



Gerencia educativa elemento fundamental en el desarrollo del talento humano

Educational management fundamental element in the development of human talent

Fecha de recepción: marzo, 05 de 2019

Fecha de aceptación: abril, 12 de 2019

Belkis Zulay Arellano Molina*

Resumen

La investigación parte en proponer la gerencia educativa como elemento fundamental en el desarrollo del talento humano. El estudio se apoyó en un modelo cuantitativo, fundado en un proyecto factible, apoyado en una investigación de campo de carácter descriptivo. Utilizando como técnica de recolección la encuesta, empleando como instrumento un cuestionario de 14 ítems, con una escala de respuesta tipo Likert. Los instrumentos fueron validados a través de juicio de expertos, la confiabilidad se obtuvo mediante coeficiente de Alpha de Cronbach. Concluyendo que el comportamiento organizacional le aporta al gerente un conjunto de conceptos que operan como guías en su actuación gerencial, se puede afirmar que cualquiera no puede llegar a ocupar una posición gerencial. Y no todos, llegan a ser incomparables gerentes. El impulso de las habilidades gerenciales, la internalización de los conceptos del proceder organizacional y el talento humano pueden contrastar la diferencia.

Palabras claves: desarrollo del talento humano, educadores, gerencia educativa, liderazgo, perfil del docente.

Abstract

The research starts by proposing educational management as a fundamental element in the development of human talent. The study was based on a quantitative model, founded on a feasible project, supported by a descriptive field research. Using the survey as a collection technique, also a questionnaire of 14 items as a tool, with a Likert type response scale. The instruments were validated through expert judgment, the reliability was obtained through Cronbach's Alpha coefficient. Concluding that organizational behavior provides the manager with a set of concepts that operate as guides in his management performance, you can said that not anyone can occupy a managerial position. And not everyone, is able to become incomparable managers. The impulse of management skills, the internalization of the organizational behavior concepts and human talent can contrast the difference.

Key words: development of human talent, educators, educational management, leadership, teacher profile.

Introducción

En las organizaciones, la administración de recursos humanos es un área muy sensible en la

* Magister en Gerencia Educacional. Docente adscrita al Ministerio del Poder Popular para la Educación de la República Bolivariana de Venezuela, correo:arellanomolina.belkis554@gmail.com.

mentalidad de quienes vienen operando en las instituciones desde hace muchos años, en la que influye la cultura organizacional que se adopte para dar respuesta a la problemática que esté presentando. Además, el contexto ambiental tiene gran peso en el buen desempeño de quienes la integran. Igualmente, las características internas, las funciones y el desenvolvimiento de los trabajos será la clave para generar un clima organizacional lleno de éxito. En este sentido, parafraseando a (Chiavenato, 2008: 658), expresa que:

Como seres humanos profundamente diferentes en sí, dotados de personalidad propia cada una con una historia particular, con habilidades y conocimientos, destrezas y capacidades indispensables para administrar los recursos organizacionales. Razón, por la cual se necesitan personas con el perfil académico adecuado para asumir la gerencia de una institución, donde se trate a las personas como tales, y no como simples recursos de la organización.

En relación a lo expresado por el autor se puede sostener que, la personalidad está formada tanto por la herencia como por los factores ambientales, moderados por las condiciones situacionales; los primeros trabajos sobre la estructura de la personalidad constituyeron intentos de identificar y nombrar las características permanentes que describen el comportamiento de un individuo. Al respecto (Robbins, 2009: 50), habla que: “la personalidad se refiere a un aspecto dinámico que describe el crecimiento y el desarrollo de todo el sistema sociológico de una persona”.

11

Los inicios de la administración de recursos humanos, se remonta al siglo XX, la cual surge de la progresión y la confusión de las labores organizacionales, luego del impacto de la revolución industrial. Dicha dirección surge como una actividad mediadora entre personas y organizaciones, para contener o reducir el conflicto empresarial entre los objetivos propios de la organización y los individuales.

Sin embargo, con el transcurso del tiempo estas relaciones cambiaron radicalmente del concepto de relaciones humanas a la denominación de administración de personal, en la cual se resalta el trato a las personas, como tales, con sus fortalezas y debilidades, debido a que estos no son recursos que la organización consume y utiliza, sino que por el contrario, las personas constituyen un factor de competitividad para las organizaciones.

De ahí, la importancia de procurar mediante la buena gerencia la optimización de los relaciones humanas en cada una de las instituciones brindando la oportunidad de consolidar un proceso de comunicación eficaz. En todas las organizaciones, la vida de los individuos se ve influenciada por éstas, debido a que son fragmento exhaustivo del medio donde el hombre

trabaja, se recrea, estudia, adquiere y compensa las necesidades. Por ello, el dominio de las organizaciones en la vida de las personas es fundamental; la manera como las personas viven, se visten, actúan, sus expectativas, su desempeño, sus conocimientos, sus valores experimentan un enorme predominio de las organizaciones que a su vez son influenciadas por el modo de pensar y sentir de todos sus miembros.

Indudablemente que las relaciones humanas en armonía son la base fundamental para el buen funcionamiento de toda organización, permitiendo el intercambio de ideas, experiencias, conocimientos, normas, valores y actitudes positivas para la institución, y a la vez benefician la multiplicidad de tareas. Por lo que el gerente, debe procurar la armonía entre sus trabajadores en la que asumir compromisos y cumplir las funciones asignadas es la estrategia fundamental por la cual el enfoque gerencial de quien dirige las instituciones debe luchar en forma constante y dinámica como garantía del buen funcionamiento académico y administrativo del personal, del cual debe cuidar al hecho de que estos se sientan a gusto y comprometidos de aportar a la organización alegría y satisfacción en su labor.

Sin embargo, el comportamiento de las personas se orienta hacia la satisfacción de sus necesidades y el logro de sus objetivos y aspiraciones. Por esto reaccionan y responden frente a su ambiente, bien sea en el trabajo o fuera de él. De lo señalado se puede enfatizar que, el comportamiento puede rebelarse frente a las políticas y los procedimientos de la organización de liderazgo que adopte el director en las instituciones educativas; pues se percibe que una gran mayoría de gerentes no cuentan con la preparación académica para dirigir a un personal que en primer lugar busca satisfacción personal, debido a que algunos directores son designados sin tomar en cuenta la organización y el compromiso social que tiene el servicio educativo en la sociedad.

Por tal sentido, es entonces cuando se irrespeta de manera directa e indirecta a un personal que cuenta con el perfil tanto en lo académico como en la capacidad persuasiva en las organizaciones para asumir la difícil tarea de administrar el recurso humano. En este orden de ideas, se considera muy importante realizar el estudio del esfuerzo gerencial que permite optimizar las relaciones educativas para favorecer la armonía en estas organizaciones. Debido a que el talento gerencial permite el desarrollo de los procesos y no es el azar lo que hace una experiencia enriquecedora.

En concordancia a lo enfocado se puede decir que, existen muchos aspectos que condicionan la

gestión del gerente, en las que se ven involucrados todos los miembros; uno de ellos es su capacidad de líder que le permite enrumbar la institución hacia su misión. Por eso el talento gerencial y el nivel de liderazgo que aplique a su gestión determina la eficacia en los resultados esperados, mediante la intervención de un conjunto de acciones dirigidas optimizar las relaciones entre los trabajadores de las escuelas.

De tal manera, el enfoque gerencial que busca armonizar las relaciones humanas en las escuelas y liceos contribuirá a corregir irregularidades que se presentan en las organizaciones educativas, en las que las personas buscan desenvolverse en semigrupos que actúan incluso aislados, sumidos y medianamente se suman a las actividades que se desarrollan en las instituciones, lo que se convierte en una amenaza para el clima organizacional. Por lo que se hace necesario poner en práctica un enfoque gerencial que materialice las expectativas y aspiraciones del Ministerio del Poder Popular para la Educación como ente rector de las políticas educativas.

Al respecto (Stoner, 2005: 10), sostiene que: “las expectativas, los rasgos y los enfoques del comportamiento determinan el liderazgo y su eficiencia, de la cual dependen las variables cultura organizacional, la naturaleza de las tareas, las actividades de trabajo, valor y experiencias de los gerentes.”. De acuerdo con lo expresado se puede mencionar que, capacitar al personal que estará al frente de las instituciones educativas en las que la comunicación muchas veces no fluye de manera efectiva en base a las múltiples exigencias del personal como un ser social, lleno de necesidades en donde el trato, el respeto y susceptibilidad se ponen de manifiesto, cuando el mensaje no es el esperado.

Ahora bien, partiendo desde este punto de vista se observa en el personal cierto temor para expresar sus inquietudes bien sea de manera personal o en una reunión, donde el director ofrece sólo información y no hay participación. Cabe significar que para lograr la optimización en las relaciones humanas es fundamental que el gerente cuente con la capacidad de liderazgo, sabiendo que todos son un guía, que complementan y ayudan al logro de los objetivos.

No obstante, (Newstrom, 2007: 61), define el liderazgo como “el proceso que ayuda a otros para trabajar con entusiasmo y hacia determinados objetivos, es decir, es el acto fundamental del éxito de una organización y su gente”. En tal sentido, cuando en una organización no posee la capacidad del líder y no se cultiva el liderazgo en los empleados,

pueden germinar dirigentes de grupos, que en diversos casos se revelan a objetivos individuales y no al de la organización.

Todas estas razones, dan lugar a la revisión y profundización del enfoque gerencial que permita optimizar las relaciones humanas, en las que se cree que posiblemente, las deficiencias se deben a la carga de actividades que tiene el director en la escuela, el cual no tiene espacios para dedicar mayor tiempo y dedicación a las tareas de compartir, intercambiar y escuchar a los demás miembros de la organización, dando mayor valoración al personal y comprendiendo sus necesidades, para poder exigir de un modo adecuado a cada ser humano, lo cual muchas veces sienten que en el quehacer diario y el exceso de tareas no es apreciado en su esfuerzo por el trabajo, por lo que es recomendable dedicar un tiempo a cada uno, lo cual no significa no exigir, ni complacer al trabajador, al contrario al darle valor e importancia, se sentirán comprometidos con la organización.

Considerando lo antes expuesto, se infiere que el rol gerencial de directores, subdirectores, y coordinadores, están dedicando su tiempo y esfuerzo en las tareas de tipo administrativo y descuidan la armonía que debe existir en las relaciones humanas, sin brindar la oportunidad de intercambiar ideas, experiencias mediante espacios que favorezcan e involucren a todos dentro de la organización, en lo cual el gerente debe brindar la oportunidad de armonizar las relaciones interpersonales.

De allí que la investigación estará determinando la importancia del enfoque gerencial basado en las habilidades persuasivas para optimizar e incidir en una actitud positiva hacia la interacción de las relaciones humanas, como alternativa para gerenciar en la práctica las actividades propias de directores, subdirectores y coordinadores en las instituciones educativas. El talento humano constituye el activo más meritorio de las organizaciones, por ello es necesario evaluar cuáles son las distintas formas de gestionarlo en las instituciones, para ello se debe dejar ver la ideología del hombre desde el asentamiento de las diferentes escuelas del pensamiento administrativo y los nuevos enfoques en la materia.

En términos generales, en Venezuela, las prácticas en materia de gestión del talento humano, han sido muy mesuradas puesto que no han cambiado desde la década de los noventa. Como señalan (Monteferrante y Malavé, 2004: 39), al explicar que: “la falta de congruencia entre los procesos de recursos humanos revela una falta de visión estratégica en el manejo de la gente, muy frecuente en la realidad gerencial venezolana”. En relación con los

autores se puede manifestar que esta realidad gerencial venezolana, aunque ha hecho esfuerzos por lograr la motivación de los empleados y alcanzar el éxito organizacional, por instantes, parece revelar, que ambos objetivos no se dirigen a un mismo logro y que los mismos son excluyentes.

La principal forma de adquirir el éxito organizacional, es forjarlo a través del talento de quienes la integran. Si bien es cierto que al hablarlo pareciera viable, en la conducción no lo es debido a que mantener la armonía entre las necesidades de la organización y las necesidades del talento humano, resulta confuso. Razón por la cual se hace necesario manifestar que, en el Centro de Educación Inicial La Esperanza del Municipio Antonio José de Sucre Estado Barinas, no escapa a esta realidad, pues en varias ocasiones el gerente evade algunas responsabilidades que tiene que cumplir, posiblemente por la falta de conocimiento sobre las funciones que debe desarrollar durante su labor y por el trato que debe dar a los docentes.

La situación arriba descrita trae como consecuencia la apatía por parte de los docentes al no cumplir con las actividades en las aulas de clase, pues consideran que el gerente debe dominar en todos los aspectos el significado de gerencia educativa, talento humano, entre otros y por ende los docentes no motivan a sus educandos para cumplir con sus actividades académicas siendo ellos los más afectados.

Por ello, se hace necesario proponer la gerencia educativa basada en las habilidades contundentes de los docentes e incidir en una actitud positiva hacia la interacción de las relaciones humanas que sirvan como elemento fundamental para el desarrollo del talento humano de los educadores del Centro de Educación Inicial la Esperanza del Municipio Antonio José de Sucre estado Barinas. Puesto que coexiste un extenso desarrollo teórico en la dirección para gerenciar el talento humano en las organizaciones y lograr conservar el equilibrio entre las insuficiencias de la organización.

Por tal sentido, se puede mencionar las siguientes interrogantes que darán respuesta a los objetivos planteados, para ayudar al investigador a describir ideas, estrategias, métodos, entre otros, para dar solución a los problemas planteados, los cuales conllevan a la formación de un aprendizaje eficaz tomando en cuenta las diferencias individuales. ¿Cuáles son los principios de la gerencia? ¿Cómo es el perfil del docente gerencial? ¿Cuáles son las funciones y características del liderazgo? Interrogante que llevó a plantear el objetivo de estudio: proponer

la gerencia educativa como elemento fundamental para el desarrollo del talento humano de los educadores del Centro de Educación Inicial La Esperanza del municipio Antonio José de Sucre estado Barinas.

El papel del educador

Se corresponde con el rol de mediación que cumple el maestro para llevar al niño y la niña a su nivel de desarrollo potencial, cuando se le dificulta lograrlo por sí mismo. La singularidad más reveladora de un maestro que trabaja con un currículo cognitivo es su rol de facilitador y mediador. Es decir el maestro utiliza una variedad de catalizadores originando una correspondencia cognitiva significativa entre los niños y sus experiencias. Fortifica a los niños a entender el significado integral de sus costumbres, de olvidados aprendizajes y relaciones. La intención de la conciliación con el niño es: conseguir de cada experiencia que los niños tengan la enseñanza máxima de elementos generalizadores. Aprovechar habilidades sobre cómo descubrir el mundo.

La instauración de un clima social y emocional para el aprendizaje eficaz, es un talante central en el currículo del preescolar ya que influye en los efectos sobre el aprendizaje. Las primordiales acciones que atenúa la interacción son instaurar un clima intelectual apremiante, conservar una actitud inquebrantable de observación, admirar los sentires de los niños, ponderar cuando sea preciso, reconocer la expresión de sentimientos, observar constantemente los métodos de aprendizaje, suministrar destrezas significativas a los niños tomando en consideración sus necesidades e intereses. La intercomunicación docente-alumno se exhibe en la reflexión de la acción mutua, debido a que el niño reflexiona sobre lo que oye decir o ve hacer al docente, y delibera igualmente.

Así mismo, el empuje del aprendizaje radica en gran medida de la destreza del docente para adecuar su demostración y su descripción a las necesidades variables del alumno. Para alcanzarlo se requiere motivar de forma provechosa al alumno y brindarle experiencias educativas acertadas, instaurando una relación de enseñanza-recíproca emprendedora y autorreguladora. Teniendo en consideración las siguientes estrategias empleadas por los docentes en un momento de la rutina diaria (momento de la planificación del niños), se logra estimar el rol del docente como mediador, facilitador, interactivo y modelo.

Gerencia educativa

La gerencia educativa se sitúa hacia la indagación y subsistencia de la perfección y la calidad en sus diferentes niveles y modalidades. Con el propósito de obtener la eficacia del proceso enseñanza y aprendizaje. Partiendo de allí es donde el gerente se percibe en la necesidad de desengancharse de condición que por extendidos años se han considerado deseables, antes de abordar los nuevos encauces de la gestión organizacional y cambiar la institución en un eje de interacción productiva con el fin de exaltar la calidad educativa. Al respecto (Ruiz, 2007: 22), considera que:

El gerente educativo como ente esencial, encargado de proyectar la educación en las instituciones educativas, así como una serie de valores y ejecutar las destrezas y habilidades que deben interactuar con el sistema social en que está inmerso, debe cumplir funciones de planificación, administración, coordinación, organización y control que se complementen con las características personales idóneas de un dirigente educativo tales como: honestidad, perseverancia, optimismo, creatividad, liderazgo y capacidad de comunicación, para hacer óptimo el desempeño que le corresponde.

En concordancia con lo expuesto se puede decir que, en el ejercicio de la administración y dirección educativa, la planificación ocupa un lugar significativo, ya que a partir de ella se establecen las políticas y las estrategias pertinentes que aseguran el buen funcionamiento de la labor educativa, así como establecer los planes y pautas que respondan el desempeño de los objetivos y metas de la educación, planteados en los diversos niveles educativos. Este proceso se debe gestionar de acuerdo a los lineamientos anteriormente fundados en las políticas educativas del estado, en cuya operacionalización juega un papel importante, los conceptos, actitudes y experiencias de los aseguradores de establecer ciertas políticas, como lo es el personal dirigente de una organización formativa.

Del mismo modo, la gerencia no es estrictamente una idea de la organización, como tampoco una práctica alineada al logro de eficaces resultados, a partir de unos objetivos previamente explícitos, es recapacitar en cómo llevar una institución al logro eficaz y seguro de sus objetivos. Ahora bien, en el área educativa, pensar en los retos actuales de la gerencia educativa, es pensar en el hombre como razón de ser y en los retos a los cuales se va a enfrentar de manera permanente los educadores y los directivos de la educación, al aspirar que cambien, es pensar en tareas siempre por hacer por quienes tienen la responsabilidad de crear

las contextos colectivos y formativos para que los educandos se formen integralmente como personas que tendrán, a su vez, el reto de transformar el mundo.

Según (Drucker, 2002: 7). Establece este concepto “la gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización,” esgrime como punto de partida para que cada quien funde pertinentemente los cambios obligatorios a fin de que el trabajo de la organización sea conveniente a las exigencias del contexto y en correspondencia con los principios de la gerencia moderna. Por otra parte el autor (Matsushita, 1996: 81), considera que la gerencia siempre debe desenvolverse con una política de dirección abierta, a la que describe de la siguiente manera: la dirección abierta significa confianza en los empleados, comunicación fácil dentro de la empresa, alta moral de los trabajadores y, sobre todo, solidaridad empresarial.

Liderazgo

El liderazgo es un tema crucial, hoy en día donde las organizaciones, empresas e instituciones permanentemente se encuentran en una constante lucha por ser cada vez más competitivas, lo que ha generado que las personas que las conforman sean eficaces e idóneas de ofrecer mucho de sí mismos, para el bienestar de la organización, empresa e institución. Al hablar de instituciones educativas y personas, es indispensable mencionar a los conductores, los líderes de hoy, aquellos que logran el éxito de sus organizaciones y que orientan a sus subordinados a seguirlos, tomando en cuenta que lo primero es luchar por lograr el bienestar de la institución y por el grupo que tiene bajo su mando. Al respecto (Suárez, 2001: 137) expone que: "El maestro tiene una función dirigente, colocada como está dentro de la comunidad en una posición destacada, por el solo hecho de ésta, que requiere cierta autoridad como para comprender a los miembros de la comunidad, la importancia de la escuela, y más aún, las responsabilidades que ellos adquieren frente a ésta".

De acuerdo a lo enunciado por el autor se deduce que, el líder como toda persona posee muchos defectos y virtudes que deben conocer, esto implica visualizarse dentro del propio ser, conocerse a sí mismo, para poder entender a los demás y reflejar lo que quiere lograr, lo que busca alcanzar con los demás para conseguir el éxito. La particularidad del liderazgo son los discípulos. En términos lo que forja que una persona sea líder es la disposición de la gente a seguirla. Al mismo tiempo, las personas tienden a seguir a quienes les brindan los medios

para el logro de sus deseos y necesidades. El liderazgo y la motivación están estrechamente interrelacionados, teniendo en consideración cuando se valora a las personas por la razón de sus acciones.

Perfil del docente

El concepto básico de la transformación está en el hecho de reconocer el planteamiento humanista y desarrollista, constituyendo una buena combinación para dar, en forma combinada y pluralista, su contribución a la reformulación de un modelo de formación docente que se cimiente en una sensatez sustantiva y significativa. El nuevo enfoque armonizará el criterio de la competitividad con el criterio ético. La meta es fundar un individuo con habilidad de invención y creación. Se piensa que el docente tenga la suficiente formación para proporcionar atención al proceso educativo y perfeccionarlo creativamente.

De esta manera germina un perfil más extenso, que incluye el desarrollo personal, actitudes, comunicación, orientación, liderazgo, toma de decisiones, mejoramiento personal, dimensión social e intelectual. Basándose en (Kincheloe, 1989: 34), la propuesta actual de formación docente se basa principalmente en los siguientes aspectos, ajustada en el progreso de habilidades, la enseñanza como actividad académica e intelectual, se demanda de habilidad para acarrear escenarios de búsqueda y uso apropiado de la información, necesidad de operar un marco de referencia conceptual para el progreso inteligente y no inconsciente de los métodos usados en clases.

Desarrollo del talento humano

El desarrollo del talento humano, parte de un continuo proceso de evaluación del desempeño personal, donde se admite gerenciar, dirigir y supervisar el equipo de trabajo, procurando identificar el perfeccionamiento personal y competitivo de los docentes, las necesidades de progreso permanente y el aprovechamiento eficiente de los recursos humanos. Asimismo, mediante la indagación constante en el equipo, se llega a la detección de necesidades de preparación y de mejoramiento de perfiles, para lo cual es necesaria la retroalimentación del personal, a fin de reconocer las potencialidades e identificar con él las acciones de mejora que posibiliten al diseño de los programas de capacitación y desarrollo de aptitudes conformes

con las necesidades actuales del cargo, los resultados organizacionales, el plan estratégico y las exigencias del entorno.

Es así como el talento humano encierra una extensa progresión de habilidades, conocimientos, comportamientos y rasgos que pueden ser técnicos por naturaleza y se relaciona con habilidades interpersonales. Es por ello que el esfuerzo humano resulta trascendental para la puesta en marcha de cualquier organización; si el componente humano está presto a aportar su esfuerzo, la organización transitará; en caso inverso, se interrumpirá. Es por ello que toda organización debe ofrecer substancialmente esmero a su personal, (talento humano). En la experiencia, la administración se determina a través del proceso administrativo: planear, ejecutar y controlar. Al respecto (Martínez, 2002: 23), afirma que:

En el caso de una organización, la productividad es el problema al que se enfrenta y el personal es una parte decisiva de la solución. Las técnicas de la administración de personal, aplicadas tanto por los departamentos de administración de personal como por los gerentes de línea, ya han tenido un gran impacto en la productividad y el desempeño.

De acuerdo con lo mencionado se puede enfatizar que, el talento humano proporciona el fulgor creativo en cualquier organización y por lo tanto son las que se encargan de diseñar y producir la calidad educativa instaurando los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficaz es inadmisibles que una organización logre sus metas. La responsabilidad del director de talento humano es hacer caer la balanza en esta relación entre una organización y sus empleados.

20

Metodología

El presente trabajo se fundamenta en un modelo cuantitativo basado en la modalidad de proyecto factible. Al respecto el (Manual de Trabajos de Grado de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, 2010: 107), señala que: “consiste en elaborar una propuesta viable destinada a atender las necesidades específicas, determinadas a partir de una base diagnóstica.”.

En este contexto se define el diseño de investigación como el procedimiento o la estrategia integral que orienta desde la perspectiva técnica y guía todo el tránsito investigativo, desde la recolección inicial de los datos hasta el análisis e interpretación de los mismos en función de los objetivos puntualizados en la investigación. Atendiendo a los objetivos definidos, de manera esencial la investigación se sitúa hacia la incorporación de un diseño de campo.

Según (Tamayo, 2008: 110), afirma que: “cuando los datos se recogen directamente de la realidad, por los cuales son denominados primarios, su valor radica en que permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas.”. De lo señalado por el autor se puede resaltar en este diseño que, su valor reside en que le permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han conseguido los datos, posibilitando su revisión o modificación.

Población

La población para un estudio es el universo de la investigación, sobre el cual se procura trascender en los resultados. Está instaurado por la particularidades propias o clasificación por estratos que permita diferenciar los sujetos unos de otros. Para la cual (Pérez, 2009: 70) define la población es el “conjunto finito o infinito de unidades de análisis, individuos, objetos o elementos que se someten a estudio; pertenecen a la investigación y son la base fundamental para obtener la información.” Por tal motivo la población objeto de estudio del presente trabajo está conformada por un total dieciséis (16) docentes que conforman el Centro de Educación Inicial La Esperanza del municipio Antonio José de Sucre estado Barinas.

21

Técnica e instrumentos de la recolección de datos

La técnica seleccionada fue la encuesta, la cual es definida por (Arias, 2006: 72), como: “una técnica que pretende obtener información que suministre un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación a un tema en particular.” Ahora bien, el instrumento seleccionado para la recolección de datos es el cuestionario conformado por catorce (14) proposiciones en la escala de Likert; por tal motivo, los indicadores de respuesta del cuestionario se circunscriben a cinco opciones de respuesta las cuales son: Siempre (S), Casi siempre (CS), Algunas veces (AV), Casi nunca (CN), o Nunca (N).

Validez y confiabilidad

Al respecto, (Hurtado y Toro, 1999: 83) conceptualiza que la validez del cuestionario: “es una condición necesaria de todo diseño de investigación y significa que dicho diseño permite detectar la relación real que pretendemos analizar, que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación”. De acuerdo a lo descrito por

este autor se puede decir que la validez es el método de investigación utilizado capaz de responder a las preguntas formuladas con anterioridad para dar respuesta a una interpretación. Es decir, las interrogantes consultarán sólo aquello que se pretende medir.

Técnica de análisis de los datos

La intención del análisis en toda investigación es emplear un conjunto de estrategias y técnicas que le permitan al investigador conseguir el conocimiento que estaba investigando a partir del apropiado procesamiento de los datos recogidos. Una vez aplicados los instrumentos y conseguido las respuestas se procedió a comparar cualitativamente y cuantitativamente los mismos de acuerdo al carácter de cada uno. Paralelamente se efectuó el vaciado en un tabulador para tal fin, que permitirá derivar las frecuencias y porcentajes proporcionados a las alternativas presentadas. Estos son demostrados a través de cuadros donde reflejan la importancia de los aspectos expresados en el planteamiento y fundamentación técnica de la investigación.

Fase de factibilidad

La siguiente fase es un proceso metodológico donde establece y permite asegurar los recursos empleados, como también los efectos de la investigación, igualmente se selecciona la técnica, implemento, costo y evaluar los recursos disponibles. Por lo tanto en esta fase se analizó las posibilidades y ventajas desde el punto de vista técnico, institucional, económico y social. Del mismo modo, (Arias, 2006: 134), señala: “Que se trata de una propuesta de acción para resolver un problema práctico o satisfacer una necesidad. Es indispensable que dicha propuesta se acompañe de una investigación, que demuestre su factibilidad o posibilidad de realización”.

Factibilidad técnica

Se determinan los elementos técnicos y requisitos disponibles, ya sean de orden material, humano e institucional. La factibilidad técnica es propiciada por la disposición de los directivos de la institución para aplicar la propuesta, igualmente requiere de una infraestructura escolar, materiales y los recursos que dicha institución y los organismos

gubernamentales aporten para el desarrollo de la propuesta, los mismos se solicitarán a través de un oficio.

Factibilidad institucional

Se hace referencia a los aspectos institucionales que podrán intervenir en el desarrollo de la propuesta la cual se aplicará en el Centro de Educación Inicial La Esperanza del municipio Antonio José de Sucre estado Barinas.

Factibilidad económica

Se realiza en función de los gastos para la ejecución de la propuesta, se cuenta con recursos propios de la investigación.

Factibilidad social

Esta fase corresponde a las necesidades sociales y se vinculan al interés de la población a quien va dirigida. De igual manera, se pretende dar una cobertura a otras instituciones donde se evidencie la necesidad de proponer las funciones y características del liderazgo como elemento fundamental para el desarrollo del talento humano de los educadores del Centro de Educación Inicial La Esperanza del municipio Antonio José de Sucre estado Barinas.

23

Fase de diseño

En esta fase se propone las funciones y características del liderazgo como elemento fundamental para el desarrollo del talento humano de los educadores del Centro de Educación Inicial La Esperanza del municipio Antonio José de Sucre estado Barinas. Este plan queda conformado de la siguiente manera: 1) presentación, 2) justificación, 3) fundamentación, 4) estructura del plan, 5) objetivos y 6) pasos a seguir para el desarrollo de la misma.

Reflexiones sobre la gerencia educativa como elementos fundamental en el desarrollo del talento humano

Un suceso trascendental que destaca la gerencia de las organizaciones, es que la amplificación de su compromiso con sus fines y propósitos es, en gran medida, la derivación de la claridad y

forma en que los objetivos son determinados, sin objetivos no hay necesidad de una organización.

Por otra parte cabe decir que, el oficio del gerente no es cosa sencilla, sino él que reorganiza esfuerzos particulares para el resultado de objetivos organizacionales demanda de preparación consciente, del avance de ciertas destrezas (prácticas, humanísticas y conceptuales) y talento humano. Tales habilidades facultan al gerente para desempeñar con eficiencia sus funciones de planeación, organización, dirección y control. También le permiten, en el plano de la cotidianidad, rescatar exitosamente sus roles interpersonales, informativos y decisorios.

Por tal motivo, las habilidades a las que se ha hecho referencia deben sustentarse en una comprensión cabal de la conducta del hombre en el trabajo y del funcionamiento de las organizaciones, la cual el proceder organizacional le atribuye al gerente un conjunto de concepciones que operan también como guías de su actuación gerencial. Percibidas así las cosas, se puede afirmar que cualquiera no puede llegar a ocupar una posición gerencial. A excepción de que no todos, llegan a ser incomparables gerentes. Y escasos son gerentes excepcionales. El impulso de las habilidades gerenciales, la internalización de los conceptos esenciales del proceder organizacional y el talento humano pueden contrastar la diferencia.

24

La falta de motivación de los docentes, pareciera estar vinculada con el estilo de liderazgo asumido por el personal directivo, así como las relaciones interpersonales poco armoniosas entre los miembros quienes generan ambientes de trabajo tensos, insatisfactorios y muy poco productivos, en la mayoría de los casos obedece, a que el talento humano docente no se sienten identificados con los objetivos personales o individuales que desean alcanzar dentro de la organización.

Por su parte, los ambientes laborales poco armoniosos, es una de las causas que ha generado en el personal, tensión e inconformidad de algunas necesidades transitorias. Esta insatisfacción laboral por parte del talento humano, requiere de mayor atención, pues se ha dejado de lado el estímulo, la motivación, la iniciativa como factores internos que permiten entender el comportamiento de los docentes, a los fines de cubrir las necesidades individuales de los mismos y por ende elevar la productividad laboral de todos los docentes.

Todo lo mencionado anteriormente, promueve la necesidad para que los docentes tomen conciencia sobre la crisis educativa que enfrenta hoy en día el sistema educativo en

Venezuela, la cual se caracteriza, entre otros aspectos, por la baja productividad laboral, así como el poco desempeño de los gerentes en sus funciones básicas, ante la organización. Estas razones antes descritas, permiten generar una propuesta como vía o alternativa para optimizar la situación planteada.

Actualmente, se requiere un cambio en las condiciones de trabajo de los gerentes, por lo tanto es necesario colocar en práctica un conjunto de sugerencias con la finalidad de lograr una vinculación efectiva entre todas las partes afectadas, a continuación se mencionan algunas de ellas: se considera primordial, generar talleres de autorrealización, iniciativa, motivación, que permitan afianzar las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización, así como limar asperezas y manejar los conflictos, para generar ambientes armónicos de trabajo en equipo que permitan el consenso, la discusión y el cumplimiento no sólo de los objetivos organizacionales sino también los individuales.

Ahora bien, hay que asumir el liderazgo como una forma natural y social en el cual se involucre todos los entes sociales que forman parte del entorno, y de esta manera dar la participación a cada uno de ellos para que extraigan sus propias conclusiones sobre los trabajos desarrollados, esto lleva a pensar que el liderazgo se debe dar de una forma democrática y participativa que oriente y beneficie al entorno en general.

Reflexiones finales

La función principal del gerente líder es de guiar y orientar a sus seguidores ofreciéndoles confianza y ánimo para seguir adelante, de esta forma los integrantes y el entorno se sienten motivados y deciden a continuar luchando de forma gratificante y acorde a las normas y reglamentos que posee la organización para el momento; ya que esto hace responsables a las personas para su fiel cumplimiento de las actividades.

Finalmente, hay que formar maestros con vocación de servicio y que lleven el liderazgo a cada una de las organizaciones donde se desenvuelven, ya que ésta es una de las cualidades de mayor relevancia que debe tener todo docente para no permitir que otras personas lo hagan por él y luego quedar en un segundo plano, ya que Venezuela necesita docentes comprometidos con la educación del siglo XXI.

Bibliografía

- Arias, Fidas. (2006). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. (5^{ta} Edición). Caracas: Editorial Episteme, C. A.
- Chiavenato, Idalberto. (2005). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (4^{ta} Edición). Bogotá: Mc. Graw Hill.
- Drucker, Peter. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Bogotá: Editorial Norma.
- Hurtado, Iván y Josefina Toro. (1999). *Metodología de la Investigación* (3^{ra} Edición). México: Mc. Graw Hill.
- Kincheloe, Joe. (1989). *Escuela y Tolerancia*. Madrid: Editorial Ediciones Pirámide.
- Martínez, Paulina. (2002). *Planeación y organización de empresas* (8^{va} Edición). México: Editorial Mc. Graw Hill. Interamericana de México.
- Matsushita, Konosuke. (1996). *Claves de un buen gerente*. Perú: Ediciones Kyodai Trading Corporation S. A.
- Monteferrante, Patricia y José Manuel Malavé (2004). “Todo lo que usted quería saber sobre ¿Qué están haciendo las gerencias de recursos humanos en Venezuela?”. *Debates IESA*, Vol. X. No. 1.
- Newstrom, John. (2007), *Administración*. Colombia: Editorial Mc Graw-Hill.
- Pérez, Alexis. (2009). *Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación* (3^{ra} Edición). Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Robbins, Stephen. (2009). *Comportamiento Organizacional* (10^{ma} Edición). México: Editorial Prentice – Hall Hispanoamericana. S.A.
- Ruiz, José. (2007). *Gerencia para la Calidad en el Aula*. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Stoner, James. (2005). *Administración* (7^{ma} Edición). México: McGraw Hill Interamericana.
- Suárez, Miryam. (2001) *Liderazgo y Comunicación*. Editorial. S. A. Bogotá: McGraw Hill Interamericana.
- Tamayo, Mario. (2008). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: Editorial Limusa.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2010). *Manual de Presentación de Tesis de Grado*. Caracas: Autor.