
Liderazgo Transformacional: Una Alternativa Efectiva para el Trabajo en Equipo Dentro de los Circuitos Educativos



Toledo Solórzano, Rosmary Liseth

Rosmary Liseth Toledo Solórzano

rosmarytoledo.rt@gmail.com

Red Educativa Comunal del Municipio Francisco de Miranda del Ministerio del Poder Popular para la Educación, Venezuela

Revista Científica CIENCIAEDUC

Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales

Rómulo Gallegos, Venezuela

ISSN-e: 2610-816X

Periodicidad: Semestral

vol. 11, núm. 1, 2023

revistacienciaeduc@gmail.com

Recepción: 24 Enero 2023

Aprobación: 30 Marzo 2023

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/480/4804310021/>

Resumen: Partiendo de una idea contextualizada, el liderazgo transformacional tiene que ver con las acciones que motivan, inspiran y ayudan al trabajo en equipo, es por ello que esta investigación tuvo como propósito general interpretar las ideas del liderazgo transformacional como una alternativa efectiva para el trabajo en equipo dentro de los circuitos educativos por lo que esto se abordó desde las premisas del paradigma pos positivista, desarrollado con el enfoque fenomenológico o interpretativo desde las ideas de Leal (2005) con aplicabilidad metodológica fenomenológica hermenéutica que plantea Van Manen; todo ello desde el escenario de Circuito Educativo n° 14, “Generoso Campilongo” perteneciente al Municipio Francisco de Miranda, Calabozo, estado Guárico. En referencia a los informantes clave se tomaron en cuenta a cinco (05) personas pertenecientes Circuito Educativo N° 14, denominado “Generoso Campilongo” perteneciente al Municipio Francisco de Miranda, todo esto desde las técnicas de análisis de la información de la categorización y triangulación de la información, teniendo como resultados visibles la interacción con la comunidad, la interpretación de su realidad entorno al liderazgo transformacional que tiene que ser auspiciado por los supervisores circuitales y los entes directivos de cada institución fomentando el trabajo en equipo, así mismo, se logró contextualizar este panorama en virtud de fortalecer los lazos epistémicos y axiológicos del liderazgo en esta localidad llanera, llegando a la conclusión de que el liderazgo es una forma de trabajo eminentemente significativa que promueve logros y alcances positivos para la organización, en este caso, la calidad educativa del Circuito Educativo N° 14.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, Trabajo en equipo, circuitos educativos.

Abstract: Starting from a contextualized idea, transformational leadership has to do with actions that motivate, inspire and help teamwork, which is why this research had the general purpose of interpreting the ideas of transformational leadership as an effective alternative for teamwork. team within educational circuits, so this was approached from the premises of the positivist paradigm, developed with the phenomenological or interpretive approach from the ideas of Jesús Leal with hermeneutic phenomenological methodological applicability that Van Manen proposes; all this from the stage of Educational Circuit No. 14, “Generoso Campilongo” belonging to the Francisco de Miranda Municipality, Calabozo, Guárico state. In reference to the key informants, five (05) key informants belonging to Educational Circuit No. 14, called

"Generoso Campilongo" belonging to the Francisco de Miranda Municipality, sponsored by information analysis techniques of the categorization and triangulation of information, were taken into account. the information, having as visible results the interaction with the community, the interpretation of its reality around the transformational leadership that has to be sponsored by the circuit supervisors and the management entities of each institution promoting teamwork, likewise, it was possible to contextualize this panorama by virtue of strengthening the epistemic and axiological ties of leadership in this llanera town, reaching the conclusion that leadership is an eminently significant way of working that promotes achievements and positive achievements for the organization, in this case, educational quality of Educational Circuit No. 14.

Keywords: Transformational leadership, Teamwork, educational circuits.

ELEMENTOS INTRODUCTORIOS.

Las organizaciones representan instancias que nacen, crecen, se desarrollan y deben ser capaces de mantenerse en el tipo, consolidando su esencia de formación, su filosofía idealista, visionaria y con el logro de la misión, objetivos y fines para los cuales ha sido concebida, lo cual supone que debe afrontar diversas circunstancias, adversidades y condiciones que puedan colocar en riesgo su sostenibilidad, de allí la importancia que desde la gerencia se cuente con un liderazgo que tenga la capacidad para sacar adelante la organización, vencer las vicisitudes que se puedan presentar y consolidar sus fortalezas hacia el logro de los objetivos trazados.

Por cuanto las realidades actuales son cambiantes y han conllevado al surgimiento de una serie de circunstancias que van delineando y condicionando la manera de dirigir las organizaciones, debido a que no existe un instructivo exacto a seguir, cada realidad, escenario, organización e incluso el talento humano hace que las instituciones tengan sus variantes, concepciones y adecuaciones que surgen en aras de que se consoliden los procesos administrativos hacia el funcionamiento de la misma, de tal manera que se sea capaz de tributar a la salud de las organizaciones para que puedan afrontar las situaciones adversas que la realidad va deparando y sean capaces de mantenerse en el tiempo.

En tal sentido, las organizaciones requieren de un liderazgo que responda a sus realidades, lo cual adquiere relevancia al considerar las ideas de (Yarleque 2018, 24) que destaca: "...el liderazgo es un conjunto de características personales de un individuo basada en la habilidad de saber conducir y de inducir a un cambio de mentalidad a un grupo hacia un objetivo común", a la luz de los planteamientos referidos en las líneas citadas se comprende que el liderazgo evoca a esa capacidad desarrollada por los individuos que les faculta para dirigir, conducir y persuadir a otros, logrando influenciarlos para que desarrollen determinadas acciones, favoreciendo cambios en ciertos espacios.

Desde el liderazgo que se desarrolla en las organizaciones se favorece la consolidación de esfuerzo y potencialidades de los miembros de la misma en aras de consolidarlos hacia el éxito, el progreso y el bienestar de las organizaciones, por cuanto las realidades y escenarios dejan ver la necesidad de repensar las acciones de los líderes de las organizaciones hacia el éxito de las mismas, su sostenibilidad y nivel de crecimiento.

En los albores del Siglo XXI, el liderazgo se apuntala como un elemento de la gerencia que favorece los diversos procesos de dirección, conducción y proyección de las organizaciones, favoreciendo la capacidad para tomar decisiones que resulten acertadas a la realidad circundante, por cuanto por su naturaleza filosófica las organizaciones están abiertas a las adecuaciones que se presentan desde la dinámica social y donde los gerentes representan ese "líder" que está en la facultad de asumir retos, colocar estrategias y líneas de acción

que permitan favorecer el desarrollo de la organización, la satisfacción de quienes le acompañan en el trabajo y el fomento de aprendizajes que nutran a la estructura.

Ahora bien, en la realidad gerencial se presentan una diversidad de conceptualizaciones y apreciaciones sobre la manera de dirigir o conducir las organizaciones de tal manera que se pueda lograr el desarrollo de un liderazgo que resulte altamente favorable para la salud de la organización, no hay un manual o receta específica que señale como asumir las realidades, pero también se habla de una manera de conducir a las instituciones que subyace en una forma de liderazgo que intenta obtener los mejores resultados.

El liderazgo transformacional viene a traer consigo una serie de elementos que se hacen de relevancia en una gerencia creativa, innovadora, que es capaz de responder a las realidades que se van presentando de una manera eficiente hacia el éxito de la organización. En atención a este tipo de liderazgo se presentan las ideas asumidas por (Cabrejos, Suárez 2019, 38) que refieren:

En efecto, los líderes transformacionales crean una visión innovativa, creencias fuertemente relacionadas a la misión, comunicación y articulación con los empleados, de tal forma que logren una congruencia en valores y creencias, así como una visión compartida de la misión a cumplir.

Las ideas presentadas permiten comprender que el liderazgo transformacional parte de la concepción innovadora o heurística de la manera como debe dirigirse una institución, lo cual debe ir permeado de una conducción en la que el líder o gerente es capaz de tomar en cuenta una serie de elementos que la misma realidad gerencial le va proporcionando, para ser competente en establecer acciones que favorezcan la salud de la organización vista desde principios y valores por parte de todos los integrantes de la organización vista desde una visión unánime que persigue fines comunes y sobre los cuales todos aportan para su cristalización.

En este mismo hilo discursivo, (Coronado 2018, 12), hace los siguientes planteamientos: “el liderazgo transformacional implica un enfoque hacia la visión para impulsar la conducta efectiva de los seguidores, motivando la capacidad de asumir los aspectos que determinan la cultura organizacional, favoreciendo el cambio organizacional”, resulta evidente que el liderazgo organizacional se ha perfilado en el contexto de las organizaciones como un enfoque que irrumpe con una visión transformadora de las realidades, que parte de la motivación que cada líder es capaz de propiciar en todos los integrantes de la institución, lo cual se convierte en un elemento esencial para que se logre la misión de la organización, se influye de manera positiva y se generan cambios significativos para el desarrollo organizacional.

Así como desde ese liderazgo, se busca crear escenarios donde se producen cambios y adecuaciones en los miembros de la organización, tal como se concibe en las ideas de (Alejo 2017, 16) que señala: “el liderazgo transformacional como aquel que motiva para que las personas hagan más que aquello que originariamente se espera de ellas”, desde lo referido se concluye que el liderazgo transformacional se presenta como un elemento de la gerencia que permite propiciar una manera de incidir en los miembros de las organizaciones de manera significativa favoreciendo el desarrollo de sus potencialidades, habilidades y destrezas en funciones o actividades que son inherentes a los cargos desempeñados.

Entonces, resulta evidente que, la gerencia transformacional permita que se consolide ese trabajo en equipo, lo cual guarda sinergia con las ideas expuestas por (Ríos 2017, 2), que destaca lo siguiente: “Los equipos tratan de suplir las dificultades que las personas presentan para trabajar, creando climas de confianza, apoyo, juntando a los miembros por medio de reuniones periódicas”, a la luz de los planteamientos asumidos por el autor citado se comprende una serie de beneficios que se desprenden del logro de ese trabajo en equipo, lo cual repercute en el desarrollo de las organizaciones, en función de la consolidación de un aspecto muy valioso como lo es un clima laboral óptimo en el cual se favorece el trabajo, la colaboración y la integración de sus miembros.

Desde los escenarios educativos el líder está en la capacidad de propiciar un liderazgo transformacional que innova en la manera como se han venido conduciendo estas instituciones, generando un espacio de diálogo, crecimiento, motivación y fomento de la integración de los miembros de la organización hacia la búsqueda de alternativas de solución a las necesidades y/o problemas que la misma realidad demanda, fortaleciendo la capacidad para integrarse con el resto del grupo, generando relaciones interpersonales favorables, el manejo de adecuadas formas de comunicación que permitirán acciones como el trabajo en equipo que resulta de mucho beneficio ante las limitaciones que se puedan presentar a nivel de las instituciones educativas.

Ideas contextuales de la realidad.

Desde una perspectiva general, la realidad educativa en Venezuela es cambiante, están permeadas de una serie de complejidades, adecuaciones, líneas ministeriales y filosofías institucionales de cara al subsistema o modalidad de estudio, sin embargo, se converge en que todas las instituciones educativas para su funcionamiento ameritan de un andamiaje de acciones que involucran a una serie de actores desde los gerentes educativos hasta otros miembros de la institución que son elementales para el logro de los objetivos institucionales entre ellos, personal administrativo, obreros y docentes, hasta estructuras innovadoras que se han acuñado con el devenir del tiempo como consejos educativos, movimientos bolivarianos

de familias, consejos comunales entre otros, los cuales ven en el gerente educativo la figura de un líder que debe tener ciertas competencias que en la realidad no se están visualizando.

De las ideas expuestas, se comprende que la realidad deja ver la falta de un liderazgo que favorezcan el adecuado desarrollo de la organización, marcado porque se evidencia que los líderes o gerentes no poseen esas capacidades para lograr esa compenetración de los trabajadores, evidenciando que el liderazgo es insuficiente para la realidad actual, lo cual se complejiza en los escenarios educativos donde se deben propiciar acciones de éxito para la institución y que permitan su sostenibilidad.

Se puede decir, que asumir un liderazgo en las instituciones educativas no resulta una tarea fácil ante estas limitaciones que se vienen presentando, donde no solo es el tema de la operatividad institucional, sino de la calidad educativa en aras de lograr esa formación que responda al momento epocal vivido, se asume pues que el liderazgo no está respondiendo de manera eficiente a las complejidades que la cotidianidad van demandando por parte de los gerentes educativos, de allí que es menester afrontar esas debilidades suscitadas en cuanto al logro de una liderazgo transformacional y un adecuado trabajo en equipo que favorezca la misión de las instituciones educativas en la realidad actual.

Dilucidando estas ideas, se comprende que a nivel educativo existen debilidades en el desarrollo del liderazgo y la capacidad para que los gerentes educativos sean capaces de propiciar en las organizaciones ese deseado trabajo en equipo, por lo cual se considera pertinente destacar las ideas planteadas por (Cordori 2017, 3), que señala lo siguiente: "...es necesario fundamentar, que muchos docentes pierden autoridad, por falta de liderazgo genuino, no tienen ascendencia ni apoyo por parte de la comunidad educativa..."; por lo tanto, se evidencia en estos planteamientos la falta de un liderazgo genuino que responda a la realidad vivida en el seno de las instituciones educativas, lo cual requiere de una manera de persuasión que proyecte en lo institucional.

Desde el desarrollo de las acciones de las instituciones educativas a nivel gerencial se focalizan una serie de debilidades en la capacidad que tienen los docentes con función directiva o los gerentes educativos para propiciar un liderazgo que impulsa la transformación educativa y el desarrollo del trabajo en equipo que tantos beneficios proporciona a las instituciones educativas, proyectando acciones hacia la búsqueda de alternativas de solución a las necesidades y/o problemas que se generan en el escenario educativo y que requieren de que se solventen gerencialmente estos elementos y se consolide el éxito de la institución, con una cohesión de todos sus miembros.

Considerando estos elementos referenciales se puede decir que la realidad desde las instituciones educativas en Venezuela se ve limitada por el desarrollo de una precaria forma de liderazgo que no favorece el logro de los objetivos trazados en aras de la cristalización de la calidad educativa que se busca impulsar y como desde ese liderazgo se consolide una acción que resulta de sumo provecho y que es el trabajo el equipo que también evidencia que no se está llevando a cabo de manera provechosa y que responda a las demandas de las instituciones en la canalización de esfuerzos colectivos que permitan sumar a la misión de las instituciones educativas al servicio de una educación de calidad.

De esta realidad no escapan las instituciones educativas del estado Guárico, tal como ocurre con el caso específico de estudio referido al Circuito Educativo N° 14, denominado "Generoso Campilongo" perteneciente al Municipio Francisco de Miranda, Calabozo, donde atendiendo a esta nueva estructura del sistema educativo, se conforman estos circuitos que actúan como especie de red de apoyo institucional, favoreciendo el trabajo de supervisión, seguimiento de acciones y planificación de actividades socioeducativas que responden al modelo pedagógico que se instaura en el país, de igual manera hay que señalar que los circuitos educativos están conformados por instituciones educativas de diferentes niveles y modalidades, por lo cual se observa que en este escenario el desarrollo del liderazgo por parte de los docentes con función directiva es bastante poco.

Aunado a ello, hay que destacar que desde las acciones gerenciales de los líderes educativos de este circuito no se está evidenciando el fomento del trabajo en equipo de tal manera que se puedan articular acciones desde las instituciones y desde una visión compartida como circuitos que se debe apropiarse de todas esa gama de estrategias que la gerencia y el desarrollo organizacional colocan para consolidar aspectos elementales como la cohesión, la formación de equipos de alto desempeño, la cooperación y la suma en conjunto de acciones individuales y colectivas que favorezcan el logro de los objetivos de las instituciones educativas.

En tal sentido la investigadora ha observado como parte del circuito educativo n° 14 "Generoso Campilongo", la carencia de un liderazgo transformacional que propicie la motivación adecuada y oportuna del resto de los miembros de las organizaciones hacia el desarrollo de las funciones inherentes a su cargo, evidenciando la falta de competencias que favorezcan un clima organizacional favorable, para optimizar aspectos como el trabajo en equipo en función de obtener resultados significativos en aras de la calidad educativa, adecuado funcionamiento de las instituciones y el desarrollo de relaciones armónicas entre el personal.

Dentro de este contexto, se genera una realidad susceptible de ser investigada desde las premisas que se desprenden de los planteamientos realizados, los cuales van focalizados en la comprensión de la realidad sobre el liderazgo desarrollado en el escenario de estudio y como las acciones del liderazgo son capaces de favorecer el desarrollo del trabajo en equipo que se proyecte hacia la cristalización de los objetivos de las instituciones educativas y en pro de la consolidación de la calidad de la educación al servicio social, lo cual genera un estudio que viene guiado por las siguientes inquietudes científicas: ¿cómo es la realidad entorno al liderazgo transformacional como una alternativa efectiva para el trabajo en equipo dentro del Circuito Educativo N° 14 del Municipio Francisco de Miranda?; ¿Cuáles son los elementos del liderazgo transformacional como una

alternativa efectiva para el trabajo en equipo dentro del Circuito Educativo N° 14 del Municipio Francisco de Miranda?; ¿cómo está caracterizado el liderazgo transformacional como una alternativa efectiva para el trabajo en equipo dentro de los circuitos educativos y erigir una idea sobre el liderazgo transformacional como una alternativa efectiva para el trabajo en equipo dentro del Circuito Educativo N° 14?

En consecuencia, se tienen los siguientes propósitos:

En sentido general: interpretar las ideas del liderazgo transformacional como una alternativa efectiva para el trabajo en equipo dentro de los circuitos educativos. Y en sentido específico: conocer la realidad entorno al liderazgo transformacional como una alternativa efectiva para el trabajo en equipo dentro del Circuito Educativo N° 14 del Municipio Francisco de Miranda; comprender los elementos del liderazgo transformacional como una alternativa efectiva para el trabajo en equipo dentro del Circuito Educativo N° 14 del Municipio Francisco de Miranda; contextualizar las ideas del liderazgo transformacional como una alternativa efectiva para el trabajo en equipo dentro de los circuitos educativos y erigir una idea sobre el liderazgo transformacional como una alternativa efectiva para el trabajo en equipo dentro del Circuito Educativo N° 14 del Municipio Francisco de Miranda.

Apología de la Investigación.

Vista esta perspectiva, el presente estudio se reviste de importancia por considerar que desde las organizaciones educativas se debe propiciar el desarrollo del liderazgo transformacional para ser capaces de conducir de manera eficiente a las instituciones y que esto a su vez contribuya con el fomento del trabajo en equipo hacia la consolidación de acciones concretas de unificación, de cooperación y de fomento de la cohesión de los miembros de las instituciones educativas, de allí que el presente estudio adquiera relevancia y que se sustenta al considerar las siguientes dimensiones:

En lo ontológico, la presente investigación parte del estudio de lo que han sido las formas de liderazgo que se han venido desarrollando en las instituciones educativas y como desde esa manera de dirigir y conducir a estas organizaciones se puede generar un escenario que favorezca el desarrollo de un estilo de liderazgo transformacional en el que se busca sumar al éxito de la organización, con la motivación de los trabajadores, hacia el desarrollo de sus potencialidades, de sus habilidades y destrezas en las funciones desempeñadas, para favorecer el desarrollo organizacional e impulsar un aspecto significativo que es el trabajo en equipo. En lo epistemológico, desde este estudio se genera un nuevo conocimiento que parte de la esencia de una gerencia avanzada que busca innovar y consolidar espacios para que los gerentes educativos o docentes con función supervisora como se conoce en la estructura del sistema educativo venezolano.

En lo filosófico, se propicia un escenario de dialogo, reflexión y aprendizaje, donde se parte de la idea de una gerencia que vincula los saberes teóricos generados desde la reflexión fenoménica vivida en el área de las ciencias gerenciales, pero que se proyecta hacia la búsqueda de atención a unas organizaciones que son significativas en las estructura y dinámica social.

Desarrollo organizacional

Las organizaciones son entidades que se han conformado para desarrollar una determinada función dentro de la estructura social, cumplen determinadas metas y persiguen ciertos objetivos, los cuales logran a través de ese esfuerzo articulado, en equipo y bien direccionado por los gerentes o líderes que se encargan de tomar decisiones pertinentes, delegar responsabilidades y contribuir con un buen desarrollo integral, que favorece la interacción e integración de los diferentes actores inmersos, una tarea nada fácil pero tampoco difícil o complicada de realizar, se trata de hacerlo bien, pensando en el logro de los objetivos y tomando decisiones asertivas, todo esto implica manejar una serie de nociones y capacidades.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

En cuanto a la visión paradigmática y epistémica, se tiene que, el enfoque que se asumió en esta investigación fue el postpositivista, desde el paradigma interpretativo, que favoreció el estudio desde una visión más comprensiva de sí misma, de allí que se consideran las ideas de (Leal 2005, 103), el cual define la corriente fenomenológica señalando que se desarrolla: “cuando el fenómeno es observado desde adentro del sujeto de estudio, se busca la esencia de su conciencia, es la vuelta al mundo vivido para buscar el significado del fenómeno”, lo cual responde a la manera como el investigador estuvo sumergido en la realidad de estudio, forma parte de ella, percibe y vive los hechos y busca su comprensión desde esa postura.

En este sentido, el método utilizado fue la fenomenológica hermenéutica que plantea (Van Manen 2003), se llevó a cabo en tres (03) fases: recolección de las experiencias vividas; reflexión acerca los planteamientos desarrollados; escribir-reflexionar acerca de la experiencia vivida. Todo ello desde el escenario de Circuito Educativo n° 14, denominado “Generoso Campilongo” perteneciente al Municipio Francisco de Miranda, Calabozo, estado Guárico.

En referencia a los sujetos significativos o informantes clave que se consideraron para el desarrollo del estudio se tomaron en cuenta a cinco (05) informantes clave pertenecientes Circuito Educativo N° 14, denominado “Generoso Campilongo” perteneciente al Municipio Francisco de Miranda, Calabozo, estado Guárico, que fueron seleccionados atendiendo a: un (01) supervisor, un (01) directo, un (01) docente, un (01) personal administrativo y un (01) obrero. Teniendo como técnicas e instrumentos de recolección de información la observación participante y la entrevista a profundidad bajo las ideas de un cuaderno de notas y un guion de entrevista, respectivamente; todo esto auspiciado por técnicas de análisis de la información de la categorización y triangulación de la información.

RESULTADOS.

De acuerdo a los elementos revisados durante el proceso de investigación, se entretejen como resultados, la idea de la interpretación epistémica de la gerencia que se desarrolla en las instituciones educativas, donde se visualizó la manera de articular un liderazgo transformacional hacia el fomento del trabajo en equipo, visto desde la realidad de los circuitos educativos como nuevas estructuras del sistema educativo, pero que también favorecen de manera individual a las instituciones educativas como organizaciones que tienen su misión y visión de trabajo definida, todo ello beneficiando el logro de esa calidad educativa que se espera consolidar ante las exigencias que la realidad actual y la dinámica social demanda de estos organismos.

De este modo, la investigación permitió conocer la realidad entorno al liderazgo transformacional como una alternativa efectiva para el trabajo en equipo dentro del Circuito Educativo N° 14 ya que se puede decir que esta tiene que ver con que el liderazgo transformacional responda a una manera de dirigir las organizaciones favoreciendo su éxito y estableciendo bases sólidas de respeto, confianza, empatía, lo que se evidenció como un acercamiento significativo a bases sostenibles en las instituciones del circuito.

En este orden de ideas, uno de los resultados más relevantes es que se logró conocer la realidad que vivía el circuito educativo, sus características, aserciones, la manera de llevar los procesos pedagógicos y, sobre todo, el liderazgo, este último, con una necesidad latente de transformación; así mismo, se conocieron las ideas de los directores, sus anhelos y metas en función del liderazgo transformacional en sus instituciones donde se aprovechó para articular con información al respeto para mejorar aspectos dentro del trabajo cooperativo y colaborativo. Por lo tanto, se presente esta figura 1:



FIGURA N°1
 Liderazgo Transformacional
 Toledo, Rosmary. (2022).

Los resultados de esta investigación están imbricados en la idea de que, el éxito de las organizaciones viene dada porque sea capaces de cumplir sus planificaciones alcanzar su objetivos y metas, desde una gestión que permea en la calidad de servicio o producto brindado y en los resultados que se pueden medir atendiendo a sus líneas de acción o filosofía institucional, ahora bien, para el logro de ello se requiere de acciones individuales que son llevadas a cabo por los miembros de la organización.

Hay que señalar, entonces, a nivel de resultados que se logró una reflexión e interpretación de la realidad entorno a que, las organizaciones dependiendo del índole que sean, de su área de conocimiento y tamaño requieren del desarrollo de una serie de aspectos que son elementales para garantizar su éxito y sostenibilidad en el tiempo, de allí que las instituciones educativas no escapan de esta realidad, pues dejan ver la necesidad de favorecer acciones que contribuyan con el desarrollo de su capacidad para cumplir administrativamente su filosofía de formación.

Por consiguiente, se hace relevante destacar que todos estos elementos se configuran en la consideración de que la realidad cotidiana permite vislumbrar la posibilidad de aplicar un liderazgo que responda a la realidad de las organizaciones educativas, lo cual responde a esa necesidad sentida orientada a comprender que las organizaciones nacen, crecen y se mantienen en el tiempo bajo la temperatura de una gerencia que es capaz de vencer obstáculos, de adaptarse a las realidades y de hacer de las adversidades, oportunidades, entre otros.

DISCUSIÓN

Visto el panorama de resultados obtenidos, los hallazgos visualizados tienen que ver con que, este tema esta permeado de una profunda reflexión sobre las realidades educativas que se presentan en la época y escenarios actuales que conllevan a ver la importancia que tiene el desarrollo de un liderazgo transformacional y el trabajo en equipo para el desarrollo organizacional, contribuyendo de esta manera al logro de los objetivos institucionales que se han trazado ante la emergencia de la complejidad, de las realidades, de lo incierto, para desarrollar y cumplir con los desafíos que la estructura y realidad social le imprime al quehacer educativo, todo

ello contribuyendo al logro de respuestas oportunas y acertadas a lo enredado, a lo inexplicable, al desorden y a las ambigüedades que se le van presentando al gerente educativo y que debe estar dotado de esos principios gerenciales, logrando de esta manera su cometido al frente de estas instituciones que son de vital importancia para la realidad social de cualquier país.

Desde esta concepción, las realidades de las organizaciones conllevan a un repensar de lo que es la función del líder, del gerente o director, siendo capaz de potenciar esa gerencia que permita que las organizaciones se humanicen y se fortalezcan para producir y servir; pues la organización y el individuo giran en torno a las realidades que se presentan que son dinámicas, no estáticas, están en constantes cambios y adaptaciones, de allí que se haga pertinente su aplicabilidad para el éxito, de lo cual no escapan las organizaciones educativas que ante el momento actual requieren de ese liderazgo que sea transformador.

REFLEXIONES CONCLUSIVAS

En este transitar de ideas, con respecto al liderazgo transformacional, se debe comprender que este se enmarca en una visión que busca potenciar el autodesarrollo del individuo como líder y del resto de la organización, tal como lo refieren los planteamientos de (Bass 1985, 21), donde señala lo siguiente: “por cuanto tiene relación con las necesidades humanas, y específicamente con las que se ubican en el dominio del crecimiento personal, autoestima y autorrealización”.

En síntesis, se requiere de un liderazgo que esta permeado de motivación, para que emerge esa capacidad para trabajar en equipo y por consiguiente se tribute al desarrollo organizacional que se busca, aspectos que permite comprender la relevancia y el aporte que se desprende de este referente teórico con la presente investigación, permitiendo visualizar al liderazgo transformacional que debe desarrollarse desde las organizaciones educativas y en especial de esta nueva estructura de funcionamiento que presenta la educación venezolana como son los circuitos educativos.

De acuerdo a los propósitos que enmarcaron esta investigación, hay que señalar que, las realidades actuales son diversas, cambiantes y llenas de una serie de circunstancias que hacen reconocer una diversidad de concepciones del mundo, del hombre y su actuación, esto ha conllevado a que las organizaciones sean visualizadas como instituciones que son capaces de surgir, desarrollarse y perdurar en el tiempo, es por ello, que diversos autores han buscado la manera de explicar esas interrelaciones que se entretajan en el desarrollo de la gerencia.

En atención a estas ideas, se deduce que en el desarrollo organizacional se deben considerar elementos como el poder y la razón en la búsqueda de armonizar y consolidar espacios que de una u otra manera favorezcan que cada uno de los miembros de la organización tribute al éxito de la misma, se considera pues que las organizaciones son sistemas sociales por naturaleza, por cuanto se sienten motivados. el desarrollo organizacional favorece el reconocimiento en el trabajador de su líder y su rol como subordinado, donde se complementen y vayan a ser significativas para que se logre esa efectividad en la conducción que ameritan las instituciones.

REFERENCIAS

- Alejo, Yohana. 2017. Liderazgo organizacional. Herramienta para la eficiencia del talento humano de la empresa PUBLI-IMAGEN, C.A. Trabajo de grado publicado. UNELLEZ. San Carlos, estado Cojedes.
- Cabrejos, Raúl. y Suarez, Elvira. 2019. Liderazgo transformacional y productividad en los docentes de la escuela fiscal Antonio José de Sucre de la provincia de Guayas – Ecuador. Ciencia y Desarrollo. Universidad Alas Peruanas <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/index>.
- Cordori, Yeny. 2017. Liderazgo y gestión del conocimiento de los directivos del instituto superior pedagógico público de Puno- 2017. Tesis doctoral publicada. Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.

- Leal, Jesús. 2005. La autonomía del sujeto investigador y la metodología de la investigación. Editorial Litorama. Mérida-Venezuela.
- Ríos, Ronald. 2017. El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la municipalidad distrital “alto de la alianza”, en el año 2015. Trabajo de grado publicado. Universidad de Tacna. Tacna, Perú.
- Van Manen, Max. 2003. Investigación educativa y experiencia vivida. Ciencia humana para una pedagogía de la acción y de la sensibilidad. Barcelona: Idea Books.
- Yarleque, Juana. 2018. EL liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del Distrito de Huacho 2018. Tesis doctoral publicada. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho, Perú.