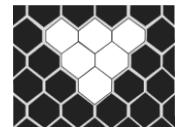




REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL
LIBERTADOR
INSTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO



**LIDERAZGO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL CONSEJO
EDUCATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “MAJAWAÑA” UBICADA EN EL
ESTADO MIRANDA**

Tutor: Eduardo Quintero

**Autor: Mayda Cuello
C.I. N° V-6514061**

La Urbina, Junio 2014

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he leído el proyecto de Trabajo de Grado, presentado por la ciudadana **MAYDA DE JESÚS CUELLO**, para optar al Grado de Especialista (Magister) en **EDUCACIÓN**. Mención **GERENCIA EDUCACIONAL**, cuyo título tentativo es: **LIDERAZGO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL CONSEJO EDUCATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “MAJAWAÑA” UBICADA EN EL ESTADO MIRANDA**; y que acepto asesorar al estudiante, en calidad de tutor, durante la etapa de desarrollo del Trabajo hasta su presentación y evaluación.

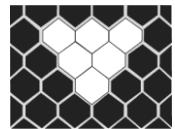
En la Ciudad de Caracas, a los 30 días del mes de junio de 2014

Eduardo Quintero

C.I V- 5.275.747



**UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA EXPERIMENTAL
LIBERTADOR
INTITUTO PEDAGÓGICO DE MIRANDA
“JOSÉ MANUEL SISO MARTÍNEZ”
SUBDIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCACIONAL**



**LIDERAZGO DOCENTE SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL CONSEJO
EDUCATIVO DE LA UNIDAD EDUCATIVA “MAJAWAÑA” UBICADA EN EL
ESTADO MIRANDA**

**Autor: Mayda Cuello
C.I. N° V-6514061
Tutor: Eduardo
Quintero
Enero 14**

RESUMEN

El objetivo general de esta investigación es determinar el liderazgo docente según la percepción del consejo educativo de la Unidad Educativa “Majawaña”, ubicada en el Estado Miranda. El tipo de investigación que se utilizará es descriptivo, el cual consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo, con el fin de establecer su comportamiento, el diseño será de campo ya que se tomará directamente de la institución la información requerida para la investigación, el enfoque será cuantitativo con el que se busca las causas o hechos de los fenómenos sociales para su estudio y por ende sus soluciones, se asumirá el paradigma positivista porque se toman datos de las experiencias vividas de la población a estudiar. Se utilizará la Teoría de los Rasgos del Liderazgo, Teoría de las Atribuciones y Teoría de la Percepción Social entre otras, que a medida que se vaya desarrollando la investigación, se le irán incluyendo. Se describirán las características de los tipos de liderazgo que existen, las cuales debe poseer un líder. Del mismo orden de ideas, se realizará una encuesta utilizando el cuestionario como instrumento, para que a su vez un experto lo valide y poder aplicarlo, en cuanto a la población que se elegirá, será las madres y padres que conforman el comité educativo del consejo educativo de la Unidad Educativa “Majawaña”, de esa población se elegirán 170 para el estudio, posteriormente se procederá a seleccionar el treinta por cien de la población para la muestra, que se resume en cincuenta y uno de las madres y padres de la Unidad Educativa “Majawaña”, una vez aplicado el cuestionario, y, se obtengan las respuestas en el cuestionario, se procederá a analizarlas para luego redactar las conclusiones de la investigación y dar las recomendaciones pertinentes al estudio.

Palabras clave: Consejo Educativo, Liderazgo, Liderazgo Docente.

SECCIÓN I

Planteamiento del Problema

En tiempos de Homero la educación griega era la educación de aristócratas. Se le educaba con un sentido moral pero también con un sentido práctico. El hombre moralmente cultivado era el hombre ideal, puesto que su conducta debía ser, en cierta manera, expresión de su naturaleza interior. “Mientras que el contenido práctico de la educación preparaba al joven en las artes y en las destrezas que le eran necesarias para desenvolverse en la sociedad de su tiempo. El maestro en los tiempos homéricos era un hombre anciano a quien se le confiaba al joven noble. El preceptor además de enseñar, buscaba moderar el carácter de su discípulo. Su relación era personal, estrecha y duradera. El compañerismo entre ellos se extendía a todos los aspectos de la vida diaria”. (UCAB, 2005, p.35-36).

En otras palabras, el docente ha tenido presente desde tiempos remotos que tanto la teoría como la práctica profesional son parte esencial dentro de la educación y que esta relación va a contribuir a una enseñanza más eficaz.

A este respecto, en tiempos antiguos la educación se impartía de manera teórica o práctica, se les asignaban a los jóvenes, docentes más experimentados de manera que este pudiera adquirir conocimientos dotados de sabiduría y enriquecidos moralmente.

La historia de las organizaciones productivas muestra que las primeras formas de liderazgo, estuvieron asociadas con el poder político, económico y militar. El liderazgo desde la antigüedad estuvo ligado a la propiedad y “concentrado en la supervisión y organización del trabajo agrario ejecutado durante siglos sobre la base de esfuerzos físicos de miles de campesinos y siervos usando técnicas y herramientas tradicionales”. (Bernárdez, 2009, p. 423). En efecto, las sociedades preindustriales basaban el liderazgo en la producción activa.

Por lo que refiere, la sociedad industrial trajo consigo un alto nivel de especialización y “separación de las funciones del propietario del trabajo y con ellas la aparición de la gerencia profesional” (Bernárdez, p.424). Así pues, durante la era industrial surgieron teóricos como Henry Fayol en Francia y Frederick Taylor en los Estados Unidos, que hicieron alusión a nuevos modelos de gerencia y por ende de liderazgo. Por un lado, el foco del modelo funcional de Fayol eran los procesos racionales, el control, la división de funciones y ejercicio de la autoridad. A diferencia de Fayol, quien se centraba en las funciones ejecutivas. Con relación a lo antes descrito, se puede decir, que desde la revolución industrial el liderazgo comenzó a tener un significado relevante dentro de las organizaciones delegando funciones a cada individuo según su operación dentro de la misma.

Antes, muchos líderes empresariales suponían que si lograban que las cosas marcharan bien bajo un mando constante y firme, entonces la organización tendrá éxito. Sin embargo, el mundo de hoy está en movimiento constante y ya no hay nada que parezca seguro. Si en los albores del siglo XXI, los líderes aún tenían la ilusión de cierta estabilidad, ésta ahora seguramente se encuentra añicos. La mayoría de líderes, reconocen que mantener la estabilidad es una batalla perdida. El nuevo paradigma del liderazgo reconoce que, como sugiere la parte científica de la teoría del caos, se vive en un mundo que se caracteriza por el azar y la incertidumbre y que los pequeños hechos con frecuencia tienen consecuencias tanto enormes como extendidas. (Daft, 2006). (p.08). En resumidas palabras, los líderes siempre han intentado tener la estabilidad dentro de las organizaciones en cualquier ámbito, sin embargo, el constante cambio que se ha producido en las mismas ha impedido que se mantenga un control total.

En otro orden de ideas, Hax y Majluf (2004) dicen que el advenimiento del nuevo siglo, los desafíos que enfrentan los directivos de empresa son cada vez más exigentes. La tendencia hacia la globalización, que se encuentran presente en todas las actividades significativas de negocios, ha dado como resultado una mayor intensidad y diversidad de la competencia. Actualmente, un directivo no sólo debe

comprender los mercados locales que se son familiares, sino también las sutilezas de hacer negocios en mercados extranjeros contra competidores desconocidos. “Para que un directivo pueda llevar a cabo una tarea tan exigente, resulta de suma importancia que éste se encuentre en condiciones de articular una visión de la empresa que entusiasme y traiga a trabajadores y ejecutivos. Esta es la esencia del liderazgo: llevar a cabo una gestión estratégica imprimiendo la visión de la empresa en toda la organización.” (p.16)

Analizando lo anterior, cada directivo debe tener en cuenta el papel que juega en la organización para que esta pueda funcionar de una manera eficaz, tener claro cuál es la visión de la empresa y los desafíos que debe enfrentar.

“La tarea de un liderazgo requerido para estas circunstancias es la de reconstruir la credibilidad necesaria en el sistema, tal vez basada en la honestidad e idoneidad de gestión, para ordenar ese tránsito de regreso, cumpliendo lo que no se ha logrado cumplir y prever las nuevas posibilidades de dispersión”(Blejmar, 2002) (p.09)

Según Castaneda (2005) durante la primera mitad del siglo XX, los conceptos de liderazgo estuvieron asociados a empresarios exitosos como Henry Ford y Alfred P. Sloan, “en el primer caso, Ford centró su interés en el liderazgo basado en poderosas ideas de negocio, productos, mercados y en la optimización de cadenas de valor y en el segundo caso, tuvo su mayor expresión en la cadenas de abastecimientos” (p.22). Dicho de otra manera, para estos colosales emprendedores, el liderazgo, era sobre todo la primicia de la organización entre sus competidores por mercados, productos, innovación y talento. Así mismo, (Belzunce, 2011) afirma, que Kotter J, fue uno de los primeros en utilizar y popularizar el término liderazgo “como un meta-concepto que lleva en los últimos años siendo objeto de atención tanto en el mundo académico como en el empresarial” (p.41). El liderazgo no sólo es aplicado al ámbito empresarial, sino que también se ha extendido a otros ámbitos como el académico.

De acuerdo a lo expresado por Castaneda (2005) el liderazgo “no implica necesariamente relaciones de autoridad o comando-control, sino que puede darse en las interacciones entre pares, mientras que la administración profesional se basa en la autoridad formal, el liderazgo es un fenómeno más complejo, que requiere la

adhesión voluntaria e informal, de colaboradores, pares y clientes”(p.426).En efecto, los líderes interactúan y operan en diferentes niveles:(Desempeño individual, Desempeño organizacional y Desempeño estratégico o social), con los sistemas de desempeño existentes, ya sea sosteniéndolos, moderándolos mediante la aplicación de su criterio o promoviendo o provocando cambios.

En lo tocante, al liderazgo en el ámbito académico Temperley y Stoll (2011) hacen referencia a un estudio sobre liderazgo escolar coordinado por la Organización para Cooperación y Desarrollo Económico, donde participaron Alemania, Austria, Australia, Bélgica, Canadá, Chile, Corea, Dinamarca, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Luxemburgo, México, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República de Eslovenia, República Eslovaca, Suecia, Suiza y Turquía. Del referido estudio se desprendieron un conjunto significativo de información y conocimientos sobre estudios de casos con alusión a cuatro áreas de acción:

Definir las responsabilidades del liderazgo escolar, concentrándose en funciones que pueden mejorar los resultados escolares; distribuir el liderazgo escolar, comprometiendo y reconociendo una participación más amplia en los equipos de liderazgo; desarrollar habilidades para un liderazgo escolar eficaz a lo largo de diferentes etapas de la práctica, y, hacer el liderazgo escolar una profesión más atractiva al asegurar salarios y perspectivas de carrera apropiados (p.07).

En otras palabras, la práctica del liderazgo escolar redefine, distribuye, desarrolla y hace que ese liderazgo alcance los mejores resultados vinculándose con el desempeño laboral. Por otra parte, (Nusche y Hunter, 2009) hacen referencia, que el liderazgo escolar es: “dirigir, gestionar y supervisar el proceso de mejora mediante un entendimiento actual y crítico del proceso de aprendizaje y sus implicaciones para mejorar la enseñanza y aprendizaje de alta calidad en cada aula de la escuela” (p.165). Cabe decir, que el liderazgo escolar, según lo que refieren los autores mencionados, es la capacidad de administrar, tramitar y observar el proceso para una mejora de la enseñanza.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, (Ruiz, Neif y Vanga, 2008) en el informe sobre Ética Empresarial y el desempeño laboral en organizaciones de alta tecnología plantean como “una sistemática apreciación del desempeño, del potencial de desarrollo del individuo en el cargo, es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia y las cualidades de algunas personas” (p.03). En relación con esto último, las cualidades que posee una persona en cuanto a su desempeño laboral, demuestra la capacidad que tiene para realizar sus actividades con responsabilidad, teniendo en cuenta que dicho desempeño es apreciado por otras personas y evaluado bajo un criterio positivo o negativo y de acuerdo a lo observado, se tomarán las decisiones pertinentes a dicho desenvolvimiento dentro de la organización.

Con respecto, a Calderón, Hernández y Castaño (2005) hacen referencia, que cuando se habla de liderazgo se debe tomar en cuenta el auge que ha tenido en Latinoamérica y las características que poseen. Dentro del proceso de elaboración del estado del arte, sobre el liderazgo,

Se han realizado clasificaciones de las características con que los autores asocian el liderazgo, o más bien, con el cual proponían perfiles de líderes directivos. Se encontraron cerca de setenta y tres características diferentes, entendiendo por características cualquier aspecto que describa a este líder, incluyendo atributos, conocimientos, habilidades y valores (p. 367).

Después de las consideraciones anteriores, las características que perfilan a un líder incluyen caracteres, preparación, experiencias y determinación. En referencia, a Sojo (1998) hace mención, a los modelos clásicos como “las teorías personales y situacionales las cuales intentan explicar los factores involucrados en la emergencia del liderazgo o en su naturaleza y consecuencias”. Recogiendo lo más importante, los modelos clásicos muestran el juego entre variables que se consideran pertinentes, como reconstrucción de la realidad. De igual forma, el autor anteriormente citado, expresa que si el líder está dotado con cualidades superiores que lo diferencian de sus seguidores, “sería posible identificar esas cualidades sobre la base de las siguientes interrogantes: ¿Cuáles rasgos distinguen a los líderes de otras personas? ¿Cuál es la extensión de esas diferencias?” (p.56- 57).

De acuerdo con los razonamientos que se han venido realizando, para ser un líder es necesario poseer cualidades que lo caractericen como tal, debe incluir atributos, conocimientos, habilidades y valores, para un mejor desempeño laboral de manera que la organización alcance sus objetivos.

Sin embargo, Day (2005) señala, el comportamiento de los maestros como profesionales es fundamental para la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en el aula y ocupa el centro de gran cantidad de investigaciones y artículos que relacionan una atención intencionada y experta con la enseñanza eficaz. (p.19) .Por lo tanto, no sólo el ser líderes es suficiente, sino que se debe contar con un personal calificado profesionalmente.

Ciertamente, “uno de los elementos más importantes en la conformación de la identidad de los docentes es la manera como asume la relación entre teoría y práctica profesional. En efecto, más allá de si existe o no existe una relación directa entre ambos conceptos, se ha querido acercar a la manera que el docente concibe esta relación. En la concepción de esta relación se puede también encontrar respuestas para mejorar las condiciones profesionales de los maestros” (UCAB, 2001, P.46)

Por otro lado, Juárez (2011) acota, que el docente en Venezuela tiene el deber constitucional y legal de formar a los estudiantes como personas justas y que estos deben también cumplir con ciertas labores destinadas a fomentar la justicia en el estudiante (p.192).

En relación a lo antes descrito, el docente tiene como función impartir una enseñanza de calidad que garantice que el estudiante adquiera conocimientos claros que lo ayuden a ponerlos en práctica en el futuro.

En consecuencia, Ramos (2000) plantea:

El rol del educador de una sociedad determinada, se exige también un determinado perfil y es a través de asignaturas como “Orientación Educativa y Comunitaria” y “Educación y Participación Comunitaria”, donde se formará al nuevo egresado en esos aspectos hoy tan relevantes (p.48)

Coincidiendo con lo anterior, el docente debe poseer características que lo definan como una persona íntegra capaz de asumir responsabilidades que se le sean asignadas

Por otro lado, la representación del liderazgo en Venezuela y específicamente en el estado Miranda viene dado por la influencia que radican en las organizaciones, y, que por ende tienen la mayor responsabilidad para producir productos para el bienestar de todos, en un proyecto realizado a empresas Polar, por (Ferrer y Uzcategui, 1996), titulado Características del liderazgo y sus mecanismos de transmisión en el modelaje de los valores culturales y organizacionales, donde reflejan lo siguiente:

Venezuela está pasando por unos de los momentos más críticos de su historia, se ha visto llegar el colapso de las instituciones financieras, derrumbarse la imagen de los partidos políticos y de algunas empresas y también el desencanto de la población. Tal vez muchos filósofos, pensadores, y escritores lo han proclamado con anterioridad, pero “nosotros somos la única generación en muchos años que hemos tenido la oportunidad de vivir y de presenciar todos estos acontecimientos, y como miembros de una misma comunidad sentimos la necesidad de encontrar salida a los problemas que se nos plantean. Creemos firmemente en la necesidad de nuevos liderazgos que sacudan las viejas instituciones, que sean capaces de innovar e implantar cambios importantes y significativos” (p.01)

Analizando la cita anterior, se visualiza la preocupación que se tiene en mejorar las organizaciones para desarrollar y mejorar la producción, la cual sólo se logra con un equipo capaz de asumir responsabilidades y de contar con líderes que tengan la capacidad de tomar decisiones asertivas para cumplir con los objetivos que se planteen.

Según Rodríguez (2010), define desempeño profesional como: “Toda acción realizada o ejecutada, por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”

La misma autora, acota otro concepto de desempeño laboral como: “La forma como se realiza el trabajo, involucra actitudes, saberes y formas de relación, que inciden en la calidad global de la tarea. En la práctica de la evaluación del educador se reconoce que, la acción educativa, corresponde al ser, al saber y al hacer reflexivo del educador en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña y no

únicamente, al cumplimiento de unas obligaciones pactadas en relación con la profesión y el cargo que ocupa”(S/P)

Es necesario reconocer algunos aspectos relacionados con las características del empleo docente. “Conocer cuántos empleos ha ejercido como docente a lo largo de su desempeño, lo cual da una pista de las estrategias de carrera que se plantea el educador. Los niveles de rotación, el número de cargos docentes que ocupaba cuando fue entrevistado, son aspectos indicadores de la situación profesional del docente”. (UCAB, 2001). p 24-25

En otro orden de ideas, unos de los elementos más importantes en la conformación de la identidad de los docentes, es la manera como asume la relación entre teoría y práctica profesional. En efecto, más allá de si existe o no existe una relación directa entre ambos conceptos es la manera en la que el docente concibe esta relación. En la concepción de esta relación se puede también encontrar respuestas para mejorar las condiciones profesionales de los maestros. (UCAB, 2001) (p.46.)

Es preciso tomar en cuenta, que la relación entre la teoría y la práctica que asume el docente en el quehacer diario dentro de la escuela, es el motor principal para que su enseñanza tenga los resultados previstos por el educador, sin olvidar que debe haber una interacción entre comunidad-escuela- docente, para que así la práctica y la teoría puedan lograrse.

Por lo antes descrito, López (2005) señala: El éxito educativo, o la posibilidad de que todos los niños y adolescentes puedan tener acceso a una educación de calidad, dependen del grado de articulación que existe entre la escuela y la familia. Un niño podrá participar de las prácticas educativas si su familia tiene acceso a aquellos recursos con los que la escuela cuenta cuando diseña su propuesta pedagógica, del mismo modo que una escuela tendrá éxito en la medida en que elabore una oferta basada en un profundo conocimiento de la realidad social y cultural de las familias hacia las que está dirigida. (P.8)

Ante esta circunstancia, es preciso tomar en cuenta el factor humano en caso que se quiera tener éxito en campo educacional, que la organización educativa funcione

de una manera eficaz y que cuente con todos los involucrados para alcanzar la eficacia.

Sin embargo, Quintero. (2010) acota lo siguiente:

La interrelación entre el ser humano y la sociedad en que se desenvuelve en un periodo y contexto histórico cultural concreto, condiciona el surgimiento, formación y desarrollo de la conciencia de identidad personal y su interconexión con la identidad cultural y nacional de un pueblo, lo que explica el proceso en virtud del cual se apropián y generan los valores entre generaciones, en particular, los más perdurables, que permiten sedimentar las realizaciones históricas y crecer en las producciones espirituales y materiales en un tiempo determinado. (S.P).

El autor refiere, la importancia de la relación que debe existir entre el individuo y la sociedad para poder fusionar y hacer que las metas se hagan realidad, en este caso sería la relación entre escuela- comunidad, para que la educación hacia el alumno sea eficaz.

En concordancia a lo anterior, es preciso señalar que tanto la escuela como la familia tienen un objeto de preocupación en común: el educando el cual bajo una responsabilidad compartida se deben formar y potenciar su autoestima para desarrollar su autonomía. Establecida esta relación familia-escuela, es difícil que el educando pueda producir alternativas diferentes, ya que está sujeto al poder hegemónico de estas dos instancias (familia-escuela). (Díaz, 2008) (p.3)

El mismo autor afirma lo siguiente: la sociedad, delega en las familias y en la escuela la misión más importante de generar reproductos y productores de conocimientos y de políticas que se implementan en cada sector de la comunidad. La escuela como institución que convoca a las familias, establece las reglas del juego de esa relación escuela – comunidad que son aceptadas por aquellas y sobre todo en lo que respecta a la escala de valores de sus hijos. Se establece así una relación de subordinación. Los docentes representan el saber académico, didáctico y pedagógico, lo cual constituyen valores de supremacía sobre el saber cotidiano. (p.3)

En este sentido, se visualiza la relación y la responsabilidad que tiene tanto la escuela como la familia de impartir conocimientos y valores al individuo que se está

formando, por ello se debe actuar bajo supervisión por parte de organismos especializados en la materia.

Otro aporte significativo es el de Rocambrun, M (2005), quien al referirse a la Integración Escuela-Comunidad, establece que:

“La integración entre la escuela y la comunidad es un proceso vital y necesario en el devenir del proceso educativo, y que para ello el nivel gerencial en este caso el directivo debe promover dicho proceso de integración, estableciendo para ello estrategias de comunicación que le permita captar el interés y la participación de la comunidad en la escuela, para que ésta en suma pueda ser un centro donde el aprendizaje y el conocimiento se construyen colectivamente. Según lo establecido por la autora, el nivel directivo es el garante de la integración entre la escuela y la comunidad, promoviendo para ello estrategias que sean efectivas en el logro de dicha integración.” (S/P)

En el anterior apartado, se hace referencia a la relevancia que tiene la integración organización educativa con la comunidad y que debe estar precedida por directivo que de la misma forma asume el rol de gerente dentro de la institución y que por lo tanto es garantía de que los objetivos se lleven a cabo y que la integración sea un hecho.

Por otro lado, la integración escuela comunidad proporciona al gerente una herramienta ya le permite a través del trabajo en conjunto, la búsqueda de la solución de los conflictos comunes, y de esta manera brindar bien común, como ente rector de su institución educativa.

Aunado a esto, se debe tener un alto sentido de pertenencia, de responsabilidad, de tolerancia, un gran sentido de trabajo en equipo e integracionista, el cual se presenta como un aspecto importante dentro de esta necesidad de brindar respuestas satisfactorias a la población escolar interna y externa la llamada integración escuela-comunidad y el logro de la meta establecida.

Finalmente, se realiza esta investigación para conocer cuál es el liderazgo del docente que percibe el consejo educativo en la Unidad Educativa “Majawaña” ubicada en el Estado Miranda, sin embargo, para que se pueda lograr la percepción del liderazgo que poseen los docentes dentro de su ámbito escolar y es el estilo que predomina en los docentes, es necesario que haya una participación constante del

consejo educativo dentro de la institución, específicamente los padres y representantes de los estudiantes pertenecientes a la institución, ya que, de no haber interacción, difícilmente se podría saber cuál es percepción que se tiene hacia los docentes desde el exterior cercano a la institución educativa, por otro lado, con el acercamiento entre la institución y el consejo educativo, también se lograría mejorar o minimizar muchos de los problemas sociales que a diario se visualizan dentro y fuera de la institución, ya que no sólo es importante saber cómo es percibido el liderazgo docente, sino, corroborar si el docente ejerciendo su liderazgo es capaz de atraer a las personas necesarias para atacar las debilidades existentes en las cercanías a la institución y contribuir con el aprendizaje significativo de los estudiantes.

Si bien es sabido a nivel nacional, que el contexto donde la mayoría de las organizaciones educativas públicas y privadas funcionan, no es el más acorde para recibir educación de calidad, debido a que las instituciones educativas no cuentan con recursos necesarios para que el éxito educativo se logre, es preciso que se unan comunidades e instituciones educativas, para que entre sí, procuren la meta educativa, sin embargo, los docentes y directivos realizan esfuerzo para que los estudiantes puedan gozar del derecho a la educación y así cumplir su propósito.

En este mismo orden de ideas, la realidad educativa que vive Venezuela con el tema de la inseguridad en las escuelas, es de vital importancia minimizarla, ya que si ésta no se ataca desde su raíz, teóricamente pueden conducir al fracaso escolar y por ende, todos los problemas que de ella se desprende se agravarían.

Por ello, es importante la integración de todos los componentes de una institución, docentes, administrativos, alumnos, comunidad, debe basarse en una organización colectiva, que valore la crítica constructiva y el diálogo asertivo, en donde predomine la confianza mutua y la participación de todos, generando un clima de convivencia escolar, y cumplir a cabalidad el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En el mismo orden de ideas, es preciso plantear la siguiente interrogante ¿De qué forma se lograría saber cómo es percibido el liderazgo del docente? ¿Con la participación constante de todos los involucrados en el proceso educativo, se minimizaría los problemas sociales de la institución y la comunidad? Se puede lograr

con la participación e interacción del consejo educativo, la institución y comunidad, para ello es indispensable planificar programas y proyectos que conduzcan a integrar a la comunidad y una vez logrado, comenzar a trazar el camino hacia la percepción del liderazgo docente, aunado a ello, también se podrán dar solución a los problemas que afectan a la institución educativa y a la comunidad adyacente a la misma y conseguir la satisfacción a las necesidades de la comunidad y la maximización del valor de la institución.

Sin embargo, también es vital que los docentes y los directivos den a conocer cuáles son las habilidades docentes, que utilizan dentro de la institución y cómo logran atraer la atención de los estudiantes dentro del aula de clases para ello, es necesario que ejerzan un liderazgo asertivo para que los padres y representantes lo puedan visualizar de una manera positiva.

Por otro lado, el gerente institucional, como máximo líder en su institución, así como su equipo directivo, debe tener la iniciativa de utilizar la integración. Pues se evidencia la carencia de una actitud integradora por parte de estos profesionales de la educación, ya que se muestran desinteresados en la afluencia o no de los padres y representantes, y hasta con la participación de los estudiantes en todo lo largo y ancho del proceso de enseñanza y aprendizaje, proceso el cual no debe limitarse solo a la práctica académica, repetitiva y teorizada, sino que en este nivel, debe ser más dinámico este proceso. Tomando en cuenta el rol protagónico y motivador del gerente en este proceso, dada su formación, liderazgo, responsabilidad y vocación, debe dar el primer paso de este proceso integrador.

Por lo tanto, a través de la integración organización educativa-comunidad se eleve la calidad de vida dentro de las instituciones, en los hogares, se bajen los niveles de intolerancia y violencia, dentro y fuera de las instituciones educativas.

De igual manera, es importante conocer datos precisos de la institución educativa de dicho estudio, la cual tiene alrededor de quince años prestando servicio a la colectividad de la zona 6 del barrio José Félix Ribas ubicado en la Parroquia Petare del Municipio Sucre, cuenta con una población de 380 estudiantes entre Primaria y Bachillerato con turnos diurnos y vespertinos.

En concordancia con lo anterior, José Félix Ribas se encuentra organizado en 10 sectores que van desde la parte baja del mismo, cercana al Metro de Palo Verde (Zona 1) hasta su límite con el barrio La Bombilla (Zona 10). Está compuesto por aproximadamente seis (6) mil viviendas multihogares, y cuenta con alrededor de cuatro (4) escuelas, 250 unidades de producción de alimentos (Casas de la Alimentación y Mujeres Emprendedoras), una (1) biblioteca pública, un (1) dispensario de salud, dos (2) módulos de Barrio Adentro y alrededor de 200 bodegas.

Por ello es preciso, acotar que la zona donde está ubicado el colegio es la zona seis que cuenta entre 6 y 7 mil habitantes aproximadamente y una mediana parte de ella está beneficiada por la institución en cuanto a lo que se refiere la educación de sus niños en general.

De igual manera es relevante plantear las siguientes interrogantes:

¿Cuáles serán las habilidades del docente según la teoría de los rasgos del liderazgo de la Unidad Educativa “Majawaña”, ubicada en el Estado Miranda?

¿Cómo es el liderazgo docente de la Unidad Educativa “Majawaña”, según el consejo educativo?

¿Cuáles son los estilos del liderazgo docente según la percepción del consejo educativo de la Unidad Educativa “Majawaña”, ubicada en el Estado Miranda?

Objetivo General:

Determinar el liderazgo docente según la percepción del consejo educativo de la Unidad Educativa “Majawaña”, ubicada en el Estado Miranda.

Objetivos Específicos:

Establecer las habilidades del docente según la teoría de los rasgos del liderazgo de la Unidad Educativa “Majawaña”, ubicada en el Estado Miranda

Describir el liderazgo docente según el consejo educativo de la Unidad Educativa “Majawaña”, ubicada en el Estado Miranda

Definir los estilos del liderazgo docente según la percepción de la comunidad educativa de la Unidad Educativa “Majawaña”, ubicada en el Estado Miranda

Justificación e Importancia

Para que las instituciones educativas puedan impartir una educación de calidad, deben contar con un equipo de docentes altamente calificados que estén comprometidos a ejercer su profesión con eficacia y eficiencia, que eduquen con responsabilidad, que sean participativos, honestos, que en todo momento pongan en práctica los valores para que así los estudiantes puedan recibir un aprendizaje significativo.

Señala el artículo n° 6. En su numeral 1-2-3 del Reglamento de la profesión docente sobre los deberes del personal docente:

1. Observar una conducta ajustada a la ética profesional, a la moral, a las buenas costumbres y a los principios establecidos en la Constitución y leyes de la República.
2. Cumplir las actividades docentes conforme a los planes de estudios y desarrollar la totalidad de los objetivos, contenidos y actividades, establecidos en los programas oficiales, de acuerdo con las previsiones de las autoridades competentes, dentro del calendario escolar y de su horario de trabajo, conforme a las disposiciones legales vigentes.
3. Planificar el trabajo docente y rendir oportunamente la información que le sea requerida.

(p.05)

En concordancia a lo planteado en el artículo, el docente debe poseer un perfil acorde con la profesión que ejercerá, ya que la responsabilidad que tiene es de una importancia considerable.

Según Paniagua, Ferrer, Morón, Sompolinski, y Torralba (2006) exponen:

La vida escolar y la profesión docente están sometidas al riesgo de la rutina. Un virus que pone en peligro la calidad del servicio educativo y, también, al crecimiento profesional con los consiguientes riesgos del burnout o síndrome de agotamiento profesional. La creatividad es el antídoto principal por el cual se debe velar como docente, y especialmente, como instituciones educativas.

Por ello, un objetivo implícito de toda buena gestión en la escuela debería ser, impulsar la mejora desde esta perspectiva profesional. (p.98)

En atención a lo expuesto, se puede decir, que todo docente debe poseer estrategias para que su enseñanza sea de calidad y no llegar al cansancio profesional, debe aportar a sus estudiantes enseñanza acorde a sus valores y principios para que así puedan contar con herramientas para ser aplicadas en el futuro, de igual manera es importante que el docente sea líder dentro de la institución educativa, que sepa cuál es su rol y la responsabilidad que implica.

En este particular, Figueredo (2011) citando a Ruíz (2000) define la gerencia como:

“el esfuerzo humano que emplea un gerente al dirigir a los organismos que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos, con la finalidad de alcanzar los objetivos correspondientes, de igual manera el mismo autor citando a Pérez (1997) señala que la gerencia educacional es un proceso que se ha desarrollado a través de las necesidades que tiene la educación, como la organización del trabajo educativo, el ambiente escolar, los sistemas de comunicación y las relaciones interpersonales de los miembros de la institución” (p.61)

Sin embargo, es conveniente para que el proceso de gerenciar dentro de las instituciones educativas se desarrolle a cabalidad, tener en cuenta la participación de la comunidad educativa de forma permanente dentro de la escuela brindando la ayuda necesaria para que los estudiantes reciban un aprendizaje real y significativo por parte del profesorado asignado, ya que la comunidad representa una parte importante dentro de las instituciones, por ende es la encargada de percibir el desenvolvimiento de los docentes dentro de las escuelas, por ello es imprescindible que todo docente asuma su desempeño y liderazgo de manera consciente para obtener el éxito y la aceptación deseada.

Por su parte, Piñerúa (2006) plantea los tipos de líderes de la siguiente manera:

Líder hereditario: su derecho a la autoridad se desprende de la posición que tiene dentro del grupo de parentesco. La autoridad de los líderes hereditarios se considera

legítima debido a que son quienes son, más que por su eficacia y eficiencia en el hacer. Esto no significa que su poder sea limitado.

Líder burocrático: éste alcanza posiciones de autoridad, progresando sistemáticamente a través de posiciones de menor autoridad; sus logros suponen cierta competencia y de antigüedad, que se adquiere a través de varios años. Las burocracias surgen en condiciones sociales bastante específicas y atraen y forman, a la vez, al tipo de persona que tiene ambiciones moderadas y que desea una carrera plena de rutina y seguridad.

Líder carismático: es directamente opuesto al burocrático. Se trata de una persona singular, que se eleva a la autoridad en épocas de gran crisis social; por la fuerza de su personalidad tiene poder sobre sus entusiastas seguidores, quienes pueden llegar a producir una autentica revolución social.

Líder representativo: éste puede poseer atributos de los otros tres tipos; puede proceder de una familia importante, puede haber alcanzado un puesto burocrático importante y puede poseer un considerable carisma personal. Pero estas cualidades no son la base de su autoridad. El líder representativo es escogido por sus seguidores por medio de un consenso general o por elecciones. La base de su autoridad reside en el hecho de que fue escogido por un grupo de personas, y él es responsable ante ellas. Estos líderes podrán continuar mandando solamente en tanto sus seguidores estén dispuestos a obedecerles; se igual forma, existen modos de privar a tales líderes de su autoridad sin que para ello sea necesario subvertir la totalidad del sistema social. (P.36-38)

En relación a lo anteriormente planteado, es necesario que el docente tenga claro qué tipo de liderazgo cumple dentro de la institución educativa y conocer sus características, ya que éstas vienen ligadas íntimamente a su personalidad y rasgos, esto para que en el instante de ser observado esté seguro de dar la impresión que se ha propuesto tener sin temor a ser juzgado de forma negativa.

En este respecto, Abreu (1998) señala lo siguiente:

“el estudio de los atributos o cualidades del liderazgo es tan antiguo como el estudio mismo del fenómeno y, como se señaló, a pesar de los diferentes

postulados teóricos, ámbitos de actuación y clasificaciones, sigue siendo un tema del mayor interés en las diferentes vertientes de estudio del liderazgo”. (p.79)

Se refiere en este apartado, que las cualidades que posee un individuo con respecto a su personalidad desde siempre se han tomado en cuenta para ejercer cualquier cargo vinculado con dirección de un personal calificado

Sin embargo, el mismo autor refiere que:

“el liderazgo implica ejercicio de poder y dominación, independientemente de su forma externa y de las valoraciones que del ejercicio del poder se realicen, que usualmente serán negativas. Se es líder porque se es cabeza o guía de otros. Desde Maquiavelo con su tratado de ejercicio del poder, el estudio del liderazgo es, entre otras cosas, el estudio del poder y la denominación”. (p.97)

Esto supone la autoridad que posee el líder sobre la demás personas, para así ejercer su responsabilidad atribuida sin embargo, es relevante señalar el liderazgo que ejercen los profesionales de las instituciones educativas dentro y fuera del aula para lograr sus objetivos.

Es pertinente que dentro este contexto se incluya la importancia que tiene la comunidad educativa para el desarrollo del proceso educacional, que como bien se afirmó el líder no solo se visualiza por su experiencia en el aprendizaje sino que actúa como mediador para que sus estudiantes participen en el aprendizaje, la comunidad educativa juega un rol de liderazgo dentro de la escuela, si bien se sabe que está conformada todos los involucrados en la educación, es imprescindible que todos y cada uno de sus actores estén estrechamente ligados y que asumen el rol que le corresponda dentro y fuera de la institución.

En relación es este planteamiento Zea (2007) dice lo siguiente:

“en las comunidades, como colectivo, la participación se convierte en un instrumento que permite la vinculación de múltiples actores y espacios, manteniendo los referentes de comunicación, intereses, dinámicas e interacciones. Cuando la participación se convierte en un proceso consciente hacia la configuración y madurez de la comunidad, ésta se caracteriza por el grado de conocimiento que cada miembro posee de los conflictos internos, de las necesidades percibidas y por la acción intencional para satisfacer las necesidades y resolver los problemas”.(p.27)

En relación a la cita, deben todos y cada uno de los integrantes de la comunidad tener responsabilidad en que se cumplan todos los objetivos propuestos en la educación.

La importancia de esta investigación, radica esencialmente en conocer la percepción del liderazgo docente según el consejo educativo, dentro y fuera de la institución y esto sólo se puede lograr con la integración de ésta en la escuela, con la participación constante, brindando la ayuda necesaria para minimizar los problemas que afecten a la institución educativa y creando confianza en los demás para realizar una labor que conlleve al éxito y el beneficio de ambas partes.

SECCIÓN II

Marco Teórico

Antecedentes

Según Tamayo (2004), todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado, constituye los antecedentes. Se trata de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma investigación. El antecedente puede indicar conclusiones existentes en torno al problema planteado. Se busca aprovechar las teorías existentes sobre el problema. (p.146)

Santaella (2008), realizó un estudio titulado El patrón de comportamiento gerencial del director en los procesos de liderazgo y toma decisiones y su relación con la motivación de la comunidad educativa de la Escuela Básica Lander. Upel. Maestría en Educación Mención Gerencia Educacional. La presente investigación tuvo como objetivo diagnosticar el patrón de comportamiento predominante del director de la Escuela Básica Lander. Esta investigación se justificó porque persiguió la obtención de información sobre los factores que inciden en la incorporación de la comunidad. Estuvo enmarcado en la metodología cuantitativa de tipo descriptivo y de campo. La autora concluyó que el director debe mejorar su aptitud basándose en los valores para que motive a la organización a participar en las actividades escolares en los procesos de planificación y toma de decisión y así alcanzar los objetivos y metas.

La anterior tesis tiene relación a la investigación que se viene desarrollando ya que tiene vinculación con el liderazgo y la comunidad.

Escalona (2011), su investigación tuvo relación con las Estrategias motivacionales dirigido a las docentes de la atención no convencional para la integración de la familia a la actividad pedagógica conjunta del centro de educación inicial. Upel. Maestría en Educación Mención Estrategias de Aprendizaje. Tuvo como propósito

fundamental diseñar estrategias motivacionales dirigido a las docentes de la atención no convencional para la integración de la familia en la actividad pedagógica conjunta del Centro de educación Inicial Mata de Coco. La investigación se centra en el modelo positivista y el método cuantitativa, el tipo de investigación empleada fue descriptiva apoyada en un diseño de campo; adicionalmente se respaldo bajo la modalidad de proyecto factible.

Se toma esta investigación de referencia, por tener relación a la integración de la familia a las actividades pedagógicas de la institución educativa, por otro lado se observa la pertinencia con la investigación en proceso por tener vinculación de la importancia de la participación de la comunidad educativa en las instituciones.

De igual forma Figueredo (2011), presentó una investigación titulada la relación entre las percepciones de los docentes, acerca del comportamiento de los directivos escolares y del clima organizacional en las escuelas públicas de educación media general, empleó la técnica de la encuesta y su instrumento fue un cuestionario.

Se hace referencia a esta investigación por tener relación sobre la percepción en las instituciones educativas.

Bases Legales

Comprende el conjunto de documentos de naturaleza legal que sirven de testimonio referencial y de soporte a la investigación que se realiza. Algunos de los documentos legales se que se pueden nombrar se encuentran: Normas, Leyes, Reglamentos, Decretos, Resoluciones

Se encuentran normalmente en: la Gaceta Oficial a la cual hay que indicarle su número y fecha de edición, las leyes aprobadas por el ente legislativo, en las actas aprobadas por las Juntas Directivas, en los Registros, en las notarías, cuando se trata de empresas es conveniente y necesario disponer del manual de organización por cuanto en él están datos tales como el registro de la empresa: sus objetivos, fines, estructura, antecedentes, el RIF, entre otros.

Otros documentos menores; también importantes las constituyen las resoluciones de los órganos ejecutivos de la organización que se estudian, que en la mayoría de los casos pueden estar reflejados en los memorando, actas e informes.

Según la Resolución 058 de los Consejos Educativos de la República Bolivariana de Venezuela en su Artículo 5. Señala lo siguiente:

Garantizar el desarrollo y defensa de una educación integral y permanente, de calidad para todas y todos, democrática, gratuita, obligatoria, liberadora, transformadora, emancipadora como derecho humano y deber social fundamental en igualdad de condiciones y oportunidades, sin discriminación, sin distingo de edad, género, con respeto a sus potencialidades, a la diversidad étnica, lingüística y cultural, atendiendo a las características locales, regionales y nacionales. (S.P)

En concordancia con la Resolución anterior, es obligatorio que todo ser humano reciba una educación gratuita y de calidad, e integral para el desarrollo de sus habilidades y con derecho a la igualdad, de manera que se deberá dar entrada a nuevos actores, ello requiere que los docentes adquieran conocimientos, valores, destrezas y habilidades para poder impartir una educación de eficaz dentro del aula y en las zonas de influencia escolar.

Se debe tener en cuenta que la educación es un asunto serio y de responsabilidad de quienes tienen la tarea de suministrarla y dirigirla, por lo tanto quienes la lleven a cabo deben ser personas con reconocida moralidad e idoneidad académica y por ende solvencia para ejercer su profesión.

Aunado a esto, el consejo educativo y la comunidad en general, deben ser partícipe del proceso de enseñanza-aprendizaje y saber que la institución cuenta con un personal que siempre está actualizado académicamente y dispuesto a trabajar en conjunto con todos los involucrados en el proceso educativo.

Bases Teóricas

Liderazgo

Según Figueroa (2007), se podría definir al líder como una persona con ciertas cualidades de personalidad y carácter, apropiadas para la situación general, apoyado por un grado de conocimiento y experiencia, capaz de guiar un grupo hacia la realización de su propósito fortaleciéndolo como equipo. (p.31)

De acuerdo a lo anterior, el líder debe poseer cualidades que lo identifiquen como líder y que esté capacitado para ejercer cualquier responsabilidad dentro de una organización.

Por otro lado, Abreu (1998), señala que el líder no puede convencer a la gente pretendiendo tener cualidades que no posee, pero puede ser muy convincente en la argumentación racional si muestra calma y naturalidad.(p.113).

Con relación a lo anterior, el líder debe actuar en forma natural para poder proyectar su imagen de líder, que los demás lo perciban por su convicción y no por su poder.

En el mismo orden de ideas Piñerúa (2006), define al líder como: “aquel que desempeña un rol social que supone el ejercicio legítimo de la “autoridad” sobre otras personas. Al líder, el grupo social le ha conferido el derecho de ordenar a otros y sus órdenes están respaldadas por el control social” (p.35).

Sin embargo, el líder ha de saber sus funciones y el tipo de liderazgo que debe ejercer para llevar a cabo su meta.

Según Manes (2005) clasifica los tipos de líderes de la siguiente manera:

Líder autoritario: concentra el poder de decisión, dicta el sólo las normas y actividades del grupo, es autosuficiente, no distribuye el poder de decisión, no promueve otros liderazgos, no estimula la iniciativa de los miembros del grupo, mata el entusiasmo, se limita a mandar, prohibir, amenazar, a castigar, es el dictador.(p.25)

Líder democrático: valora las ideas e iniciativas del grupo, coordina, anima y promueve la participación y la cooperación, favorece la aparición de liderazgo, distribuye el poder de decisión, ejerciéndolo de modo cooperativo, crea un clima de libertad de comunicación y de integración. (p.26)

Líder laissez faire: no toma ninguna iniciativa, no asume, dirige ni coordina, es inseguro y está desligado, el grupo se integra debido al desinterés o a los conflictos que se originan. (p.27)

Por otro lado, los seres humanos viven en medio ambientes sociales, esto es que sus necesidades básicas y su adaptación ocurren con relación a otras personas, aun cuando se trate de la satisfacción de las más primarias necesidades biológicas. Así la manera como se perciben recíprocamente es fundamental para la supervivencia y para la calidad de la misma. Toda ciencia cuyo interés sea la comprensión de las personas en su mundo real, debe intentar el estudio de los procesos mediante los cuales se conocen los unos a los otros. (Fernández. S.F) (P.111)

Referente a lo anterior, el ser humano necesita relacionarse con el medio ambiente y con las demás personas para poder convivir en un ambiente de armonía. Por ello es relevante conocer algunos conceptos relacionados con la misma.

Consejo Educativo:

Según la Resolución 058 de la República Bolivariana de Venezuela la define como:

“la instancia ejecutiva, de carácter social, democrático, responsable y corresponsable de la gestión de las políticas públicas educativas en articulación inter e intrainstitucional y con otras organizaciones sociales en las instituciones educativas. Ella es concebida como el conjunto de colectivos sociales vinculados con los centros educativos en el marco constitucional y en las competencias del Estado Docente. Sus integrantes actuarán en el proceso educativo de acuerdo con lo establecido en las leyes que rigen el Sistema Educativo Venezolano, fundamentada en la doctrina de nuestro Libertador Simón Bolívar” (p.09)

Es decir, que está precedida por todos los miembros de la organización educativa llámese docente, directivos, estudiantes, padres y representantes, comunidad en general entre otros.

Percepción

Es el proceso mediante el cual un individuo extrae información del ambiente; por lo tanto, el término “percepción motora” se refiere al proceso por medio del cual se reconoce y aprecia el mundo exterior mediante los estímulos recibidos por los sentidos y las respuestas motoras provocadas por esos estímulos (Bolaños, 2006). (p.193)

En el mismo orden de ideas, es lo que se percibe o se siente del mundo exterior o del ambiente que rodea.

Asimismo, los empleados ven su mundo laboral de maneras distintas, por diversas razones. Es factible que difieran en su personalidad, necesidades factores demográficos y experiencias o que se encuentren en entornos físicos, períodos cronológicos o contextos sociales diferentes. Sin importar cuáles sean las razones, tienden a actuar de acuerdo con sus percepciones. (p.11)

Quiere significar estos planteamientos, que cada persona es diferente y por lo tanto actúa de acuerdo a su personalidad y a sus percepciones.

Por ello el mismo autor dice lo siguiente: En lo fundamental, cada persona parecería decir: “Reacciono no al mundo objetivo, sino a un mundo que juzgo con base a mis propias creencias, valores y expectativas” (p.11), Esta forma de reacción lleva al proceso de percepción selectiva, en la que el individuo suele prestar atención a características de su ambiente laboral que son compatibles con sus propias expectativas o las refuerzan. La percepción selectiva no sólo puede causar malentendidos en relación con acontecimientos específicos en el trabajo, sino también llevar a una rigidez futura en la búsqueda de nuevas experiencias. Los administradores deben aprender a esperar diferencias de percepción en sus empleados, aceptarlos como seres emocionales, y administrarlos de manera individualizada. (p.11)

Se plantea entonces, que el individuo dentro de cualquier contexto, reacciona de acuerdo a lo que observa y entrelazándolas con sus experiencias previas, cuando la persona presta mayor atención a características individuales de los demás comienza a juzgar lo que conlleva a malentendidos sin ver más allá de una simple observación.

En otro orden de ideas, de acuerdo a la investigación que se viene desarrollando es de vital importancia conocer el tipo de teoría que se ajusta a este contexto y a las características que la misma posee.

Según Figueredo (2011): Es aquella apreciación que puede llegar a realizar una persona sobre otra en un primer contacto con la misma y que influyen en las interacciones posteriores” (p.27).

Habilidades del Docente

En referencia a la habilidad del docente, Calvo (2005) dice lo siguiente:

“ser formador supone no sólo dominar una serie de contenidos sino adquirir también una serie de habilidades y técnicas para transmitirlos. Son las llamadas habilidades docentes. Una de las clasificaciones más usadas es la que propusieron en su momento Allen y Ryan, que establecían que las habilidades que debían tener en cuenta cualquier formador son las siguientes: ser capaz de motivar hacia una tarea concreta, ser capaz de cambiar la situación estimulante, ser capaz de usar los silencios y lenguajes gestuales, ser capaz de usar los refuerzos, ser capaz de integrar los conocimientos, ser capaz de enlazar los contenidos”. (P.174-175)

En análisis de la cita anterior, el docente debe poner en práctica todos los conocimientos y estrategias aprendidas en su experiencia educativa para lograr el objetivo que se propone.

En otro orden de ideas, se indagó en varias teorías que sustentan la investigación, entre las que se consultó se señalan las siguientes:

Teorías del Liderazgo:

Teoría de los Rasgos o Teoría del Gran Hombre

Formulada a principios del siglo XX, trataba de determinar qué hacia grande a ciertos hombres. El enfoque estaba en identificar las cualidades innatas poseídas por los grandes líderes políticos, sociales y militares. Se pensaba que las personas nacían con esas características. Stodgill y otros investigadores (1948-1991) identificaron un grupo básico, aunque muy extenso, de rasgos comunes a los líderes. Tras una reducción se dedujeron los siguientes rasgos básicos de los líderes: inteligencia, autoconfianza, determinación, integridad y sociabilidad. (Gioya y Rivera, 2008). (S/P).

Esta teoría se centra sólo en los líderes (sus rasgos) y no en sus seguidores. Las organizaciones conseguirán más resultados si colocan a personas con ciertos perfiles innatos en posiciones de dirección determinadas, y remarca claramente que los líderes son los individuos que están al frente. (Ídem)

En lo relacionado con la teoría de los rasgos o teoría del gran hombre, se quiere expresar que las cualidades innatas las poseían los hombres de una trayectoria en el mundo, por ello le atribuían esas características a los políticos, militares, entre otros

Teoría Situacional

Desarrollada por Hersey y Blanchard en los años 60, se basan en la teoría de Reddin [3-D Management Style Theory], parten de la premisa de que diferentes situaciones demandan diferentes estilos de liderazgo. Ser un líder efectivo requiere que un individuo pueda reconocer las necesidades de los individuos y adapte su estilo a las necesidades de la situación. (Gioya y Rivera, 2008). (S/P)

La teoría anterior refiere, que cada individuo adapte su liderazgo a la necesidad o situación que se le presente.

SECCIÓN III

Marco Metodológico

Este capítulo detalla los principales aspectos metodológicos que guían la investigación. En este sentido, el objetivo del siguiente apartado es dar cuenta de la forma cómo los objetivos de investigación se llevarán a cabo, teniendo como referencia los antecedentes y el marco teórico.

Tipo de Investigación

Es la estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado. Sabino (2000) lo define “como una estrategia general de trabajo que el investigador determina una vez que ha alcanzado suficiente claridad respecto a su problema” (p.42).

En relación con el tipo de investigación que utilizará en el estudio de la Unidad Educativa “Majawaña, se asumirá el de tipo descriptivo, que consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo, con el fin de establecer su comportamiento, de igual manera, se pretende indagar acerca de la percepción del liderazgo docente según el consejo educativo de la misma institución.

Aunado a ello, Hernández, Fernández y Baptista (2001) plantean que el tipo de investigación descriptiva se lleva a cabo cuando el objetivo es describir situaciones específicas, es decir, la manera en que se manifiesta un fenómeno en particular. (p.61)

Diseño de la Investigación

El diseño de Investigación según Balestrini (2001), consiste en un plan global de investigación que integra de un modo coherente y adecuadamente correcto, técnicas de recogida de datos a utilizar, el diseño de investigación intenta dar de una manera clara y no ambigua respuestas a las preguntas planteadas en la misma. (p. 131).

En este sentido, el diseño será de campo, ya que los datos se recogerán directamente en la organización educativa Majawaña.

Por otro lado, De la Mora (2006) define la investigación de campo como: “aquella en la que el mismo objeto de estudio, sirve como fuente de información para el

investigador, el cual recoge directamente los datos de las conductas observadas” (p. 96).

En referencia al enfoque será cuantitativo, el cual es definido por Blaxter, Hugues, y Tight, M. (2008), como: “aquella investigación empírica en la que los datos adoptan forma numérica. Tiende a incluir conjunto de datos relativamente representativos y a gran escala, y a menudo se percibe o presenta de forma equivocada, como la recogida de “hechos”. (p.78)

En este particular, el enfoque cuantitativo, busca las causas o hechos de los fenómenos sociales para su estudio y por ende sus soluciones, por ello en esta investigación se asume este enfoque.

Paradigma de la investigación

El paradigma da una idea al investigador de la manera que debe actuar en el estudio que realiza, es decir qué paso debe seguir una vez obtenidos los datos de la investigación y llegar a la solución de la problemática planteada.

En este sentido, Villalobos (2006) citando a Kuhn define el paradigma como:

“un conjunto o constelación de creencias compartidas por un grupo, o bien, el conjunto de teorías, valores o técnicas de investigación de una determinada comunidad científica que sirven de modelo o ejemplo a un grupo o comunidad que lo acepta” (p.132)

En esta investigación el paradigma que asumirá es positivista. En este aspecto, Moreno (2003) lo define como: actitud teórica y metodológica, lo que es dado en la experiencia.

Se asume este paradigma, ya que tiene relación con las experiencias y creencias contenidas en la comunidad y que son vividas por la población de la misma.

Población y Muestra

Población

Según Fuentelsaz. (2006) es el conjunto de individuos que tienen características a estudiar, definidas en los objetivos de estudio, a los que se les deseará generalizar los resultados obtenidos y que generalmente es inaccesibles. (p.55).

De acuerdo a lo anterior, la resolución 058 en al consejo educativo, en su Artículo 4, expone lo siguiente:

El Consejo Educativo está conformado por padres, madres, representantes, responsables, estudiantes, docentes, trabajadoras y trabajadores administrativos, obreros y obreras de las instituciones educativas, desde la educación inicial hasta la educación media general y media técnica y todas las modalidades del subsistema de educación básica. También podrán formar parte de la comunidad educativa las personas naturales y jurídicas, voceros y voceras de las diferentes organizaciones comunitarias vinculadas con las instituciones educativas. (S.P)

Por lo tanto, la población estará integrada en su totalidad por todos los que conforman el consejo educativo de la Unidad Educativa “Majawaña” según el artículo 4 de la resolución anterior.

Aunado a ello, se tiene previsto seleccionar de la totalidad que conforman el consejo educativo, el comité de madres y padres para el estudio, lo que se traduce en 170 madres y padres de la población estudiantil de la Unidad Educativa “Majawaña”.

Muestra

Es el grupo de individuos que realmente se estudiarán, es un subconjunto de población. Para que se puedan generalizar los resultados obtenidos, dicha muestra ha de ser representativa de la población. (Idem.55)

Por otro lado Kish (1995) define la muestra de la siguiente manera: “sub-grupo de la población que se toma para realizar el estudio la cual se considera representativa para la investigación” (p.62).

Con respecto a la muestra, se refiere a la una parte finita de la población que será elegida para su estudio y la que será tomada en cuenta para aplicar el instrumento que se diseñe.

Con relación a la muestra que se va a seleccionar, hay varios tipos de muestras con las que se podrán trabajar, entre ellas están:

- a) Muestra simple: es la determinación de una porción de la población de forma aleatoria y sin que se establezca ningún criterio de diferenciación al interior de la misma

- b) Muestra por estratos: establece un atributo de diferenciación entre los componentes de la población, obteniéndose uno o más subgrupos poblacionales. Posteriormente, se procede a determinar una muestra simple que, en conjunto, dará lugar a la muestra estratificada

En el mismo orden de lo anterior, se escogerá como muestra al comité de madres y padres para el estudio, lo cual estará representado por 51 madres y padres de la población estudiantil con la población de la Unidad Educativa “Majawaña” que se traduce en un treinta por cien de la totalidad de la población.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas de Recolección de Datos

Se refiere a la manera cómo se va a obtener la información requerida para la investigación.

Técnicas

Según Aguilarte, Calurián y Ramírez, (2010) citando a Arias (1999) dice que: “son las distintas maneras de obtener los datos que luego de ser procesados, se convertirán en información. Entre estas se tiene: la observación (participante y no participante), la encuesta, la entrevista, y la discusión grupal”. (p.152)

Con respecto a este planteamiento, las técnicas son el punto de partida para obtener la información requerida.

La técnica que se utilizará en la Unidad Educativa “Majawaña” para recabar información será la encuesta.

Con referencia a esta última, Arias (2012) la define como: “técnica que pretende información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular”. (p.72)

El tipo de encuesta puede ser exploratorias: el propósito de esta encuesta es tener un primer acercamiento al fenómeno o tema estudiado. Sirven para identificar las

características generales o dimensiones del problema, así como para establecer hipótesis y alternativas del trabajo. Alvira (2011) (S.P)

El autor refiere, que este tipo de encuesta es el primer contacto que tiene el investigador con la población u objeto de estudio de quien se pretende obtener información.

Instrumentos de Recolección de Datos

Por otro lado, Sabino (1992) afirma que “un instrumento de recolección de datos es en principio cualquier recurso que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer información relevante” (p.72).

En este mismo orden, para poder obtener la información mediante la encuesta es preciso elegir un instrumento que permita recabar todos los datos que sirvan de objeto de estudio.

Por ello, el instrumento que se tiene previsto utilizar en el estudio de la Unidad Educativa Majawaña será el cuestionario, con el cual se podrán utilizar respuestas abiertas y respuestas cerradas, según la naturaleza de la pregunta en el tipo de estudio.

En relación a esto, Bernal (2006) define el cuestionario de la siguiente manera: conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos de la investigación. (p.218)

Validez y Confiabilidad

En otro orden de ideas, se puede aclarar que un instrumento es válido cuando mide lo que el investigador desea obtener.

Landeau (2007) define la Validez como: grado en que el instrumento proporciona datos que reflejen realmente los aspectos que interesa estudiar. (p.81)

De igual manera, el mismo autor define la confiabilidad como: el grado con el cual el instrumento prueba su consistencia, por los resultados que produce al aplicarlo repetidamente al objeto de estudio (p.81)

Quiere decir el autor, que mediante una prueba piloto, se puede verificar si el instrumento está acorde con los resultados que se esperan obtener y mediante el método que se elija entre los que se pueden mencionar: (test- rotest, formas paralelas,

métodos de consistencia interna: Alpha de Cronbach. Entre otros, se puede determinar su confiabilidad.

Procedimiento

Según Muñoz y Benassini (1998) la define como: una serie de actividades ordenadas, en las cuales se plantea la forma de obtener información relacionada con un problema en estudio y, mediante el cumplimiento de éstas, se alcanza un objetivo previamente definido. (p.169).

Se refiere a los pasos a seguir para realizar la acción de una investigación previamente estudiada y que comprende la redacción exhausta del proceder que a continuación se describe:

1^a Fase. Revisión Bibliográfica: Consiste en una exhaustiva consulta y clasificación de libros, artículos técnicos, documentos de archivo, revistas de especialidad, resultados de trabajos de campo y otras fuentes de información sobre la materia en estudio.

2^a Fase. Tipo de Investigación: Aquí se establece la manera que utilizará el investigador para recabar información en el campo de estudio y por ende las soluciones al problema que se plantea. Es un plan general que determina las operaciones necesarias para hacerlo. En este caso se utilizará la investigación de campo de carácter descriptivo. Para dar cumplimiento a lo planteado en los objetivos de la investigación, se seleccionará la población y la muestra. Del mismo modo, se diseñará un instrumento (cuestionario), mediante la cual se obtendrá información de relevancia para la investigación.

3^a Fase. Análisis de los Datos: En esta etapa, los datos recopilados serán procesados y organizados en tablas de distribución de frecuencias, si así lo amerita la investigación. Para el análisis correspondiente se hace uso de las técnicas descriptivas, luego de la interpretación de los resultados se derivarán las conclusiones y en función de estas las recomendaciones de la investigación.

REFERENCIAS

- Abreu, I. (1998). **Líderes e imagen pública en Venezuela. Elementos para el estudio del liderazgo.** Fondo Editorial de la Facultad de Humanidades y Educación. Universidad Central de Venezuela
- Aguilarte, I, Calcurián, I, y Ramírez, Y. (2010). **La comunicación asertiva como estrategia para mejorar las relaciones interpersonales en los docentes.** Universidad Central de Venezuela Facultad de Humanidades y Educación Escuela de Educación Estudios Universitarios Supervisados Núcleo Barcelona
- Alvira, F. (2011) La encuesta: una perspectiva general metodológica. Madrid: CIS
- Arias, F. (2012). **El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica.** (6^a. ed.) Caracas: Episteme.
- Balestrini, M. (2001). **Procedimientos técnicos de la investigación documental. Orientaciones para la presentación de informes, monografías trabajos de ascenso y otros.** Caracas. Editorial Panapo.
- Barragán, R, Salman, T, Ayllón, V, Sanjinés, J, Langer, E, Córdova, J y Rojas, R. (2003) **Guía para la formulación y ejecución de proyectos de investigación. Bolivia:** Fundación
- Belzunce, M. (2011) **Guía de competencias emocionales para directivos.** España
- Bernal, C. (2006) **Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales.** Colombia: Pearson educación
- Bernárdez, M. (2009) **Desempeño Humano: Manual de Consultoría.** Volumen 1. Global Business press
- Blaxter, L, Christina Hugues, C y Tight, M. (2008) **Cómo se investiga.** España: Editorial Grao
- Blejmar, B. (2002). **Liderazgo y desarrollo sustentable.** Buenos Aires, Argentina: Ediciones Manantial.
- Calderón, G, Hernández, G, Castaño A (2005) **Investigación en Administración en América Latina.** Colombia

- Calvo, M. (2005) **formador ocupacional: formador de formadores: formación profesional ocupacional: temario, test y casos prácticos.** España: Madrid-Eduforma.
- Castaneda, L (2005) **Un Plan De Formación En Liderazgo Para Jóvenes. ¿Tienes Madera De Líder? Aprende a Desarrollar Tus Cualidades De Liderazgo.** Ediciones Poder.
- Daft, R. (2006). **La experiencia del liderazgo.** Cengage Learning. México: Editores. Tercera Edición
- Day, C. (2005) **Formar docentes: cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado.** España: Narcea, S.A.
- De La Mora, M. (2006). **Metodología de la investigación: Desarrollo de la inteligencia.** México: Cengage Learning Editores.
- Díaz, M. (2008) **Integración familia, escuela, comunidad en la unidad educativa “Nueva Toledo”** Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de licenciado en educación, mención técnica mercantil. Universidad de oriente núcleo de sucre escuela de humanidades y educación departamento de psicología e investigación educativa.
- Escalona, L. (2011). **Estrategias motivacionales dirigido a las docentes de la atención no convencional para la integración de la familia a la actividad pedagógica conjunta del centro de educación inicial “Mata de Coco”** UPEL.
- Ferrer, L. y Uzcategui, M. (1996) **Características del liderazgo y sus mecanismos de transmisión en el modelaje de los valores culturales y organizacionales.** Universidad Católica Andrés Bello. Caracas –Venezuela.
- Figueroa, G. (2007). **Impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la unidad atención y prevención de la violencia de la fiscalía del Distrito Nacional**
- Figueredo, D. (2011). **Relación entre la percepción de los docentes, acerca del comportamiento de los directivos escolares y del clima organizacional en las escuelas públicas de educación media general pertenecientes al Municipio escolar nº 8 de San Carlos, Estado Cojedes.** Trabajo de Grado. Universidad

- Pedagógica Experimental Libertador. Instituto Pedagógico “Rafael Alberto Escobar Lara”.
- Fuentelsaz, C Icart, T, Pulpón, A. (2006) **Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina.** Edicions Universitat Barcelona
- Gioya y Rivera (2008)”**Menos líderes más liderazgo**” España
- Hax, A, y Majluf, N. (2004). **Estrategias para el liderazgo competitivo.** Chile: Ediciones Granica S.A.
- Hernández, R, Fernández, C, Baptista, P. (2001). **Metodología de la Investigación.** México: Mc Graw Hill,
- Juárez. (2011). **El docente: entre el oficio y la vocación.** IX Jornada de Educación en Valores. Caracas: Konrad Adenauer Stiftun.
- Kish, L. (1995) **Investigación.** Nueva Cork. John, Wiley y Sons.
- Landeau, R. (2007) **Elaboración de trabajo de investigación.** Caracas: Alfa editorial.
- López, N. (2005) **La educación en América latina, entre el cambio social y la inercia institucional.** Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación Sede Regional para América Latina. UNESCO
- Manes, J. M., (2005). **Gestión estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional.** Buenos Aires: Granica.
- Moreno, M. (2003) **Filosofía. Historia de la Filosofía Moderna y Contemporánea. Profesores de Enseñanza Secundaria.** Vol. IV: Temario Para la Preparación de Oposiciones. Ebook. España: Editorial Mad.
- Muñoz, C y Benassini, M. (1998). **Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis.** México: Pearson Educación.
- Nusche, D y Hunter, M. (2009) **Mejorar el liderazgo escolar.** Volumen 1. Política y práctica.
- Paniagua, G, Ferrer, M, Morón, S, Sompolinski, F y Torralba, R. (2006). **Dirigir la escuela.** España.
- Piñerúa, F. (2006). **El líder y sus seguidores en Venezuela.** Caracas: Fedupel.

- Quintero, E. (2010) **La interrelación de la escuela y la comunidad desde la diversidad educativa.** Cuadernos de Educación y Desarrollo Vol. 2, N° 18 (agosto 2010) En Revista. Edición Especial.
- Ramos, M. (2000) **Programa Para Educar en Valores.** Venezuela: Segunda edición. Paulinas Distribuidora.
- Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (Decreto N° 1.011 de fecha 4 de octubre de 2000) **Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario de fecha 31 de octubre de 2000.**
- Resolución 058 de los Consejos Educativos de la República Bolivariana de Venezuela.
- Rocambrun, M. (2005). **Integración de la comunidad a las Escuelas Bolivarianas.** Trabajo de grado no publicado. Barquisimeto. Lara.
- Rodríguez, V. (2010). **Una mirada al concepto desempeño profesional del docente del programa de formación de grado de estudio jurídico, desde el contexto venezolano.** Doctorado del IPLAC. Universidad Bolivariana de Venezuela. Estado de Aragua, Venezuela. Revista IPLAC Publicación Latinoamericana y Caribeña de Educación.
- Ruiz, J., Neif, S. Vanga, M. (2008) Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT) **Revista Venezolana de Gerencia** v.13 n.43 Maracaibo sep. 2008 [Consultado: 2013, julio 30].
- Sabino, C. (2002). **El Proceso de Investigación.** Venezuela: Editorial Panapo.
- Santaella, Y (2008) **El patrón de comportamiento gerencial del director en los procesos de liderazgo y toma decisiones y su relación con la motivación de la comunidad educativa de la Escuela Básica Lander.** UPEL.
- Sojo, I. (1998) **Líderes e imagen pública en Venezuela: elementos para el estudio del liderazgo.** Fondo editorial humanidades Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Tamayo, Mario. (2004) **Proceso de la Investigación Científica.** México: 4ta Edición. Limusa.

- Temperley, J, Stoll, L. (2011) **Mejorar el liderazgo escolar: Herramientas de trabajo** OECD Organisation for Economic Cooperation and Development.
- Universidad Católica Andrés Bello. (2001) **Seminario Identidad Profesional y Desempeño Docente en Venezuela y América**. Caracas: Publicaciones UCAB.
- Universidad Católica Andrés Bello. (2005). **Educación y ciudadanía: I Jornadas de Pedagogía, Escuela de Educación**. Venezuela: Publicaciones UCAB.
- Villalobos, S. (2006) **Filosofía 1**. México: Ediciones Umbral.
- Zea, C. (2007). **Hacia una comunidad educativa interactiva**. Colombia: Colciencias Colombia. Universidad Eafit

