

LIDERAZGO EN LA GERENCIA EDUCATIVA A NIVEL DE EDUCACIÓN PRIMARIA

LEADERSHIP IN EDUCATIONAL MANAGEMENT AT THE PRIMARY EDUCATION LEVEL

Maira Elena Pérez Martínez¹

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo general desarrollar estrategias gerenciales para el fortalecimiento del liderazgo en la gerencia educativa a nivel de educación primaria en la Escuela Primaria Bolivariana Fundabarrios San Carlos estado Cojedes. El sustento teórico se enmarco en la teoría de liderazgo carismático y transformacional, así como en la integración con la filosofía organizacional. La metodología se enmarco en el paradigma positivista, enfoque cuantitativo, de tipo de campo, nivel descriptivo, con un diseño no experimental, bajo la modalidad proyecto factible. La población y muestra estuvo constituida por cuarenta (40) individuos. La técnica para la recolección de datos fue a través, de la encuesta, bajo un cuestionario de diecisiete (17) ítems bajo la escala de Likert, el cual fue validado a juicio de tres expertos, y para comprobar la confiabilidad se utilizó el coeficiente de Alpha de Crombach el cual arrojó una confiabilidad de 0.95. Una vez realizada la encuesta, se evidencio que el 55% de la población encuestada manifestó que casi nunca las decisiones son debatidas en grupo, lo que evidencia ausencia de liderazgo. Para ello se desarrollaron dos estrategias las cuales fueron: Comunicación asertiva y elementos teóricos y prácticos del liderazgo.

Palabras Clave: Liderazgo, Educación, Gerencia

ABSTRACT

The present work had as general objective to Develop: Managerial strategies for strengthening leadership in educational management at the level of primary education in the Bolivarian Primary School Fundabarrios San Carlos, Cojedes state. The theoretical basis was framed in the theory of charismatic and transformational leadership, as well as in the integration with the Organizational philosophy. The methodology was framed in the positivist paradigm, quantitative approach, field type, descriptive level, with a non-experimental design, under the feasible project modality. The population and sample consisted of forty (40) individuals. The technique for data collection was through the survey, under a

Recibido: Diciembre 2025

Aceptado: Enero 2026

Publicado: Febrero 2026

¹Maestrante de la Maestría Gerencia Educativa de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL San Carlos estado Cojedes. Licenciada en Contaduría Pública. Correo: melena8831@gmail.com

questionnaire of seventeen (17) items under the Likert scale, which was validated in the opinion of three experts, and to verify the reliability the Crombach's Alpha coefficient was used which showed a reliability of 0.95. Once the survey was conducted, it was found that 55% of the surveyed population stated that decisions are almost never discussed in groups, which demonstrates a lack of leadership. Two strategies were developed: assertive communication and theoretical and practical elements of leadership.

Keywords: Leadership, Education, Management

INTRODUCCIÓN

El conjunto de transformaciones sociales en el mundo, llevan adjunto una serie de pensamientos reflexivos del ser humano, el cual comienza a replantear actividades y procesos, desde el contexto de la gerencia, integrado a la construcción de organizaciones eficientes. Esto en virtud de atender en el presente, específicamente, en el contexto educativo, las futuras condiciones de los sistemas que sostengan las mejores condiciones para ofrecer una educación de calidad.

Por consiguiente, la educación, representa una alternativa de construcción social para el desarrollo de una Nación, puesto que vincula los distintos escenarios de la dimensión humana, en la sinergia de la participación de los diferentes actores sociales, conjuntamente con la gerencia, como enfoque de liderazgo, discurso y acción, que promueve a partir del diálogo, y el cumplimiento de las funciones del director dentro de las instituciones educativas, ya que representa un elemento muy importante.

Seguidamente, el buen desempeño del gerente educativo, facilita el cumplimiento de los objetivos y en cierta forma, garantiza el éxito del proceso en toda institución, haciendo uso del liderazgo como herramienta, otorgando características especiales, propiciando un ambiente sano para el desarrollo de planes, así como el cumplimiento de metas establecidas. Por lo que es necesario

que este actor gerencial, tenga la plena seguridad de que no solo el cumple con sus funciones, sino que, el personal bajo su cargo también se apega al cumplimiento de las funciones inherentes al mismo.

Es por esta razón, es que surge la intencionalidad de realizar el presente estudio, que desde su propuesta aporta respuestas e ideas a seguir para brindar solución la problemática que se plantea en la institución, así como para servir de referencia a futuras investigaciones que se puedan realizar otras instituciones que se encuentran en situación similar o igual. Motivo por el cual surge como objetivo general: Desarrollar estrategias para el fortalecimiento del liderazgo en la gerencia educativa a nivel de Educación Básica en la Escuela Bolivariana Fundabarrios San Carlos estado Cojedes.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Toda investigación se sustenta en un conjunto de teorías sobre aspectos esenciales de la misma. Estas concepciones constituyen sus fundamentos teóricos ya que aportan un marco referencial que sirve de base a la propuesta de estrategias y al diseño de las acciones que las conforman. En este sentido, consideran Palella y Martins (2012), que el planteamiento de una investigación no puede realizarse "sino se hace explicito aquello que nos proponemos conocer: es siempre necesario distinguir entre lo que se sabe y lo que no se sabe con respecto a un tema para definir claramente el problema que se va a investigar" (p. 92). El correcto diseño de un problema de investigación, permite concretar sus objetivos generales y específicos, como así también la delimitación del objeto de estudio.

Se inicia con Macías, (2021), en su trabajo titulado: "Gestión del liderazgo y valores en la administración del Colegio Nacional Mixto "GRAN BRETAÑA", para optar al título de: Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Católica de Loja, La investigación fue realizada en las instalaciones de la institución, para obtener información certera sobre cómo se aplica la gestión de

liderazgo y valores; la misma que evidenció áreas de mejoramiento, como la comunicación, clima laboral compromiso, concienciación, capacitación, gestión etc. Los datos obtenidos, permitieron plantear una propuesta de mejoramiento para lograr una mejor gestión de liderazgo y valores, en los ámbitos donde se detectó necesidades de reforzamiento, indicados en el párrafo anterior; y así caminar hacia la competitividad educativa, y así poder tomar decisiones futuras, que sumen calidad impartida por el centro.

Esta investigación, guarda relación con la presente investigación ya que aporta datos importantes, que demuestran la importancia que tiene el hecho, que el director practique un buen liderazgo, lo cual se ve reflejado en la consecución de los objetivos y en el desempeño de los docentes, ya que todos los días los líderes en las instituciones educativas se enfrentan con retos de toda índole en el ámbito de gestión, lo que implica la responsabilidad sobre actividades de contratación, supervisión, capacitación y evaluación de los profesores; programación de oferta educativa; presupuesto; planta física; atención a alumnos y sus familias; promoción y captación de alumnos; comunicación organizacional.

Seguidamente, Núñez, (2021), con su trabajo titulado: Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Unidad Educativa “Nuestra Señora del Cisne” para optar al título de: Magister en Gerencia y Liderazgo Educativo de la Universidad Católica de Loja, La tesis formulada se organizó con un sustento teórico que abarca temáticas sobre gestión, liderazgo y valores en la educación. Es fundamentada y argumentada en conceptos de textos de varios autores, aportes de carácter personal y diversos contenidos tomados de la web. Los compendios teóricos son de relevancia puesto que respaldaron la propuesta, permitiendo abarcar aspectos que se correlacionan con los espacios académicos estudiados que permitieron certificar y convalidar la presente investigación.

La presente investigación guarda relación con este trabajo, ya que ambos buscan brindar soluciones, a través de una propuesta a las consecuencias que

trae consigo la ausencia del liderazgo en la gerencia en el ámbito educativo, teniendo presente que la gestión educativa considera al entorno interno de la entidad docente direccionada al logro de sus objetivos, muchas de ellas la relacionan con los aspectos de las nuevas tendencias y transformación educativa

Los aspectos teóricos que sustentaron la investigación son los siguientes:

Liderazgo

Desde una concepción ampliada, que aquí vamos a sostener, el liderazgo puede ser ejercido por todos aquellos que, independientemente de la posición institucional que ocupen, son capaces de motivar, dirigir, apoyar a otros en torno a determinadas propuestas o proyectos. Es cierto que la estabilidad y continuidad de la organización exige unas posiciones formales. Pero el cambio y la renovación en una organización implican que puedan emerger diferentes liderazgos, al margen de dicha posición institucional Bolman, (1994).

Asimismo, ni ejercer de líder es ser un héroe, ni -en el otro extremo- se puede igualar liderazgo y gestión técnico-administrativa. Al igual que en el caso anterior (liderazgo y posición) uno y otro no son excluyentes (un buen gestor puede ser un buen líder y viceversa), cada uno tiene -en principio- diferentes papeles en la organización. Por otra parte, el gestor suele limitarse a que las cosas funcionen tal y como están prescritas, de manera reproductiva; mientras que un liderazgo para el cambio exige -por definición- ir más allá de la propia gestión.

No obstante, a veces, es difícil distinguir cuándo una práctica se limita a la mera gestión, o se realiza con un sentido o finalidad ulterior. Precisamente en la medida en que en nuestro contexto el término "líder", "liderazgo" tiene unas connotaciones específicas, distintas de la dirección, cabe emplear este último refiriéndose exclusivamente a la posición institucional ocupada o a la función técnica de gestión administrativa, reservando "liderazgo" cuando además ejerce

algunas de las funciones (humana, política o cultural) con que solemos caracterizarlo.

Integración con la Filosofía Organizacional

La filosofía organizacional es el conjunto de valores y creencias que son la razón de ser de las instituciones y representa el compromiso de la organización ante la sociedad, que según Sainz (2003), “la estrategia corporativa le corresponde a la alta dirección, quien recoge con su equipo de trabajado las decisiones tomadas para definir la misión y visión que permitan satisfacer las expectativas de sus diferentes grupos de interés”. (p23)

Es por ello que, en este contexto, es relevante la coordinación de la acción de la alta gerencia, encargada de procurar la máxima funcionalidad entre los objetivos institucionales apoyada en la estructura de la organización mediante procesos como: la planificación, evaluación y el control, proyectados en las estrategias corporativas para guiar las actividades gerenciales.

Para ello, se deben propiciar procesos sociales como: comunicación, participación y negociación construyendo un ambiente moderno, inteligente, que entienda concepciones de espacios abiertos a la innovación al momento de dar alternativas para gestionar conflictos y proponer soluciones a la dinámica organizacional, dentro de las dimensiones de corresponsabilidad.

Teoría del Liderazgo Transformacional

Su creador, el historiador norteamericano James MacGregor Burns, definió el liderazgo transformacional en (1978) como un tipo de liderazgo capaz de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de sus seguidores, así como de impulsar la transformación dentro de una organización. En opinión del autor mencionado para que el mencionado cambio se produzca, los líderes y sus

seguidores han de ponerse de acuerdo en torno a un objetivo común para avanzar conjuntamente y hallar un nivel de motivación superior.

Asimismo, Una de las más destacadas es el liderazgo transformacional, conocido por su enfoque motivador y su capacidad para inspirar cambios positivos. Aplicar una estrategia eficaz bajo este estilo puede ser clave para impulsar proyectos y lograr el crecimiento conjunto del equipo, por ello representa, un modelo que busca inspirar y generar cambios positivos tanto en las personas como en los sistemas dentro de un equipo de trabajo, Finalmente, el líder transformacional no solo se enfoca en el éxito del proyecto, sino que también se preocupa profundamente por el desarrollo y bienestar de cada miembro de la organización.

MATERIALES Y METODOS

La metodología que enmarcó esta investigación fue a través, del paradigma positivista, enfoque cuantitativo, el diseño no experimental nivel descriptivo, de tipo de Campo, bajo una modalidad de proyecto factible, la población objeto de estudio fue 40 trabajadores de la Primaria Bolivariana Fundabarrios San Carlos estado Cojedes asimismo, la muestra estuvo conformada por el 100% de la población. Asimismo, la técnica para la recolección de datos fue a través, de la encuesta, la cual estuvo conformada por un cuestionario de diecisiete (17) ítems.

La propuesta está apoyada en una investigación documental y de campo. Atendiendo a la definición que la describe como un análisis sistemático de problemas, es de campo. Puesto que para entender su naturaleza y aquellos elementos que la sustentan y los datos de importancia para el mismo, estos se recabaran de forma directa en el entorno o escenario del objeto de estudio.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En la presente investigación, los aspectos analizados corresponden a las respuestas recolectadas a través de un cuestionario constituido por diecisiete (17) ítems bajo la escala de Likert, aplicando a una población de (40) individuos, se determinó que en la institución educativa existen debilidades en el liderazgo gerencial, lo cual trae como consecuencia desmotivación laboral, ya que la gerencia no asume su Rol de líder y motivador.

CONCLUSIONES

Al culminar el proceso de recolección de los datos y su fase de análisis e interpretación, de acuerdo a los resultados obtenidos se emiten las siguientes conclusiones, como parte del proceso investigativo.

Se logro diagnosticar que los encuestados, reconocen en teoría los procesos gerenciales adecuados que se deben llevar a cabo en la gerencia educativa, sin embargo, existen factores que no permiten el logro de los objetivos en la institución educativa.

En relación a la dimensión proceso de gerencia, se revelan que las decisiones no son debatidas y tampoco se toman en común, situación que representa una debilidad para la institución, seguidamente, la población encuestada considera que el líder no es motivador ni tampoco mediador, esto representa una debilidad, ya que todo líder, debe tener ciertas características, y finalmente se diagnosticó que los colaboradores de la gerencia no logran alcanzar el liderazgo en la institución.

Para la dimensión desempeño de las funciones del gerente educativo, se diagnosticó que existe debilidad en el liderazgo de la gerencia educativa ya que, los encuestados afirmaron que todas las voces no son escuchadas, al momento de tomar una decisión. Asimismo, la población objeto de estudio reconoce sus

cualidades y habilidades, lo cual representa una fortaleza para la institución educativa.

Para la dimensión cualidades personales y relaciones interpersonales, se diagnosticó, que el 100% de la población encuestada eligió la alternativa Siempre. Este dato representa una fortaleza para la gerencia educativa, ya que los trabajadores, se consideran personas y profesionales proactivos. Asimismo, el 100% de los trabajadores reconocen los esfuerzos, en torno a la mejora continua esto indica el positivismo, por parte de ellos.

El 100% de la población encuestada manifestó que desarrolla una gran habilidad de experimentación, lo cual representa una fortaleza para la institución y para la gerencia educativa, ya que una organización, amerita de trabajadores proactivos, y con habilidades de experimentar nuevas ideas. Asimismo, 100 % de la población manifestó reconocer que es visionario, entendiendo que vive en un mundo de constantes cambios.

El 76% de la población Considera que su líder se comunica con usted de forma clara, dato es preocupante, ya que todo líder debe comunicar de forma asertiva para mantener la organización equilibrada, teniendo presente que un líder asertivo es efectivo en la resolución de conflictos, la toma de decisiones y la creación de relaciones interpersonales sólidas.

En relación a las asesorías docentes, el 76% de la población manifestó que nunca reciben esta formación docente en cuanto al uso de estrategias de aprendizaje adecuadas, reflejando la ausencia del liderazgo en la gerencia educativa, ya que esta figura, debe tratar de asesorar a los docentes, ya que, la tarea del líder que supervise y acompañe debe ayudar a los docentes de las escuelas a adquirir conocimientos, habilidades y competencias.

El 100% de la población considera necesario el desarrollo de estrategias para el fortalecimiento del liderazgo gerencial, lo cual indica que el indica que los encuestados están de acuerdo, con el desarrollo de estrategias para el

fortalecimiento del liderazgo gerencial y de esta manera mejorar la gerencia educativa.

REFERENCIAS

- Bolman, N (1994) El Liderazgo y la Gerencia México. editorial cervan. Edición N 01
- James, W (1978) Liderazgo Transformacional. Ediciones México: McGraw-Hill
- Macías, M. (2021), Gestión del liderazgo y valores en la administración del Colegio Nacional Mixto "GRAN BRETAÑA"
- Max Weber (1910) La ciencia como vocación. Universidad de Munich Alemania
- Núñez, F. (2021), Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Unidad Educativa "Nuestra Señora del Cisne" Universidad de Santiago de Chile
- Palella, S. Martins, P. (2012) Metodología de la Investigación Cuantitativa Edición Fedupel. Segunda edición.
- Sainz, M. (2003) La convivencia de la escuela. Buenos Aires. Paidós. Editorial.Travita.