

Código: PYT-2542-3037-VOL2N1-16-013

[Regresar al Contenido](#)



EL GERENTE EDUCATIVO BAJO LA PERSPECTIVA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL *

THE EDUCATION MANAGER UNDER THE TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP PROSPECTIVE

DULMAR PÉREZ R.⁽¹⁾ Y DAICY Y. NEIRA L.⁽¹⁾

RESUMEN

La finalidad del estudio fue describir el gerente educativo bajo la perspectiva de liderazgo transformacional en los docentes de la Escuela Bolivariana “Don Samuel”, municipio Barinas, estado Barinas. La naturaleza de la investigación fue cuantitativa de tipo descriptiva con un diseño de campo. La muestra estuvo conformada por veintiséis (26) docentes. Para la recolección de la información se aplicó una encuesta con las alternativas (Siempre, Algunas Veces y Nunca). Por su parte, en la validez del instrumento se utilizó la técnica del juicio de experto y para la confiabilidad la aplicación del cálculo estadístico Alfa de Cronbach. La interpretación de los datos se realizó mediante un análisis de frecuencia absoluta y porcentajes. Se concluyó que los docentes en un 80% muestran apatía y poca motivación para los avances profesionales y tecnológicos, por lo que sus actividades académicas están centradas en procesos repetitivos y monótonos. Se recomendó a los docentes la actualización del conocimiento y formación permanente, mediante la promoción de talleres y/o actividades, pues día a día ocurren cambios en el sistema educativo a los que se deben adaptar, lo que va permitir el crecimiento profesional, formándose como profesionales competitivos, comprometidos con la labor que desempeñan, capaces de proyectar un conocimiento basado en los cambios positivos que genera el liderazgo transformacional.

Palabras clave: Gerente educativo, liderazgo transformacional, docentes.

(*) Recibido: 08-04-2016

Aceptado: 12-05-2016

(1) Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), Venezuela.
Email: dulmardecarpio@hotmail.com y yleana193@gmail.com.

SUMMARY

The purpose of the study was to describe the low education manager transformational leadership perspective in the Bolivarian School teachers "Don Samuel" municipio Barinas, state Barinas. The nature of the research was quantitative descriptive design field. The sample was composed of twenty-six (26) teachers. To collect the information was used f survey alternatives (always, sometimes and never). For its part, the technique of expert judgment and reliability for application of statistical calculation Cronbach's alpha was used in the validity of the instrument. Interpretation of the data if performed by an analysis of absolute and percentage frequency. It was concluded that 80% teachers show apathy and low motivation for professional and technological advances, so their academic activities are focused on: repetitive and monotonous processes. I recommend teachers update knowledge by promoting workshops and / or activities, as day to day changes occur in the educational system that must adapt, what will allow professional growth, training as competitive professionals, committed to making the play work, able to project the UN based knowledge the positive changes transformational leadership genres.

Keywords: Educational manager, transformational leadership, teachers.

INTRODUCCIÓN

En el ámbito mundial, el tema de la educación y particularmente del liderazgo de quienes gerencian las instituciones, según Labarca (2012), ha venido ganando un espacio importante como parte del aporte en los debates y políticas públicas, discutiéndose su relevancia en conferencias, foros, convenciones, instancia religiosas, entre otras organizaciones, por la cual se le ha asignado un papel protagónico a su modernización, a fin de cumplir con los objetivos propuestos. En relación a lo antes planteado, Pérez (2004), señala:

...esto implica asumirse como profesionales de la reflexión y del cuestionamiento permanente de su ser y de un actuar que los comprometa a una búsqueda inacabada de una verdad que se traduzca en renovados aporte para la humanización de la cultura y la vida (p. 23).

En consecuencia, es esencial la presencia de líderes gerenciales con una serie de habilidades tanto cognitivas como efectivas que le ayuden a efectuar su labor con eficiencia y responsabilidad. Referente a lo expuesto, Gibson y otros (2005), definen el liderazgo como "el proceso de influir en otros para facilitar el logro de los objetivos pertinentes para

la organización" (p. 41), lo que exige la necesidad de contar con un personal docente calificado y competente, los cuales deben poseer unas cualidades mínimas para desempeñarse correctamente. De allí, que Guerra y Sansevero (2008), consideran que se requiere además de "un grupo de personas que continuamente fortalezcan su capacidad de crear lo que ellos quieren crear, actuando como en las organizaciones inteligentes". (p.351), ante tales exigencias es preciso que el líder sea diseñador y maestro en la construcción de la visión y responsable del aprendizaje de su equipo.

Por consiguiente, el liderazgo transformacional es cambiar, no solo a los individuos sino a las instituciones, así como sus conductas y/o acciones, antepuesto de una invención de su forma de pensar y sentir ante las situaciones que se presenten. Por tanto, para que exista el liderazgo se requiere de un reenfoque mental con el fin de lograr una nueva apreciación; es un cambio radical orientado a que el comportamiento humano sea conveniente con sus creencias y motivarle a realizar cambios permanentes. Al respecto, Palomo (2010), se refiere al liderazgo transformacional como "el proceso que conduce a la transformación de la organización" (p. 43), lo cual va a depender del estilo personal y las exigencias de la

situación, permitiendo a los docentes la adaptación a nuevos entornos dentro de las instituciones educativas, donde transformen situaciones, así como conductas, logrando ser líderes transformacionales.

En este sentido, según observación directa y entrevista no estructurada aplicada por las investigadoras a algunos docentes de la Escuela Bolivariana "Don Samuel" del municipio Barinas estado Barinas, se obtuvo que las estrategias o mecanismos para gestionar y solucionar conflictos dentro del plantel no son los más idóneas, por cuanto solo cumplen con los requisitos formales de las posiciones que ocupan y no se ve el interés por la obtención de logros sobresalientes, evidenciándose la necesidad de liderazgo transformacional como gerentes educativos (todos los docentes sea cual sea el cargo que desempeñe), pues como docentes se les hace un tanto difícil los procesos de construcción, prevaleciendo un estilo que poco favorece la planificación y administración de las actividades educativas y/o académicas.

Dicha situación conduce a elaborar las siguientes interrogantes:

¿Cuál es la realidad del gerente educativo bajo la perspectiva de liderazgo transformacional en los docentes de la Escuela Bolivariana "Don Samuel"?

¿Qué factores influyen en el gerente educativo bajo la perspectiva de liderazgo transformacional, en los docentes de la institución objeto de estudio?

¿Cómo determinar la importancia del gerente educativo bajo la perspectiva de liderazgo transformacional en los docentes de la Escuela Bolivariana "Don Samuel"?

Desde esta perspectiva, se hacen necesarias nuevas estrategias e ideas que coadyuven al crecimiento del equipo de trabajo, donde los docentes asuman el rol de líderes que transforman y motiven a sus colegas, y a través de la otredad fortalezcan el avance de la institución objeto de estudio. De allí, que en el estudio, se presentan los antecedentes que permitieron sentar bases de la investigación en los cuales estuvo presente:

Pérez (2011), en su tesis denominada: Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico. Esta investigación se realizó con el propósito de identificar el estilo de liderazgo que mayormente se atribuye utilizar un grupo de supervisores puertorriqueños. De igual forma, se desea comparar si estas atribuciones presentaban diferencias significativas entre mujeres y hombres. Un total de 200 supervisores/as participaron en este estudio, 112 mujeres y 88 hombres.

Se identificaron diferencias significativas al comparar las atribuciones de los supervisores/as, presentando las mujeres niveles de liderazgo transformacional y transaccional superiores al compararlas con los hombres. No se encontraron diferencias significativas al considerar otras variables demográficas relevantes, como tampoco una interacción de éstas con el género del supervisor. No obstante, el aporte al presente artículo fue en las teorías abordadas para la complementación del mismo, así como los diferentes significados o definiciones de algunos autores referente al liderazgo transformacional.

Asimismo, Pacheco (2009), en su trabajo de grado titulado: Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Relaciones Interpersonales en Escuelas Bolivarianas del municipio San Francisco, tuvo como propósito determinar la relación entre inteligencia emocional del gerente educativo y relaciones interpersonales en las Escuelas Bolivarianas del municipio San Francisco. Se utilizó una muestra censal de 9 directivos y 74 docentes, se recolectaron los datos con un instrumento tipo cuestionario versionado de 36 ítems con alternativa de respuesta tipo Likert modificada. Se obtuvo la validez del contenido mediante el juicio de expertos y la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa Cronbach obteniendo 0,9397 y 0,9646 respectivamente.

Este antecedente, contribuyó para el análisis del docente como gerente educativo, quien es capaz de convertirse en un líder transformacional, teniendo dominio en cuanto a su inteligencia emocional, lo cual representa una fortaleza para las relaciones interpersonales en su ámbito de trabajo.

TEORÍAS

GERENCIA

La gerencia es una condición sine qua non, que toda persona que se proponga a dirigir o asumir las riendas de una organización posea conocimiento al respecto y el valor de ser responsable en su tarea para dirigir la misma. Drucker citado por Sánchez (2012), expresa que la misma debe basarse en:

Decisiones básicas que necesitan cada vez más tiempo para dar fruto. Como nadie puede pronosticar el futuro, los gerentes de hoy deben desarrollar sus habilidades, destrezas y conocimientos para que en conjunto con sus colaboradores alcancen objetivos determinados para un momento dado. (p.24).

Al respecto, se puede inferir que la gerencia se refiere a las organizaciones o instituciones que efectúan actividades de programación, ordenación, dirección y control con la finalidad de poner en acción el capital humano como recursos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos.

Por ello, la gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa, y en el caso específico los docentes de la Escuela Bolivariana Don Samuel, en el espacio donde se desenvuelven, lo cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso arduos a fin de lograr objetivos establecidos.

FUNCIONES GERENCIALES

Con algunas diferencias por la naturaleza de las organizaciones y por el nivel de desarrollo, Metzger y Donaire (2007), establecen que las funciones de la gerencia son:

a) La planeación: consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades.

b) La organización: según la cual los gerentes son responsables de diseñar la estructura de la organización. Esto comprende la determinación de tareas, los correspondientes procedimientos y dónde se tomarán las decisiones.

c) La dirección: por cuanto los gerentes son los responsables de motivar a los subordinados, de dirigir las actividades de las demás personas, establecer los canales de comunicación propicios e impulsar el liderazgo.

d) El control: pues para asegurar que todas las acciones se desenvuelvan como corresponde, el gerente debe monitorear el rendimiento de la organización. Es importante, el cumplimiento de las metas propuestas, mediante los procedimientos más beneficiosos para todos.

Por consiguiente, en la práctica, un gerente puede (y de hecho lo hace con frecuencia) ejecutar simultáneamente, o al menos en forma continuada, todas o algunas de las funciones antes mencionadas, por ello, los docentes como gerentes en las instituciones educativas, son garantes de que prevalezca estas funciones para tener un trabajo cónsono con sus colegas y por ende con todas las personas que hacen vida dentro del plantel.

En este sentido, el gerente educativo moderno es visionario que equilibra los intereses organizacionales con los de las personas, los de la comunidad y los de la sociedad para hacer más competentes a las instituciones, lo cual implica un cambio de valores en la cultura organizacional.

HABILIDADES GERENCIALES

La tipificación de las habilidades que se demandan para un trabajo de dirección positivo y eficaz, ha llamado la atención de muchos estudiosos de la gerencia en los últimos años, al punto, que se ha enfocado en variedad de trabajos, exploraciones, encuestas, foros, entre otros. El motivo por el cual se ha masificado esta terminología es porque a partir de las habilidades que se asemejen, los centros y especialistas que trabajan en la capacitación de directivos diseñan los programas que ofertan a

instituciones y profesionales interesados, se escriben libros, se publican artículos en revistas especializadas; es decir, se plantean al mercado ofertas de bienes y servicios que satisfagan necesidades en esa área.

Según Puentes (2005), el individuo que desee ocupar el cargo de gerente en alguna institución, debe tener las siguientes habilidades: a) Habilidad técnica: es la habilidad de aplicar el conocimiento especializado o la experiencia, b) Habilidad humana: es la habilidad de trabajar con, entender y motivar a la gente tanto individualmente como en grupo y c) Habilidad conceptual: es la capacidad mental de analizar y diagnosticar situaciones complejas. Para ejercer dirección en la escuela el gerente educativo debe contar con un perfil profesional y competencias que son necesarias para lograr los objetivos y poder influir en la conducta de sus trabajadores, en otras palabras debe tener habilidades, técnicas, conceptuales y humanistas para emprender tan compleja tarea.

En atención con lo anterior, se puede decir que sin estas habilidades no es posible el desarrollo efectivo de un gerente, coartando el crecimiento de la organización o institución y por ende el de su personal, en cuanto a ser flexible y tener una actitud positiva hacia el conocimiento, sentido positivo, realista y objetivo hacia la dirección institucional, enmarcado en una motivación adecuada hacia la comunicación eficaz como canal para la acción e interrelación entre quienes están involucrados en el sistema educativo y dentro de la Escuela objeto de estudio.

GERENCIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

La gerencia en las instituciones educativas es el proceso mediante el cual se orienta y transfiere al docente la administración del plantel y sus relaciones con el entorno. Para Puentes (2005), "la gerencia se refiere a la revisión de todo lo que se hace al interior de la institución educativa, tanto los procesos académicos, como administrativos." (p. 210). El autor señala la necesidad de la planeación de esos procesos, de la realización, ejecución y estandarización, así como del seguimiento y evaluación.

Las instituciones educativas deben pensar que el aspecto académico y administrativo va de la mano para una buena gestión, ya que uno retroalimenta al otro.

Desde este punto de vista se puede considerar que el gerente educativo debe ser un profesional de la docencia, innovador, comunicador, orientador, cuyas funciones básicas son las de orientar, organizar, planificar, controlar y evaluar el proceso educativo en términos de efectividad y eficiencia.

Estas características demandan de los docentes mayor preparación profesional; deberán ser estrategas, pero al mismo tiempo organizadores y líderes, pero para organizar deberán saber a dónde van y particularmente deberán sopesar los efectos que pueden generar la incertidumbre en un mundo tan cambiante, en donde los avances tecnológicos e informáticos juegan un importante papel en el entorno gerencial. En virtud de lo anterior, se requiere del cambio personal como el de la institución educativa, para de esta manera estar en la capacidad de afrontar los nuevos retos que tiene la sociedad al estar viviendo un proceso acelerado de caídas y sustitución de paradigmas o modelos de interpretación de la ciencia, de la realidad social y del desarrollo de los propios individuos.

EL LIDERAZGO GERENCIAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

La aspiración normal de todas las instituciones educativas es el liderazgo. Una institución líder es lo ideal, dirigida también por líderes cuya influencia va más allá de los límites formales de la institución educativa, trátase de escuela, colegio, instituto o universidad. Batistón y Ferreyra (2005), consideran que la mejor manera de fijar lo que dará como resultado el liderazgo es señalando algunos atributos relacionados con lo que el líder debe ser, saber y hacer. Tales atributos consisten en:

a) Fijar el rumbo: Los líderes posicionan su institución hacia el futuro. Prever el futuro implica predecir y jugar con diversas influencias, entre ellas la tecnología, las regulaciones, los competidores, los

inversionistas y proveedores. Dirigiéndose a este estado futuro, los docentes líderes deben posicionar sus instituciones de modo que formen una identidad propia y única y generen valor para todos los que tengan intereses en ellas. Muchas son las expresiones que describen tal estado futuro: visión, misión, estrategia, aspiración, destino, previsión, principios, entre otros. Los líderes educativos que fijan el rumbo saben y hacen por lo menos tres cosas: comprenden los sucesos externos, se enfocan en el futuro y convierten la visión en acción.

b) Demostrar carácter personal: Indudablemente, en el ámbito educativo los líderes tienen carácter. Los seguidores necesitan líderes en quienes puedan creer, con quienes puedan identificarse y en quienes puedan tener confianza. Es lo que se denomina también "credibilidad" y encierra a su vez atributos como honestidad, capacidad de inspirar, imparcialidad, capacidad de apoyar a otros.

c) Movilizar la dedicación individual: Los líderes convierten una visión en hechos haciendo que otros se comprometan. Traducen las aspiraciones futuras en aquellas conductas y acciones cotidianas que se le exigen a cada empleado. De esta manera, los seguidores se comprometen a armonizar sus acciones con las metas organizacionales y se dedican a poner el corazón, el alma y la mente en los propósitos de la institución o plantel.

d) Engendrar capacidad organizacional: La capacidad organizacional se refiere a los procesos, prácticas y actividades que crean valor para la organización.

En tal sentido, para el logro de un proceso educativo de calidad se conjugan una serie de aspectos que trascienden dentro y fuera de las aulas de clase, la efectividad de las instituciones educativas residen en tener una misión y enfoque académico claro, contar con docentes que sean líderes instructivos, proactivos al cambio, y estimuladores de todo el personal para que participe en la ejecución de este, lo que conducirá al logro exitoso del proceso educativo del educando.

EL GERENTE EDUCATIVO ESTRATEGA

Dentro de la gerencia educativa debe existir la organización para poder llevar a la práctica y ejecutar los planes, es decir, el desarrollo de los procesos para que sean preparados con antelación, por lo que se hace necesario planificar los objetivos a desarrollar. Es función de la gerencia determinar el tipo de organización requerido para llevar adelante la realización de los planes que se hayan elaborado. A su vez los objetivos de una empresa o institución y los planes respectivos que permiten su realización, ejercen una influencia directa sobre las características y la estructura de la organización. La gerencia de la institución educativa, según Graffe (2004):

Es el proceso mediante el cual el directivo le da direccionalidad al sistema que representa la escuela, al orientar y conducir la labor docente y administrativa de la misma y sus relaciones con el entorno, para lograr el proyecto educativo concertado, mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa, a fin de ofrecer un servicio de calidad. (p. 53)

Por lo señalado anteriormente, el gerente educativo es un estratega que concibe a la organización como un sistema global. De esta concepción deriva la misión, visión, propósito y objetivos de la institución en aras de hacerla más competitiva. En este sentido, el gerente educativo moderno es un directivo visionario que equilibra los intereses organizacionales con los de las personas, los de la comunidad y los de la sociedad para hacer más competentes a las instituciones, lo cual implica un cambio de valores en la cultura organizacional.

Los gerentes educativos visionarios que pretenden mejorar la calidad del sistema escolar, impulsarán programas y proyectos de innovación para fortalecer el trabajo docente en los que se incorporará a la escritura como un medio a través del cual los educadores puedan comunicar su valioso saber pedagógico y gerencial y con ello asumir una distancia crítica frente a su trabajo. Para ejercer la

dirección de la escuela el gerente educativo debe contar con un perfil profesional y competencias que son necesarias para lograr los objetivos y poder influir en la conducta de sus trabajadores, como lo señala Sandoval (2004) “madurez emocional, desarrollo intelectual, marco de valores definidos, claridad de objetivos, apertura y flexibilidad, visión a futuro, cultura general, eficaces relaciones públicas y humanas, conocimiento pleno de la organización, responsabilidad, compromiso, disciplina” (p.35).

CARACTERIZACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Es una transformación fundamental encaminada a que el comportamiento humano sea adecuado con sus respectivos paradigmas (creencias), para la motivación a realizar cambios permanentes. Al respecto, Palomo (2010), considera que el liderazgo transformacional “está relacionado con el liderazgo que implica o conlleva a la modificación de la organización” (p. 43). Es decir, los gerentes que conducen de forma racional las actividades de la organización, orientan su gerencia hacia la planeación, organización, dirección y el control de todas sus funciones o tareas, las cuales son cumplidas mediante el seguimiento de un plan de acción bien llevado, con el propósito de crear las condiciones que ayuden a la organización a existir y crecer.

En este sentido, es elemental que todo docente transformador sea líder y gerente dentro y fuera de la institución educativa; ambas funciones deben combinarse para el logro de un fin común que permita el conocimiento de otras metodologías, las cuales conduzcan al individuo a su desarrollo personal y profesional como factores indispensables para comprender formas de cooperación con eficacia y eficiencia, y así obtener un bienestar tanto personal como del plantel educativo.

Por lo tanto, como líder transformacional, el docente debe desarrollar habilidades y destrezas en el campo de la comunicación a fin de interactuar permanentemente con los compañeros de labor quienes se presentan como determinantes y exigentes ante los diferentes cambios de orden cultural, social, político, ético, moral y en las cuales se

encuentra el docente líder de la institución educativa como ente mediador para lograr canalizar de la mejor manera dichos cambios a través de la escuela. Asimismo, la persona que dirige debe actuar como un verdadero comunicador, fuente de motivación sobre quien tienen las expectativas de todos los actores educativos, y por ende debe adecuarse a la situación que se le presenta, pues su acción como líder transformacional dependerá en gran medida del momento que tenga que afrontar en determinada situación.

MÉTODO

Referente a la naturaleza de la investigación, se ubicó en un paradigma con enfoque cuantitativo el cual según Arias (2006) establece que es “un nivel de investigación referido al grado y profundidad que aborda un fenómeno u objeto de estudio para medirlo de acuerdo al enfoque utilizado por la investigadora” (p. 21).

El tipo de investigación se adapta a la modalidad Descriptiva, la cual Arias (2006), afirma que “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.24), es decir, no es necesario realizar estudios muy profundos para lograr unos resultados aceptables que pueden ser usados para algún análisis futuro de igual o mayor nivel de conocimiento.

Se consolida en el diseño de campo que según lo establecido por Arias (2006), “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos” (p. 31). La investigación es de campo ya que se apoya en la información obtenida en el lugar donde se desarrolla, muchos de los conocimientos adquiridos son gracias a la interacción directa con el entorno de trabajo, considerándose como datos primarios.

Por su parte la población, definida por Lerma (2006), “es el conjunto de todos los elementos de la misma especie que presenta una característica determinada o que corresponden a una misma defini-

ción”. (p. 73). No obstante, en el presente estudio, la población estuvo constituida por un (01) estrato; conformado por veintiséis (26) docentes de la Escuela Bolivariana “Don Samuel”, municipio Barinas, estado Barinas.

La muestra según Balestrini (2008) es “una parte de la población, o sea un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales es un elemento del universo” (p. 139). Por su parte, López (2006), opina que “la muestra censal es aquella porción que representa toda la población”. (p.120). No obstante, se realizó muestra tipo censo para el único estrato que son los docentes, ya que la cantidad es pequeña y se tomará toda para el estudio, la cual se denomina muestreo censal, es decir los 26 docentes incluyendo los directivos pertenecientes a la Escuela Bolivariana “Don Samuel”

Para la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta, donde se empleó como instrumento el cuestionario con respuestas policotómicas y las alternativas (Siempre, Algunas Veces y Nunca) dirigido a los docentes de la Escuela objeto de estudio. Además, se consideró la observación participante, en consecuencia, la naturaleza de la investigación y será beneficiosa para la misma. La validez es definida por Hernández Fernández y Baptista (2008), como: “el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir.” (p.349). Por tal razón, para llevar a cabo el proceso de validación del instrumento se sometió el mismo a la validez del contenido a través de juicio de expertos.

Cumplida la fase de aplicación de instrumentos para la recolección de información, se procedió a la tabulación, ordenamiento, procesamiento y presentación de los resultados. Para el análisis de los datos se aplicó la estadística descriptiva que según Hernández Fernández y Baptista (2006), la define como: “el conjunto de procedimientos para clasificar, calcular, analizar y resumir información numérica que se obtiene de manera sistemática” (p.495).

RESULTADOS

Con respecto a los resultados obtenidos en el instrumento aplicado a los actores de la Institución Educativa (Cuadro 1) en el ítem 1 e ítem 3, se evidenció que el 80,7% es decir, la mayoría de los docentes respondió de forma favorable, pues consideran importante las funciones gerenciales para el desarrollo de las metas propuestas en la institución, así como fortalecer las habilidades gerenciales que fomenten el desarrollo profesional del docente como líder, teniendo clara la importancia de las mismas para el crecimiento de ellos y de la institución educativa en general.

En relación al ítem 2, los docentes encuestados manifestaron en un 38,4% que Siempre y Algunas Veces, mientras que un 23% consideró que Nunca cumplen funciones gerenciales que le permitan mejorar las actividades académicas dentro y fuera del aula de clase, lo que permitió inferir que existe poco conocimiento respecto a la necesidad que existe en las instituciones educativas de gerenciar en el espacio donde se desenvuelve cada profesional de la docencia.

En atención al Nivel de Importancia de la función gerencial docente. En la Variable: Liderazgo Transformacional y Dimensión: Innovación (Cuadro 2), los ítem 1 y 2 denotan que 38,4% de los docentes encuestados Siempre y algunas Veces promueve las características del liderazgo transformacional realizando eventos extra cátedra y las características del liderazgo transformacional que proyectan están en sintonía con los avances tecnológico, mientras que un 23% se inclinó por la alternativa de respuesta Nunca, mostrando la necesidad de promover y proyectar las características de líderes transformacionales que según ellos hasta ahora no han tenido la motivación o interés por las mismas.

Cuadro 1. Nivel de Importancia de la función gerencial docente. En la Variable: El Gerente Educativo y Dimensión: Rol del Docente.

N°	ítem	Siempre		Algunas veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	Considera importante las funciones gerenciales para el desarrollo de las metas propuestas en la institución.	21	80,7	5	19,2	0	0
2	Cumple funciones gerenciales que le permitan mejorar las actividades académicas dentro y fuera del aula de clase.	10	38,4	10	38,4	6	23
3	Considera que en la institución es necesario fortalecer las habilidades gerenciales que fomenten el desarrollo profesional del docente como líder.	21	80,7	5	19,2	0	0

Cuadro 2. Nivel de Importancia de la función gerencial docente. En la Variable: Liderazgo Transformacional y Dimensión: Innovación.

N°	ítem	Siempre		Algunas veces		Nunca	
		f	%	f	%	f	%
1	Promueve las características del liderazgo transformacional realizando eventos extra cátedra.	10	38,4	10	38,4	6	23
2	Las características del liderazgo transformacional que proyectas están en sintonía con los avances tecnológico.	10	38,4	10	38,4	6	23

CONCLUSIONES

Se evidenció que la realidad del gerente educativo bajo la perspectiva de liderazgo transformacional en los docentes de la Escuela Bolivariana "Don Samuel", se encuentra en descenso en un 80%, debido a la minimización de avances con relación al tópico liderazgo, por lo que el crecimiento profesional de los docentes se ve afectado en gran medida, así como sus proyecciones.

Con respecto a los factores que influyen en el gerente educativo bajo la perspectiva del liderazgo transformacional en los docentes, se tiene la falta de interés por parte de los mismos en un 80% referente al liderazgo y crecimiento profesional, así como el gerente no implementa los impulsos motivacionales y el poco interés por la participación activa en diversas

actividades, paralizando un desempeño eficaz y eficiente, lo que es transmitido al entorno laboral perjudicando el rendimiento y la comunicación con el personal de las instituciones.

Referente a la importancia que tiene el gerente educativo bajo la perspectiva del liderazgo transformacional en los docentes objeto de estudio esta permite concluir que una marcada tendencia de los docentes (80%), no cuentan con el apoyo o respaldo para la orientación hacia el mejoramiento de su labor diaria, por lo que los docentes desean contar con una descripción notoria de esta naturaleza; la cual puede ser extendida a otras instituciones del estado Barinas para provocar una transformación en la educación en general.

También, se recomienda promover talleres, encuentros, jornadas, círculos de acción a los docentes relacionados a la gerencia educativa bajo la perspectiva del liderazgo transformacional, lo que va producir profesionales dinámicos y adoptados a los cambios que ocurren con la innovación.

Para finalizar, los directivos y docentes en general el mayor compromiso para que crezcan no solo como profesionales sino como personas, ya que son los pilares fundamentales dentro de la institución, a su vez se recomienda tomar conciencia sobre la importancia del acto de interactuar con sus colaboradores. En síntesis, trabajar como un equipo para alcanzar las metas institucionales y armonizar las energías y capacidades de las personas que integran la institución.

REFERENCIAS

- Arias, O. (2006). El proyecto de investigación. Guía para su elaboración. 5ta. ed. Caracas Editorial Episteme, Venezuela.
- Balestrini, A. (2008). Como se elabora el Proyecto de Investigación. Caracas. Consultores Asociados Servicio Editorial OBL.
- Batistón, V. y Ferreyra, H. (2005). Plan Educativo Institucional: diseño, ejecución y evaluación. Segunda edición. Buenos aires-Argentina.
- Gibson, J y Otros (2005). Comportamiento Organizacional. Editorial Mc Graw Hill. 7ª Edición.
- Guerra, D. y Sansevero, I. (2008). Principios y Competencias del Líder Transformacional en Instituciones Educativas. Revista de Educación Laurus, Vol 14, pp. 330-357. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas – Venezuela. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/761/76111892017.pdf>
- Graffe, G (2004). Gestión Educativa para la Transformación de la Escuela. Editorial CANDIDUS. Portuguesa-Venezuela.
- Hernández, S. Fernández, C. y Batista, P. (2006). Metodología de la Investigación. (4ta ed). Editorial Mc Graw-Hill.
- Labarca, G. (2012). Gerente educativo como promotor social en la gestión participativa en Educación Básica Primaria. Trabajo de Grado de Maestría en Gerencia Educativa. Mara caibo Venezuela. Disponible en: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-12-05602.pdf>
- Lerma, H (2006). Metodología de la Investigación: Propuesta, Anteproyecto y Proyecto. Colombia. ECOE. Ediciones.
- López, R. (2006). Cálculo de Probabilidades e Inferencia Estadística, con tópicos de Econometría. Cuarta Edición. Caracas – Venezuela.
- Metzger, M. y Donaire, V. (2007). Gerencia Estratégica de Mercado. México.
- Pacheco, X. (2009). Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Relaciones Interpersonales en Escuelas Bolivarianas del Municipio San Francisco. Trabajo de Grado para optar al Título de Magíster en Gerencia Educativa. Universidad Rafael Urdaneta. Maracaibo-Venezuela.
- Palomo, M. (2010). Liderazgo y Motivación de Equipos de Trabajo. Editorial ESIC. Sexta edición. Madrid-España.
- Pérez (2004). Educar para Humanizar. Editorial Narcea. Madrid-España.
- Pérez, J. (2011). Manifestación del Liderazgo Transformacional en un Grupo de Supervisores de Puerto Rico. Universidad Carlos Albizu. San Juan-Puerto Rico.
- Puentes, Y. (2005). Organizaciones Escolares Inteligentes. Cuarta edición. Bogotá-Colombia.
- Sandoval, M (2004). Las Funciones de la Gerencia Escolar. Editorial CANDIDUS. Venezuela.
- Sánchez, I. (2012). Competencias de los Gerentes Educativos en el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional en la Unidad Educativa Privada Colegio Humboldt. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela. Disponible en: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/991/1/I.S%C3%A1nchez%20.pdf>