

PRAXIS REFLEXIVA DEL LIDERAZGO DE LOS DIRECTIVOS PARA UN EFECTIVO DESEMPEÑO GERENCIAL EN LA ESCUELA PRIMARIA

Autor: Lee González

RESUMEN

El presente artículo, tuvo como propósito fundamental desarrollar una praxis reflexiva del liderazgo que asumen los directivos para un efectivo desempeño gerencial en la escuela primaria. Investigación de tipo documental, a través de la cual se hizo una revisión de documentos, libros y tesis relacionadas con la temática en estudio, además del estilo y tipos de liderazgo a ser aplicados en las organizaciones educativas y las características del líder organizacional. En este sentido, el directivo, como líder, es aquel que toma en cuenta al personal dándole la importancia que tiene dentro de la organización, aplicando acciones para el fortalecimiento del trabajo en equipo efectivo, así como también asumiendo una influencia personal positiva en ello, además de crear las condiciones de trabajo efectivas a través de la escogencia de un estilo acorde y un tipo de liderazgo que puede ser transformacional, situacional dependiendo de las circunstancias y de las necesidades que tienen las personas en el centro educativo.

PALABRAS CLAVE

praxis reflexiva,
liderazgo de los
directivos, desempeño
gerencial, escuela
primaria.

INTRODUCCION

La optimización de la dirección en organizaciones educativas a partir de la ejecución de acciones que reconocen al gerente como un líder, permite ejecutar procesos administrativos efectivos, donde los valores institucionales, la toma de decisiones, y el cumplimiento de los objetivos educacionales, son elementos fundamentales en el desarrollo de un liderazgo acorde con las necesidades de la organización.

Los aspectos mencionados son considerados como elementos de participación a través de los cuales el gerente educativo asume sus responsabilidades, como líder de la organización de manera efectiva, así como la aplicación de patrones de comportamiento que le lleven al desempeño eficaz en su rol educativo así como también la aplicación de un conjunto de reglas o principios asegurando el compromiso que tiene con la institución para la cual presta su servicio.

De acuerdo con Castellano (2009), un alto porcentaje de docentes en funciones directivas en la actualidad, se manejan de manera tradicional, asumiendo una actitud de mando, dan órdenes para que todos obedezcan. Este tipo de liderazgo producto de una formación empírica del directivo, carece de sustento teórico y formación académica para formar criterios gerenciales sobre roles que le corresponde asumir al directivo, así como la implementación de un estilo acorde a las necesidades de la organización.

Lo planteado por la autora, permite asumir la transformación de una nueva concepción del liderazgo generado durante el desempeño gerencial de algunos docentes en funciones directivas, por estrategias más visionarias, audaces e innovadoras, permitiéndole de manera efectiva el ejercicio de sus funciones con eficacia y eficiencia. Por ello, la presente investigación documental, tiene como propósito fundamental el análisis del liderazgo del directivo para un efectivo desempeño gerencial

en la escuela primaria, aspectos que se desarrollan a continuación.

Contextualización del objeto de Estudio

En la actualidad la creación de un sistema de relaciones humanas efectivas en la instituciones educativas, permite la interrelación entre sus miembros dando curso al proceso de socialización a través de la conducción de líderes educativos, con la capacidad de orientar las actitudes y el comportamiento de las personas en el ámbito de situaciones formales o informales en el cual se desenvuelve. Al respecto, Montero (1993) considera que esto tiene que ver con el liderazgo, al cual define como “el ejercicio del poder sobre una persona o un grupo, hacia el logro de objetivos organizacionales” (p.80), es decir, que este en un proceso que se desarrolla dentro de un marco situacional cambiante, producto de la apertura en las fronteras a las relaciones interpersonales efectivas.

Por otro lado, las organizaciones e instituciones educativas hoy en día

deben ser cada vez más eficientes; lo que implica que los gerentes también deben ser capaces de dar más de sí mismos para el bienestar de la organización que dirige. En tal sentido, el autor citado, expone que “*el liderazgo es más efectivo y satisfactorio en una organización, cuando el líder y sus seguidores mantienen buenas relaciones interpersonales, como la amistad, confianza mutua, emotividad y respeto en entre ellos*” (p.49). Este comportamiento de consideración, generalmente permite desarrollar y mantener una relación humana, para la toma efectiva de decisiones y logros organizacionales más altos.

Es por ello, que el proceso clave en el desempeño gerencial en el contexto educativo, es el liderazgo, donde el líder cumple un papel fundamental en el funcionamiento satisfactorio de la institución educativa, teniendo que conformar un equipo humano donde todos los individuos que interactúan directa o indirectamente en ella, alcancen sus objetivos y a través de los mismos propicien el cumplimiento de las metas, misión y visión de la

institución orientada a la realización de una acción como proceso de trabajo.

Sin embargo, no siempre este proceso es perfecto, debido a que puede originar personalidades que en diversos momentos se apartan de las normas establecidas, tal como lo menciona Gibson (1998), cuando considera que en una institución educativa, se va generando paulatinamente un grupo emprendedor que dependiendo de diversos factores, pueden actuar como agente de cambio a nivel gerencial innovador. Cuando esto no se desarrolla de esta manera se ocasionan desequilibrios en la conducción de la institución, porque si el gerente de la escuela, no posee una visión transformacional no podrá adaptar, apoyar y dirigir la introducción de elementos sustanciales que van en beneficio del mejoramiento directo de la práctica académica y pedagógica. El autor, considera que los atributos que muestra un líder efectivo dentro de un grupo, permitirán el fortalecimiento de algunas características, entre ellas: inteligencia, confianza, seguridad,

personalidad bien integrada, fuerza de voluntad, perseverancia y capacidad de dirigir a las personas.

De lo anterior, se desprende la necesidad que en las instituciones educativas exista una gerencia efectiva la cual implica algo más que asignar tareas, buscando nutrirse de la oportunidad de compartir responsabilidades; en la mejor expresión del término, sin presiones e imposiciones que puedan limitar la autonomía y toma de decisiones compartidas.

En este sentido, Montero (ob.cit) señala que el líder no lo es por su capacidad o habilidad gerencial, sino porque estas características son percibidas por el grupo que él dirige, como las necesarias para lograr el objetivo. De lo planteado, surge el líder de hoy, quien domina un sin número de funciones que le faciliten interactuar con el medio y dirigir con eficiencia los destinos de la empresa. Es un estratega, organizador y líder proactivo.

Por ello, el líder educativo para poder organizar necesita saber hacia dónde va, cómo lo va a hacer, y en

cada etapa saber serlo. Igualmente, deberá tener un amplio conocimiento en materia gerencial, es decir, conocer todos aquellos aspectos que pueden afectar una organización, estar preparado para enfrentarlo y ser consciente de que a medida que avanza el tiempo además de presentársele en el camino herramientas útiles para sobrellevar cualquier adversidad, aparecen también obstáculos que opacan el panorama.

Al respecto, Truitt (1992), considera que la necesidad de un nuevo enfoque gerencial “donde los líderes efectivos capten las condiciones cambiantes de sus grupos y sean flexibles en adaptar su conducta a los nuevos requerimientos” (p.56), es decir, sean capaces de mejorar las relaciones entre los grupos y aceptar el conocimiento que emerge de las ideas de las personas quienes serán sus aliados potenciales. Así el liderazgo podría ser considerado como un proceso sin forma que comparten algunos o todos los miembros de un grupo, en la medida que se adapta a las características de cada uno de

ellos y, por consiguiente, a la de sus miembros.

De lo anterior surge, la necesidad de realizar esta investigación cuyo propósito es desarrollar una praxis reflexiva liderazgo en el desempeño gerencial del personal directivo de las instituciones educativas primarias, destacándose la necesidad de establecer a nivel institucional un proceso, en el cual, se combinen la actitud del líder y el ambiente de trabajo equilibrado, armonioso, sustentado con una comunicación dirigida hacia el cambio de actitud. En función a lo anterior, surgen las siguientes interrogantes: ¿Cómo es el liderazgo gerencial para un efectivo desempeño del docente en funciones directivas en la escuela primaria?. ¿Qué estilo y tipo de liderazgo puede desarrollar el directivo en las escuelas primarias? ¿Cuáles son las características que debe poseer el directivo en la organización educativa primaria? En relación con estas interrogantes, surgen los siguientes objetivos:

Objetivos de la investigación

Objetivo General

Desarrollar la praxis reflexiva del liderazgo que asumen los directivos para un efectivo desempeño gerencial en la escuela primaria

Objetivos específicos

1. Analizar el liderazgo gerencial para un efectivo desempeño requerido por el docente en funciones directivas en la escuela primaria.
2. Determinar el estilo y tipo de liderazgo que puede desarrollar el directivo en la escuela primaria.
3. Caracterizar al directivo como líder en la organización para un efectivo desempeño gerencial en la escuela primaria

Antecedentes de la Investigación

Existen diversos antecedentes que tienen relación con la temática en estudio, en este sentido, se presentan algunos de los más importantes que se han realizado al respecto. En primer lugar se presenta el trabajo realizado por Galicia (2013), titulado

Motivación y liderazgo: características de un líder exitoso en la educación primaria, desarrollada en la Universidad Metropolitana de Caracas, cuyo propósito fundamental fue encontrar la relación existente entre las características que posee un líder y cómo influyen en la motivación de sus seguidores, para que estos lleven a la organización a la consecución de sus objetivos, es decir, la búsqueda se orientó a establecer las características que distinguen a un líder exitoso y que lo diferencia de los líderes ineficientes. Para determinar si los rasgos como: dominio, confianza en sí mismo, energía, integridad y estabilidad hacen a un líder capaz de motivar a sus seguidores y conseguir su apoyo, basado en la teoría de rasgos.

Entre sus conclusiones más resaltantes se encuentran que un líder con características de dominio, confianza en sí mismo, energía, integridad y estabilidad es capaz de motivar a sus seguidores y conseguir su apoyo, al ser emocionalmente estable, se convierte en un líder persuasivo caracterizado por poner

énfasis en la relación personal con los demás, además de cerciorarse de que se cumplan las funciones.

Esta investigación es de importancia porque a través de ella se demuestra que en el mundo educativo, la nueva manera de desarrollar la educación, requiere de elementos como la motivación en el ejercicio del liderazgo. Se demuestra además que a medida que las organizaciones educativas motiven a sus empleados a partir de un liderazgo efectivo, lograrán transmitir los mensajes de la manera más eficaz posible, convirtiéndose en gerentes más efectivos

Por su parte González (2012), realizó un trabajo cuyo propósito fue determinar la relación entre la inteligencia emocional y el liderazgo gerencial efectivo en los directivos de educación básica. Investigación de campo, descriptiva correlacional, como un diseño no experimental y transversal. El investigador trabajó con una población de veinte (20) directivos de los cuales no extrajo ninguna muestra, de la Escuela Básica Nacional Villa del Rosario, de

la Parroquia Rosario de Perijá, en el estado Zulia.

A esta población en estudio se les aplicó un instrumento de cuarenta y dos (42) ítem de varias alternativas de respuesta, cuyos resultados se analizaron bajo los criterios de la estadística descriptiva, y la correlación se efectuó a través de la fórmula de Pearson. Encontrando una correlación de positiva media a positiva considerable entre la variable inteligencia emocional y el liderazgo gerencial efectivo.

Entre sus conclusiones más asaltantes encuentran que los directivos tienen una visión un tanto discrepante en relación a la gestión de la inteligencia emocional y el liderazgo que ejercen en las organizaciones; consideran que son elementos importantes para el desarrollo de las actividades que realizan, ejerciendo influencia en todos los niveles de acción, en especial en el aspecto comunicacional, en la toma de decisiones y la resolución de conflictos e inteligencia emocional Por lo que recomienda, desarrollar programas de capacitación para formar al personal

de la institución tomando en cuenta estos aspectos, para que puedan ejercer un liderazgo con efectividad a nivel gerencial.

La relevancia de la investigación, se orienta a la importancia que le da el investigador al estudio de las emociones, y a la gestión del directivo dentro de la organización, sobre todo a nivel del ejercicio de un liderazgo orientado al desarrollo de la motivación entre el personal y la satisfacción que puedan tener por el trabajo realizado.

De la misma manera, Victorino (2012), realizó un estudio de campo de carácter descriptivo, la cual tuvo como propósito determinar el Estilo de liderazgo de los docentes directivos y el clima organizacional en la escuela Básica Nuevo Barrio del municipio Iribarren del estado Lara. Los sujetos de estudio tomados en esta investigación fueron dieciocho (18) docentes de aula y tres (3) directivos que laboran en la institución escolar objeto de estudio, a quienes se le aplicó un cuestionario de treinta y dos (32) ítem de base cerrada. Los resultados arrojados permiten concluir

que el clima organizacional no es del todo favorable, es afectado por algunos elementos del liderazgo, la motivación y la comunicación; por lo que, en la escuela estudiada, el ambiente organizacional tiende a no ser estimulante ni positivo para desarrollar la labor educativa.

El citado autor propuso una serie de recomendaciones generales y específicas para esos directivos a fin de mejorar el desempeño como gerente tales como propiciar eventos con el personal de la organización educativa que estimule el intercambio personal y desarrollen el sentido de equipo, además de mantener mecanismos de comunicación que permitan emprender acciones para el reforzamiento de los esfuerzos del grupo, entre otros.

Los trabajos de investigación citados reflejan la preocupación e interés por el estudio de la influencia del liderazgo y estilo gerencial de los docentes directivos de las instituciones educativas, quienes a través de sus acciones y actitudes generan el logro de los objetivos organizacionales desarrollados bajo la

forma gerencial que reviste especial influencia en el desempeño laboral de todos los miembros.

Supuestos Teóricos

Liderazgo y gerencia educativa

El liderazgo es la capacidad de una persona para influir en el comportamiento de los demás, contando éste con un carácter circunstancial, dependiendo de las actividades, conocimiento y habilidad que utilice para hacerlo. Chiavenato (2000), indica que se trata de la influencia interpersonal originada en una situación y que está ejercida a través del proceso de comunicación, con el propósito o finalidad particular. En este sentido, el gerente educacional debe crear una imagen tal, que el personal lo catalogue como un colaborador, orientador, que escucha de su gente, generador de confianza; aceptado naturalmente por el grupo, buen comunicador, siendo una persona que apoya y ayuda, transmite seguridad, y no la visión que tienen los trabajadores de un jefe que solamente ordena, manda, decide,

dicen lo que se debe hacer imponiendo sus criterios, además de controlar y supervisar las tareas de manera autocrática.

Al mismo tiempo, Blanchard (1990), considera al gerente como el líder que trabaja con efectividad, el cual es aceptado por su carisma y está siempre al servicio de un equipo que busca ayuda, guiándolo para cumplir las metas de la organización; es el respaldo del equipo, potencia a las personas para que se desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad, fomenta la responsabilidad, el espíritu de equipo, el desarrollo personal, y especialmente, es el artesano de la creación de un espíritu de pertenencia que une a los colaboradores.

Igualmente, este líder hace posible el logro de los objetivos de la organización educativa porque toma en cuenta al talento humano, técnicos y materiales con fines de productividad. Morgan (1991) señala que el líder gerencial lleva a cabo con efectividad, los procesos que se emprenden en la escuela haciendo de ellos una experiencia enriquecedora. Por consiguiente, el Liderazgo

gerencial que el directivo imprima a su gestión determinan los resultados positivos que se obtengan durante su gestión.

Para Stoner (2006), el liderazgo efectivo de los gerentes y el nivel de responsabilidad en las organizaciones ejercen influencia sobre los empleados, determinan el procesamiento o no de los conocimientos, habilidad, destreza y experiencia de éstos en las funciones que cumplen. Cuando estos elementos son aprovechados, permiten inducir la actuación de los empleados hacia la misión de la organización. Esto le asigna vigencia al liderazgo del gerente, y aún más lo involucra tanto a él como a los empleados, en unificar ideas y experiencias que determinan el éxito de sus acciones, así como la satisfacción generada por el trabajo realizado.

Estilos y Tipos de Liderazgo

Existen diferentes estilos y tipos de liderazgo, que fortalecen la acción gerencial del docente en funciones

directivas, de los cuales requiere tener conocimiento para aplicar el más adecuado a las necesidades de la organización. Hampton y Davis (2000), definen el estilo de liderazgo es “el conjunto total de acciones de liderazgo, tal como, es percibido por los empleados, éstas varían según la motivación, el poder o la orientación que tenga el líder hacia la tarea o las personas” (p.98). En esta definición, se presenta en dos tendencias, la orientación hacia la tarea y hacia el talento humano y actualmente toma vigencia la integración de ambos enfoques, en procura de sincronizar los propósitos de la organización, los requerimientos técnicos del sistema de producción y las expectativas del recurso humano. Los precitados autores, consideran que el estilo de liderazgo que asume el directivo es también capacidad que tiene cualquier miembro de la organización para ejercer influencia en cuestiones vitales de la misma y pueden estar orientados hacia las personas o hacia la organización.

Al respecto, Adair (2000), refiere que el estilo de liderazgo correcto no

existe, depende en parte de la situación, de los individuos con que se trata y de la personalidad. Un amplio rango de estilos puede ser igualmente correctivo. Para el autor, es sencillamente, como es cada persona. Por su parte, Hampton y Davis (ob.cit) sostienen que la suma total del comportamiento de un empleado en sus relaciones directa con los subordinados se puede denominar estilos de liderazgo.

En consecuencia, el estilo de liderazgo es un comportamiento del gerente que lo identifica con una manera particular de acción para comprender los objetivos y operacionalizar la toma de decisiones en la organización, en un marco administrativo. Puede ser controlador o facilitador, con respecto al líder controlador retiene toda la responsabilidad del trabajo y las decisiones del grupo, dice, dirige, decide, delega y resuelve problemas, para después recompensar a la gente. Dicho líder trata de controlar el trabajo y los resultados del grupo. Al contrario, el líder facilitador escucha, otorga poder, apoya, aconseja,

enseña, colabora y lucha por lograr el consenso. Del lado de la facilitación, comparte la responsabilidad con los miembros de su grupo.

Igualmente Adair (ob.cit), considera que el estilo controlador y coercitivo del liderazgo produce efectos perjudiciales como por ejemplo, los subordinados de los líderes autoritarios no siempre están dispuestos a revelar los problemas existentes, pues están temerosos de las consecuencias poco placenteras que pudieran acarrear. Estos estilos reprimen la frecuencia de la comunicación ascendente y afectan a la precisión de lo que los empleados le transmiten a los gerentes. De hecho, los miembros del grupo envían selectivamente los mensajes que ellos creen que les traerá recompensas y les evitarán sinsabores.

Tipos de liderazgo

Existen diversos tipos de liderazgo, sin embargo, se hará énfasis en el situacional y el transformacional, por cuanto son lo que más se adaptan a las necesidades

de las organizaciones educativas. Con respecto al tipo de liderazgo situacional según Blanchard y Hersey (citado en Gibson, ob.cit), tiene su fundamento en la proposición de que asumirá el rol de líder del grupo el individuo al que se juzgue dotado de las mejores condiciones para ejercer esa función en una situación dada.

De acuerdo con este criterio, los gerentes podrían ser expuestos a varias situaciones informales que exigieran interacción específica, y entonces, los que asumen posiciones de liderazgo en la situación del grupo informal pueden ser seleccionados para su designación en posiciones formales de gestión. Por otro lado, en ella se establece que la situación dada, posibilita que cualquier miembro del grupo pueda asumir responsabilidades de liderazgo en un momento dado. Afirman que el líder es una persona que en un momento y en un lugar determinado muestra aptitudes o cualidades necesarias para el grupo.

Con respecto al liderazgo transformacional Cornejo (2006), considera que este tipo de liderazgo,

inspira a los seguidores a trascender sus intereses personales en bien de la empresa y que es capaz de causar un efecto profundo y extraordinario en sus seguidores. Además poseen cinco atributos que lo diferencian de otros líderes a saber: confianza personal, visión, fuerte convencimiento en la visión, imagen de agente de cambio y comportamiento extraordinario. Según Cornejo (ob.cit) “el líder transformacional se convierte en un escultor de personas ordinarias en seres extraordinarios, el poder transformador adoptado por los líderes más destacados logra desarrollar gente de calidad. Ellos son en realidad los que llevan a cabo el sueño del líder” (p.80).

En otras palabras, puede decirse, que este tipo de liderazgo tiene una visión más humana que considera al hombre como un ente en cambios continuos, los cuales pueden ser cada día mejor porque no sólo abarcan la parte humana, sino también se fijan en la importancia de considerar la parte espiritual, de lo contrario los cambios no conducirían al desarrollo integral.

Características del Líder

Los aspectos fundamentales para el desarrollo del liderazgo efectivo en las organizaciones educativas son las características. Para Gil (2000), las más importantes son el carácter de miembro, es decir debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen. Debe tener rasgos individuales únicos, universales (estatura alta o baja, aspecto, voz). Requiere sobresalir en algo que le interese, o más brillante, o mejor organizador, el que posee más tacto, el que sea más agresivo, más santo o más bondadoso. Cada grupo elabora su prototipo ideal y por lo tanto no puede haber un ideal único para todos los grupos.

Por lo tanto, un verdadero gerente educativo como líder debe organizar, vigilar, dirigir, o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas tres cualidades, son llamadas carisma, además de tener la

oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder, cumpliendo sus funciones con éxito que le ayuden a ejercer un liderazgo con efectividad en cuanto a la acción gerencial se refiere.

Metodología

La investigación es de tipo documental. Según Alfonso (1995), es un procedimiento científico, un proceso sistemático de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información o datos en torno a un determinado tema. Asimismo, en el Manual de Trabajos de Grado y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2010), se entiende por investigación documental como:

El estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el

enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones en general, en el pensamiento del autor. (p.20)

De esta manera el proceso se realizó teniendo en cuenta la revisión documental de la temática planteada, derivado de diferentes fuentes bibliográficas y electrónicas, a través del cual se recopiló la información confiable y adecuada a la temática en estudio. Por consiguiente, los pasos a seguir durante el desarrollo de la investigación fueron los siguientes fueron: en primer lugar se realizó la elección de la temática, una vez definido el objeto de estudio, se realizó la búsqueda de todas aquellas bibliografías referidas al liderazgo de los directivos, para tal efecto se realizó la revisión documental de tesis, libros, trabajos de grado, para recopilar y escoger aquellos que tienen relevancia para el estudio; seguidamente se elaboraron de manera electrónica las fichas y los registros de los aspectos más relevantes para la investigación clasificándolos por orden de

importancia, con esta información se elaboró el esquema conceptual del trabajo , que luego fue analizados y presentado en el informe final.

Resumen de los Resultados de la Revisión

Entre los resultados más resaltantes del liderazgo del directivo para un efectivo desempeño gerencial desde la perspectiva de autores como Gil (ob.cit), Cornejo (ob.cit), Adair (ob.cit), Blanchard (ob.cit), entre otros, se debe tener presente los siguientes aspectos que a continuación se presentan:

1. El liderazgo gerencial debe estar basado en el respeto hacia el personal, el buen trato y la comunicación.
2. Valorar el talento humano de la organización, sus capacidades y habilidades que le permitan tomar en cuenta sus opiniones y conocimientos para llevar a cabo con efectividad los objetivos propuesto.
3. Requiere ser un ejemplo para sus seguidores, fomentar la

- confianza de las personas no solo dentro de la organización sino también fuera de ella.
4. Debe ser un líder carismático, responsable, consciente de las necesidades del grupo, que sabe lo que las personas quieren, sabe escuchar y comunicar lo que quiere.
 5. Debe desarrollar un estilo propio, sin imitar a otros, porque esto le que ayudará a fortalecer la acción directiva en la organización educativa, por lo tanto requiere asumir una influencia positiva en el personal.

Igualmente, el liderazgo directivo desde la perspectiva de los diferentes autores se caracteriza en los siguientes aspectos presentes en el siguiente cuadro.

Cuadro 1.
Características del liderazgo gerencial según autores

Autor	Concepción del liderazgo
Adair (2000),	<p><u>Líder estratégico</u>: es el líder de la organización en su integridad, que tiene a un conjunto de líderes operativos bajo su dirección personal.</p> <p><u>Líder operativo</u>: es el líder de cierta área concreta de una organización; tiene bajo su supervisión a otros líderes, siendo en consecuencia un líder de líderes.</p> <p><u>Líder de equipo</u>: se trata del líder de un grupo de entre 10 y 20 personas, y cuya misión consiste en cumplir con tareas claramente especificadas.</p>
Gil (2000),	El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podrá ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización
Cornejo (2006),	El líder debe lograr las metas de productividad señaladas por la dirección a través de personas que a su vez esperan satisfacer plenamente sus propias necesidades.

Cada una de estas concepciones presentes en el cuadro 1, son representativos del liderazgo gerencial, los cuales buscan el efectivo desempeño del directivo,

logrando fortalecer el trabajo en las organizaciones educativas primarias.

CONCLUSIONES

En función al estudio realizado, se concluye que el estudio del liderazgo del directivo dentro de las organizaciones, se consolida en la teoría de la administración y de las organizaciones, sobre todo en este siglo, en el cual el líder es resultado de las necesidades de un grupo determinado.

En las organizaciones educativas primarias, existe la necesidad de un líder capaz de transformar las acciones gerenciales que se lleven a cabo en efectivas.

Un directivo como líder que logra sus objetivos y pone en práctica sus habilidades personales con éxito, valoradas en la medida que le son útiles al equipo. Aunado a ello, el líder educativo se diferencia de los demás o de la sociedad, por ejercer mayor influencia en las actividades y en la organización de éstas; adquiere status y apoyo al lograr que el grupo o la comunidad logren sus metas; por lo cual tiene que distribuir el poder y la responsabilidad entre ellos.

Además juega un papel importante en la toma de decisiones y, por lo tanto, también en el apoyo que le otorguen, siendo producto de sus relaciones funcionales con el personal a su cargo, logra un trabajo en equipo conforme a las necesidades organizacionales, toma en cuenta al talento humano y lo estimula para seguir adelante en el logro de las metas propuestas.

RECOMENDACIONES

En función a lo planteado, se proponen dos recomendaciones fundamentales; en primer lugar realizar revisiones periódicas sobre el liderazgo que oriente a los docentes a lograr mayor efectividad en su aplicación a nivel gerencial, para fortalecer el trabajo del directivo en las instituciones públicas a nivel de Educación Primaria.

En segundo lugar, continuar con los estudios sobre el liderazgo gerencial que se conviertan en aportes para significativos en el estudio del liderazgo, sus características y estilos

que orienten al docente en funciones directivas para el buen desempeño en las organizaciones educativas primarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adair, W. (2000). **Gerencia Participativa**. México: Fondo Educativo Interamericano.

Alfonzo, I. (1994). **Técnicas de investigación bibliográfica**. Caracas: Contexto Ediciones

Blanchard, J. (1990). **Conocimiento Gerencial y Estilos de Liderazgo**. [Documento en línea] Disponible. <http://www.monografia.com>[Consulta: 2012, junio 14].

Castellano, L (2009). **Programa de mejoramiento del liderazgo de los directivos para el desempeño gerencial en la escuela básica**. Trabajo de grado no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. UPEL-IPB. Barquisimeto

Chiavenato, I (2000). **Introducción a la teoría general de la administración**. México: Ed. Mc Graw Hill

Cornejo, M. (2006). **El Poder Transformador**. México: Grao.

Galicia, E. (2013). **Motivación y liderazgo características de un líder exitoso**. Trabajo de grado. No publicado. Universidad Metropolitana de Caracas.

Gibson, J (1998). **Las organizaciones**. México. Mc Graw-Hill Interamericana. 8ª edición.

Gil, J. (2000). **Liderazgo Institucional en los Centros de América Latina**. México: Trilla.

González, G (2012). **Inteligencia emocional y comunicación gerencial efectiva, en los directores de educación básica**. Trabajo de grado. No publicado. Universidad Dr., Rafael Beloso Chacín. Maracaibo. Estado Zulia.

Hampton, D y Davis, M. (2000). **Administración**. México. Mc Graw - Hill. Interamericana de México, SA de CV.

Montero, L. De. (1993) **El Liderazgo Organizacional Efectivo**. En Educo, (105). Barquisimeto, Venezuela, Universidad Experimental Libertador, Departamento de Educación Técnica.

Morgan, P (1991). **La Gerencia Educativa**. Interamericana de México, C.A.

Stoner, R. (2006). **La comunicación como elemento integrador del clima organizacional.** (3. ed.). Sears Editora , USA. Columbia

Truitt, M. (1992). **El Manual del Supervisor.** México: Panorama.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2010). **Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.** Vicerrectorado Académico. Caracas: Autor.

Victorino, M (2012), **Estilo de liderazgo de los docentes directivos y el clima organizacional en la escuela Básica Nuevo Barrio.** Trabajo de grado. No publicado. Universidad Simón Rodríguez. Núcleo Barquisimeto.