caracas/594/planteles-improvisan-suplentes-por-renuncias-masivas-de-docentes->
- Nieva, J. y Martínez, O. (2016). Una nueva mirada sobre la formación docente. *Universidad y Sociedad*, 8 (4), 14-21. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n4/rus02416.pdf>
- Organización de los Estados Americanos (2006). *Informe del diagnóstico situacional participativo (análisis situacional) del Municipio Baruta del Distrito Metropolitano de Caracas*. Comisión Interamericana para el Control del Abuso de Drogas. http://www.cicad.oas.org/fortalecimiento_institucional/savia/PDF/Informe%20Final/Informe_final_Baruta.pdf

- Organización Internacional para las Migraciones. (2006). Glosario sobre Migración. *Derecho Internacional sobre Migración*, (7), 3-87. <https://www.corteidh.or.cr/sitios/Observaciones/11/Anexo4.pdf>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35 (1), 227-232. <https://www.scielo.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Plataforma de Coordinación Interagencial para Refugiados y Migrantes de Venezuela. (05 de agosto de 2022). *Refugiados y migrantes de Venezuela*. Recuperado el 12 de septiembre de 2022. <https://www.r4v.info/es/refugiadosymigrantes>
- Quintana-Torres, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores*, 21 (2), 259-281. DOI: 10.5294/edu.2018.21.2.5
- Quintero, J. (s.f.). *Teoría de las necesidades de Maslow*. <https://www.studocu.com/co/document/corporacion-universitaria-iberoamericana/psicologia/teoria-maslow-jose-quintero/12202334>
- Rendón-Macías, M., Villasís-Keeve, M. y Miranda-Novales, M. (2016). Estadística descriptiva. *Revista Alergia México*, 63 (4), 397-407. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755026009.pdf>
- Requena, J. y Caputo, C. (2016). Pérdida de talento en Venezuela: migración de sus investigadores. *Interciencia*, 41 (7), 444-453. <https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2017/10/444-REQUENA-41-7.pdf>
- Santi-León, F. (2019). Educación: la importancia del desarrollo infantil y la educación inicial en un país en el cual no son obligatorios. *Revista Ciencia Unemi*, 12 (30), 143-159. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=582661249013>
- Torche, P., Martínez, J., Madrid, J. y Araya, J. (2015). ¿Qué es la “educación de calidad” para directores y docentes? *Calidad en la Educación*, (43), 103-135. <https://www.scielo.cl/pdf/caledu/n43/art04.pdf>
- Torres, C. y Bruni, J. (2014). ¿Qué hacer para que se queden? La migración calificada en Venezuela. *Debates IESA*, 19 (4), 14-17. <http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2016/04/2014-oct-torres-bruni.pdf>
- Uzcátegui, R., Guzmán, W. y Bravo, L. (2018). El proceso migratorio y el vaciamiento de la institucionalidad educativa escolar en Venezuela. The migration process and the emptying of school educational institutions in Venezuela. *Revista Electrónica de Investigación Educativa Sonorense* (Número Especial), 20-49. <https://tinyurl.com/bde43m3s>
- Uzcátegui, R. y Salcedo, A. (2020). El profesor universitario venezolano migrante: ¿en búsqueda de la productividad perdida? *Paideia*, (66), 73-108. <https://doi.org/10.29393/Pa66-17PURU20017>
- Uzcátegui, R. y Salcedo, A. (2021). Docentes universitarios migrantes: una mirada cuantitativa a un problema cualitativo. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, (154), 101-131. <http://doi.org/10.15178/va.2021.154.e1277>

- Valenzuela, J., Ramírez, M. y Alfaro, J. (2009). Construcción de indicadores institucionales para la mejora de la gestión y la calidad educativa. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 2 (2), 60-81. https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/661571/RIEE_2_2_4.pdf?sequence
- Yáñez, D. (s.f.) *Teoría de la motivación-higiene en recursos humanos: ¿podemos influir sobre el rendimiento de nuestros trabajadores?* <https://tinyurl.com/4zxckb3h>
- Zapata, B. y Ceballos, L. (2010). Opinión sobre el rol y el perfil del educador para la primera infancia. *Revista latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 8(2), 1069-1082. <http://www.scielo.org.co/pdf/rllcs/v8n2/v8n2a21.pdf>

Mariana Martínez Scott. Licenciada en Educación Inicial de la Universidad Metropolitana. Se ha dedicado a la atención de este nivel desde hace 4 años, especialmente en instituciones de formación bilingüe. Actualmente cursando la Especialización en Negocios Internacionales.

Rainner López Brito. Especialista en Niños con Dificultades para el Aprendizaje del CUMT, Licenciado en Educación, cuenta con una Especialización en Gerencia en Instituciones Educativas, egresado en ambos casos de la Universidad Metropolitana. Curso Maestría en Educación mención Gerencia Educativa de la Universidad Católica "Andrés Bello" y se encuentra culminando su Doctorado en Educación de esta misma casa de estudios. Docente con 19 años de servicio, categoría V, en Educación Primaria, actualmente es profesor de tiempo completo de la Universidad Metropolitana y Director de la Escuela de Educación de esta casa de estudios.



Todos los contenidos de esta revista se distribuyen bajo una licencia de uso y distribución “**Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional**”. Puede consultar desde aquí la [versión informativa](#) y el [texto legal](#) de la licencia. Esta circunstancia ha de hacerse constar expresamente de esta forma cuando sea necesario.