

**LIDERAZGO DEL GERENTE EDUCATIVO:
VISIÓN HOLÍSTICA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL**

Autora: Rosa Olachea
rosaolachea21@gmail.com

RESUMEN

En el primer momento de la investigación se tiene como objetivo analizar el liderazgo del gerente educativo: visión holística del desempeño laboral en el Centro de Educación inicial Bolivariano “Manuelita Sáenz”, en el estado Barinas. Metodológicamente el estudio se orienta hacia el método cuantitativo con un diseño de campo no experimental de tipo descriptivo. La técnica que se desea emplear es a través de la encuesta tipo cuestionario la confiabilidad se realizará mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach. La línea de investigación contribuye con la transformación de los líderes en las instituciones educativas con una visión holística para optimizar su gestión. Se asumirán epistemológicamente las teorías relacionadas al liderazgo del gerente educativo y desempeño laboral. Como elementos de análisis el planteamiento epistémico sobre el liderazgo del gerente educativo y el desempeño laboral servirá para consolidar los fundamentos teóricos con una visión holística que se ajusta a la situación actual que vive el país, por tanto va dar sustento al análisis para ampliar, profundizar y aportar nuevos conocimientos sobre el tema.

PALABRAS CLAVE:

liderazgo del gerente
educativo,
desempeño laboral

LEADERSHIP OF THE EDUCATIONAL MANAGER: A HOLISTIC VISION IN WORK PERFORMANCE

Autora: Rosa Olachea
rosaolachea21@gmail.com

ABSTRACT

In the first stage of the research, the objective is to analyze the leadership of the educational manager: a holistic view of work performance in the Bolivarian Early Education Center "Manuelita Sáenz" in Barinas state. Methodologically the study is oriented toward the quantitative method with a non-experimental field design of descriptive type. The technique to be used is through the questionnaire-type survey. Reliability will be performed using Cronbach's Alpha Coefficient. The line of research contributes to the transformation of leaders in educational institutions with a holistic vision to optimize their management. Theories related to the manager's leadership and work performance will be epistemologically assumed. As elements of analysis, the epistemic approach to the manager's leadership and job performance will serve to consolidate the theoretical foundations with a holistic vision that is in line with the current situation in the country, so it will support the analysis to expand, deepen And contribute new knowledge on the subject.

Keywords: Leadership of the Educational Manager, Work Performance

INTRODUCCIÓN

El proceso educativo necesita adaptarse a la sociedad del momento y de las organizaciones, al mantener la premisa de alcanzar la calidad, y articular nuevos paradigmas, teoría y métodos, hacia la formación del individuo. A través de la gerencia educativa, se ha buscado modernizar el liderazgo, de manera que influya positivamente en el desempeño profesional de los docentes que conviven en las instituciones educativas, en procura del cumplimiento de las metas institucionales. Se busca alcanzar el éxito organizacional a través del desarrollo de un liderazgo positivo bajo una nueva dinámica de la organización.

En el mismo orden de ideas, el liderazgo influye en las personas por sus esfuerzos hacia la consecución de una meta específicas en la organización educativa. Por tanto, Hurtado (2012), expresa que el liderazgo del gerente educativo “es la acción, las actualizaciones y perfeccionamiento de un docente

denominado líder” (p 16). Es así, como los líderes de las escuelas deben practicar los principios de la educación democrática e interprete las necesidades del plantel. El director escolar, como líder educativo debe ser inteligente, organizado en la labor educativa con actividades armoniosas, competentes, eficientes para alcanzar la meta demostrando mayor compromiso hacia el trabajo bien hecho y productivo.

Desde la visión holística, el docente líder debe ser partícipe integral del cambio organizacional, fomentar la cultura del cambio y la innovación que requiere la actualidad educativa, científica y tecnológica. Al considerar estos planteamientos, es necesario que la organización desplace su rigidez y se vuelva permeable a los cambios en pro de una mayor eficiencia y eficacia en las actividades a desarrollar en los Centro de Educación inicial Bolivariano.

En este sentido los gerentes líderes deben ser formados en competencias y habilidades para sostener la eficiencia de las instituciones donde hacen vida,

asumiendo sus roles de guía, orientador, facilitador, investigador, motivador, participativo y creador de oportunidades que contribuyan a la gestión de la institución. Considerando además, la globalidad y la integración como principios holísticos.

De esta manera, al interpretar lo que dice Quiñones (2012), “los gerentes de escuelas pueden ser verdaderos líderes y ejecutivos emprendedores orientados hacia resultados con un espíritu de cambio y crecimiento permanente de la calidad de sus servicios en las escuelas” (p. 17). En este contexto, la interpretación de la gerencia bajo las perspectivas de una visión holística constituye un gran avance, si considera que el gerente debe formarse bajo la transdisciplinariedad y obtiene de cada disciplina los conocimientos necesarios que le permitan un abordaje significativo para orientar a las organizaciones educativas hacia la innovación, la creatividad y por ende en la adecuada labor de los integrantes de la escuela.

Dentro de ese panorama, la gerencia desde el nivel de educación

inicial en Venezuela viene presentando, de acuerdo con Naranjo (2013), una notable debilidad relacionada a la organización y dirección de los centros educativos, al no dar una respuesta adecuada a las necesidades que existen, que conllevan a una baja productividad en el desempeño laboral de los docentes en estas instituciones.

Cabe destacar que en las instituciones de educación inicial el éxito depende generalmente de la labor realizada por sus docentes de acuerdo con las normas establecidas, lo cual implica tomar en consideración aquellas cualidades que influyen en la ejecución de su trabajo. Con el fin de conocer el real desempeño del mismo y en qué medida se están alcanzando los objetivos.

En este sentido, Chiavenato (2010), define el desempeño laboral “como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (p.34). En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante

borrarrelaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del gerente, en pro de consolidar los objetivos de institución educativa.

En tal sentido, el desempeño laboral va a ejercer una influencia directa en el comportamiento del líder como gerente, la cual determina el rendimiento, la productividad profesional en la labor que desempeñan. Por tanto el gerente como líder bajo una visión holística debe poseer una comprensión integradora al considerar lo humano siendo creativo y con gran capacidad de ejecutar cambios.

Lo expresado anteriormente crea la necesidad de lograr un avance del primer momento para analizar el liderazgo del gerente educativo: visión holística en el desempeño laboral del Centro de Educación inicial Bolivariano "Manuelita Sáenz", en el estado Barinas. Donde la investigadora como integrante de la institución ha observado la ausencia de un liderazgo que transforme la realidad para los cambios que requiere la educación venezolana,

esto por no tener una formación orientada al desarrollo gerencial, que permita mejorar el manejo de su personal, adquirir nuevos conocimientos, tomar mejores decisiones, así como aumentar su desempeño en el cumplimiento de las actividades laborales.

En este orden, el gerente líder debe desplegar sus aptitudes humanas, académicas y administrativas en el centro de educación inicial; para darse cuenta que la educación de ahora es diferente, necesita compartir su visión con los demás, conocer la parte humana, creativa y lógica del personal a su cargo, para la creación de un clima propicio que mejore el desempeño laboral con un trabajo en equipo en busca del bienestar y la mejora continua de su escuela.

De lo planteado surgen las siguientes interrogantes: ¿Cuáles habilidades debe poseer el líder como gerente educativo desde la visión holística en el Centro de Educación inicial Bolivariano "Manuelita Sáenz"?, ¿Cuáles prácticas incide en el desempeño laboral del Centro de

Educación inicial Bolivariano “Manuelita Sáenz”? ¿Cuál es la importancia del liderazgo del gerente educativo como visión holística en su desempeño laboral?. Para dar respuesta a las interrogantes planteadas se presentan los siguientes objetivos de la investigación.

Objetivo de la Investigación

Objetivo General

Analizar el liderazgo del gerente educativo: visión holística del desempeño laboral en el Centro de Educación inicial Bolivariano “Manuelita Sáenz”, en el Estado Barinas.

Objetivos Específicos

Diagnosticar las habilidades que debe poseer el líder como gerente educativo desde la visión holística en el Centro de Educación inicial Bolivariano “Manuelita Sáenz”.

Identificar las prácticas que incide en el desempeño laboral del Centro de Educación inicial Bolivariano “Manuelita Sáenz”.

Describir la importancia del liderazgo del gerente educativo como visión holística del desempeño laboral

en el Centro de Educación inicial Bolivariano “Manuelita Sáenz”, en el Estado Barinas.

Teorías y Conceptos

Antecedentes de la Investigación

Los antecedentes se refieren a la revisión de trabajos sobre el tema en estudio, realizados fundamentalmente en instituciones de educación superior o en su defecto en otras organizaciones, que permiten obtener una visión general del tema. Es así como, la revisión de la literatura impresa y digital permite agrupar antecedentes investigativos, que hacen referencia a trabajos de grado, tesis de investigaciones.

Al respecto, Rangel. (2012), en su trabajo de grado titulado: Gestión del líder gerencial en la calidad de las relaciones interpersonales”. el objetivo general del estudio estuvo orientado a aplicar un plan de acción fundamentado en la gestión del líder gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales del recurso humano de la Unidad Educativa Colegio San Francisco de Asís”

La misma se apoyó en una investigación de campo, de carácter descriptivo, bajo la modalidad de proyecto de aplicación plan acción. La muestra estuvo conformada por 15 docentes y 3 directivos, para la recolección de la información se diseñaron dos instrumentos: una guía de entrevista y un cuestionario. Mediante el diagnóstico el autor constató, que existe insatisfacción en lo que respecta a los canales de comunicación siendo esta, un factor importante en la gerencia estratégicas, recomendándose implementar acciones estratégicas de comunicación en toda la comunidad educativa.

Los resultados de esta investigación sirven de apoyo al presente trabajo, haciendo énfasis en la importancia de gestión del líder gerencial, la cual es unos de los aspectos a mejorar en el Centro de Educación inicial Bolivariano "Manuelita Sáenz, la parroquia "Ramón Ignacio Méndez" del Estado Barinas

En este mismo sentido Canelón (2012), realizó su investigación sobre

el Liderazgo Transformacional en contextos educativos descentralizados hacia un modelo de gestión educativa fundamentado en un enfoque holístico de las instituciones escolares de la Parroquia Catedral del Municipio Iribarren, estado Lara.

La investigación se ubicó en el paradigma cualitativo, con apoyo en los métodos fenomenológico, hermenéutico y dialéctico, evidenciándose que la praxis gerencial desarrollada por los directivos tienen unas bases muy débiles, afectando los niveles de participación en padres y representantes como miembros de la escuela y demás personal de la institución.

Lo expresado, representa una limitación que impide consolidar el liderazgo del directivo y los objetivos de la organización no se puedan desarrollar a cabalidad, recomendando llevar a la práctica el modelo presentado a través de esta investigación

Partiendo de esta investigación se orienta a generar un modelo de

Gestión Educativa desde un enfoque holístico y sustentada en fundamentos teóricos relacionados con el liderazgo transformacional y la descentralización educativa. Se vincula este trabajo con la investigación por su aporte en los fundamentos teóricos relacionados con la visión holística y el liderazgo. Por cuanto, se fomenta la producción del conocimiento por parte del personal y demás interesados en el hecho educativo, para que sirva de complemento a un mejor desempeño laboral.

Abordaje Teórico

Las teorías del presente avance en su primer momento fueron tomados en cuenta algunos tópicos que permiten analizar la variable del tema en estudio, como son el liderazgo del gerente educativo y el desempeño laboral, incorporándolas al proceso sistémico y científico.

Liderazgo del Gerente Educativo

Los líderes pueden surgir desde el interior de un grupo o bien por la designación formal para dirigirlo con una aptitud para influir hacia el logro de una visión o el establecimiento de

metas. Al interpretar a Covey (2013), dice que el “Liderazgo Centrado en Principios muestra los valores y características de un verdadero líder, el liderazgo nace dentro de uno y se irradia hacia los demás” (p. 45). De acuerdo a lo planteado por el autor el liderazgo centrado en principios, demuestra que el aprendizaje es permanente, es lo único capaz de fortalecer las relaciones humanas para lograr un buen desempeño laboral, lo que se traduce en calidad, productividad y relaciones fructíferas para todos.

Cabe destacar que el gerente educativo como un líder profesional con conocimientos de gerente, actualizado, competente, eficiente organizador, debe garantizar en su gestión el adecuado funcionamiento para lograr el éxito en el desempeño laboral de todos los integrantes de la comunidad educativa.

Habilidades desde la Visión Holística en el Liderazgo del Gerente Educativo

La visión holística se vincula a la presente investigación ya que existe la necesidad de cambiar los modelos de liderazgo en las instituciones

educativas hacia aquellos que permitan integrar en el ser humano lo físico, mental y espiritual; en lo productivo cambiar a una racionalidad más conservadora desde el punto de vista sustentable. El holismo es una alternativa en el gerente educativo, constituye una respuesta vivificante y democrática a los retos del siglo XXI.

De esta manera Gómez (2013), considera que las habilidades son “la capacidad de un líder para funcionar de manera eficiente, efectiva como miembro de un grupo” (p.69), desde el punto del gerente educativo requiere coordinar e integrar ideas, conceptos, así como prácticas gerenciales. Dentro de estas habilidades se pueden señalar las siguientes:

Las habilidades humanas: son aquellas que requiere el gerente para trabajar, comprender y motivar a la gente. A través de ellas, el directivo dirige eficientemente el personal de la institución, permitiéndoles alcanzar un óptimo desempeño gerencial, además, de facilitarles a los empleados la ejecución del trabajo en beneficio de la organización.

Las habilidades técnicas: son indispensables para el gerente, por cuanto le proporcionan capacidad para utilizar procedimientos y técnicas de un campo especializado. De lo anterior se deduce que el desarrollo de estas habilidades es esencial para el directivo, pues le posibilitan un mejor desempeño gerencial, así como una mayor influencia en el personal a su cargo.

Lo anteriormente expuesto permite inferir que los gerentes educativos realizan parte de su trabajo por medio de otras personas, por lo cual es indispensable el desarrollo de la habilidad para laborar con otros, comunicarse con ellos y comprenderlos. Por esta razón, las capacidades para relacionarse con el personal son esenciales en todos los niveles de la organización escolar, por cuanto son esenciales para desempeñarse eficazmente dentro de una visión holística.

Desempeño Laboral

El Desempeño Laboral en las instituciones educativas va hacia la productividad que alcanza cada

integrante de la comunidad educativa en el logro de las metas de la institución en un tiempo determinado. Por eso, al interpretar a Guerra (2012), quien señala que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes.

Si se parte del planteamiento anterior, el desempeño laboral del docente es definido por Day (2012), como el conjunto de habilidades personales, profesionales y técnicas que demuestran los gerentes en el ejercicio de su labor. De lo expresado, el éxito del desempeño laboral facilita el logro de los objetivos y metas de la institución educativa a través de comportamiento del personal frente al cargo, sus atribuciones, tareas, actividades y estímulos que favorezca la participación activa de la comunidad académica.

Prácticas que Incide en el Desempeño Laboral.

Las prácticas de la gerencia educativa que inciden en el desempeño laboral, de acuerdo al

aporte de Guerra (2012), son las acciones que fruto de la identificación de una necesidad, son sistemáticas, eficaces, eficientes, sostenibles, flexibles, pensadas y realizadas por los gerentes de la institución educativa, estas pueden ser:

1. Establecer una visión holística sobre el liderazgo gerencial, que revalore la importancia del rol directivo en la escuela.
2. Identificar las prácticas de un directivo eficaz, orientando el desarrollo profesional de los directivos.
3. Guiar los procesos de selección, evaluación del desempeño, formación y desarrollo profesional de los directivos.
4. En su estructura, el marco del buen desempeño define las competencias que caracterizan una dirección escolar eficaz que refuerza el liderazgo de los directivos de los centros de educación inicial.

METODOLOGÍA

Naturaleza, Método, Tipo y Diseño del Estudio

La investigación se enmarca en un método cuantitativo, al respecto, Arias (2012), opina sobre aquel que se basa en los números para investigar, analizar y comprobar información y datos, en este sentido el diseño que se desea presentar es de campo no experimental, es decir; que la investigación se realiza directamente de la realidad sin manipular de forma deliberada ninguna variable. Es importante destacar que el presente avance cumple con estas características, dado que la investigación se va a realizar directamente en el Centro de Educación inicial Bolivariano “Manuelita Sáenz”, en el estado Barinas.

El tipo es descriptiva, para Álvarez, (2014), “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (p. 86). Por tanto, es necesario especificar quienes van estar incluidos en la medición que se va describir.

La población interpretando a Arias (2012), se utilizará un conjunto de personas con características comunes que serán objeto de estudio. Estará representada por quince (15) docentes del Centro de Educación inicial Bolivariano “Manuelita Sáenz”, en el estado Barinas.

Asimismo, la muestra, es descrita por el autor como “el subconjunto de un extracto de la población, esta puede contener características especiales, la muestra estratificada al azar simple o de acuerdo a las exigencias del estudio planteado” (p.42), en tal sentido, estará compuesta por la totalidad de los docentes, es decir la muestras es de tipo censal.

La técnica de recolección de datos dice Hurtado (2012), son las distintas formas o maneras de obtener la información como la observación, las entrevistas y los cuestionarios. Por tanto, la técnica que se desea utilizar para recolectar la información se realizara a través del cuestionario estructurado con escalamiento tipo Lickert, por otra parte, la confiabilidad será a través del Alfa de Cronbach

para luego ir al análisis e interpretación de los resultados que arroje la investigación.

CONCLUSIONES

Al ser organizada los conceptos que dan base a la información se arrojan las conclusiones preliminares observándose la necesidad de realizar un análisis sobre el liderazgo desde una visión holística con habilidades más humanas y técnicas para lograr un desempeño gerencial, eficaz y eficiente, alcanzando metas comunes en toda la comunidad escolar.

La necesidad observada lleva a considerar importante el liderazgo del gerente educativo teniendo los conocimientos y competencias necesarias para ser más humano, que llevado a la práctica responda a las exigencias de la dinámica social, capaz de apartar paradigmas rígidos tradicionalista y adoptar un papel de mediador, más proactivo que genere alto saber de construcción integral que contribuya a desarrollar el pensamiento crítico reflexivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. Editorial Epísteme. Caracas.
- Canelón, M., (2012). **Liderazgo Transformacional en Contextos Educativos Descentralizados hacia un Modelo de Gestión Educativa Fundamentado en un Enfoque Holístico de las Instituciones Escolares de la Parroquia Catedral del Municipio Iribarren**. Lara. Venezuela.
- Chiavenato R (2010). **Técnicas de Organización y Administración**. Barcelona. España.
- Covey, S. (2013). **Liderazgo Centrado en Principios**. Editorial Mc Graw. México.
- Day, M., (2012). **Características de un Liderazgo Exitoso**. UCV. Venezuela
- Gómez, J., (2013). **Habilidades del Líder como Gerente Educativo**. ULA. Mérida. Venezuela.
- Guerra, P., (2012). **Desempeño Laboral en las Organizaciones Educativas**. Fondo Editorial EAFIT, Medellín. Colombia.
- Hurtado, I., (2012). **“Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio”**. Editores El Nacional. Caracas.

Hurtado, C., (2012). **Características del Liderazgo en el Gerente Educativo XXI**. Edición. Ecoe. Bogotá.

Quiñones, S., (2012). **Visión Holística y Transformacional en la Organización Escolar**. Caracas. *Venezuela*

Rangel, G., (2012). **Gestión del líder Gerencial en la Calidad de las Relaciones Interpersonales**. Caracas. Venezuel