

LIDERAZGO GERENCIAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRAXIS EDUCATIVA, EN EL ÁMBITO RURAL

Quiaro Ramírez, Pedro Luis ¹

RESUMEN

El estudio tiene como propósito general: Comprender e interpretar la Influencia que tiene el liderazgo gerencial sobre la Praxis educativa en el ámbito Rural. La naturaleza de dicha Investigación es metodológicamente cualitativa, apoyado en la fenomenología hermenéutica, ya que lo que desea es comprender e interpretar la información expresada por los sujetos significantes en la presente temática de estudio, de cuyas experiencias se obtienen las bases para la construcción teórica. Para tal fin, se consultaron algunos autores como Maslow (1943), Rogers (1969) y Vygotsky (1987) entre otros que tratan de explicar cómo se producen los procesos de la motivación y de la construcción de conocimiento, en el proceso de enseñanza y aprendizaje en los seres humanos. Entre las informaciones recabadas a través de la entrevista realizada a los (5) sujetos significantes, se develo; que el rol de un líder gerencial educativo; conlleva a la utilización de estrategias innovadoras y creativas, haciendo que el personal que está bajo su dirección, se motiven en la realización de sus actividades laborales, siendo más dinámicas y efectivas, más aún si dicho personal se encuentra inmerso en el ámbito rural que por lo general, dicha condición geográfica implica mayor dificultad de acceso y de mayor entrega y dedicación al momento de la prestación del servicio o la actividad educativa.

Palabras Claves: Liderazgo, Gerencia, Influencia, Praxis, Ámbito Rural.

MANAGEMENT LEADERSHIP AND ITS INFLUENCE ON EDUCATIONAL PRAXIS IN THE FIELD RURAL

ABSTRACT

The purpose of the study is understand and interpret the influence that managerial leadership has on educational praxis in rural areas. The nature of this research is qualitatively methodologically supported in the hermeneutical phenomenology since what is desired is to understand and interpret the information expressed by the significant subjects in the present thematic of study, from whose experiences are obtained the foundations for the theoretical construction, To this end, some authors were consulted such as Maslow (1943), Rogers (1969) and Vygotsky (1987) among others who try to explain how the processes of motivation and construction of knowledge are produced, in the process of teaching and learning in humans. Among the information gathered through the interview conducted with the five significant subjects, the role of the educational manager leader; It leads to the use of innovative and creative strategies, making the personal under their direction, motivated in the realization of their work activities and being more dynamic and effective, even more so if said staff is immersed in the rural environment that, in general, said geographical condition implies greater difficulty of access and greater dedication and delivery at the time of the service or educational activity.

Key Words: Leadership, Management, Influence Praxis, Rural field.

¹ Docente de Aula en Núcleo Escolar Rural. (Guárico, Venezuela). Especialista en Docencia Universitaria. Licenciado en Administración Mención: Organización y Sistemas. Licenciado en Educación. Doctorante en Educación, Universidad Nacional Experimental El Libertador. (UPEL, Venezuela). pequiario85@hotmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Las nuevas transformaciones que se manejan y aplican en materia educativa a nivel mundial, están siendo entendidas y explicadas, según la UNESCO (2010), como un proceso de integración cada vez más importante para las sociedades, fundamentalmente a través de la transmisión de conocimientos holísticos que promuevan la cultura, la creatividad y la tecnología. Es por ello que, la obsolescencia de algunos paradigmas tradicionales da lugar a la búsqueda y descubrimiento de otros, que ofrezcan respuesta a las diversas exigencias planteadas por la sociedad actual, favoreciendo el engrandecimiento de las comunidades del conocimiento. Es por ello, que se ha venido experimentando profundas y aceleradas transformaciones en todos sus niveles, sobre todo en el campo educativo, donde el gran empuje tecnológico y avances pedagógicos propician la celeridad de ideas y situaciones nuevas, donde prevalece el cambio y la innovación, con el propósito de generar una educación próspera y de calidad.

Para Árraga, Oberty, y Bonache (2012), señalan, que en los actuales momentos se vive en un mundo que algunos definen como continuamente cambiante, estresante e impredecible. Son múltiples los frentes que se deben atacar como la resistencia a los cambios. Por lo que el liderazgo gerencial ha de focalizarse en lo verdaderamente importante y ejecutarlo con criterios de excelencia para lograr la calidad de desempeño en la praxis educativa. Asimismo, se impone la necesidad de desarrollar actitudes de vida basadas en el dinamismo y la flexibilidad, en la capacidad crítica y reflexiva, con aspiraciones elevadas, en función de responder ante las nuevas realidades emergentes; lo cual se hace difícil, si no tienen guías claras de acción como también de acuerdos compartidos de funcionamiento para ser más eficientes e igualmente efectivos.

En la actualidad nuestros gerentes y líderes, están expuestos a múltiples presiones sociales, algunas positivas que le son de gran provecho y satisfacción como por ejemplo: el apoyo familiar, el reconocimiento laboral, desarrollo de nuevas ideas, propuestas y competencia; pero lamentablemente toda realidad social tiene un lado negativo que generan en la misma grandes problemas laborales y hasta de índole personales tales como: apatía, falta de coordinación, mala administración de los recursos humanos y materiales, falta de liderazgo o motivación hacia el logro de metas y objetivos. Todos estos factores han generado muchos problemas de índole gerencial en todas nuestras instituciones, en especial la que están inmersas en el medio rural que generalmente carecen de supervisión continua por parte de los entes pertinentes en materia educativa.

Tal situación, no es ajena en las instituciones educativas de Venezuela, donde según señalamientos de Silva (2008), en el medio rural en muchos casos, los gerentes manejan de manera empírica los procesos administrativos, tomando como base la experiencia y no los conocimientos necesarios para asumir el rol que se exige para llevar a cabo la gestión gerencial. Estas palabras surgen de los mismos directores de las instituciones, avalándolo los docentes, quienes en muchos casos, al parecer no se sienten satisfechos ni complacidos con las políticas implementadas en la institución; como también de la gestión de sus gerentes.

Razón por la cual; muchos autores, entre ellos Medible (2013) plantean que el liderazgo gerencial en el medio rural no ha respondido a las exigencias socioculturales del campo educativo, lo que ha conllevado a que la praxis que se está impartiendo en este medio no contribuye a la formación integral del individuo y a la creación de oportunidades. Por lo que plantea la necesidad de un líder gerencial que ponga de manifiesto roles y habilidades para que la educación genere las potencialidades, creando condiciones de convivencia, fortaleciendo los ámbitos socioculturales, y no se quede limitado al desarrollo de algunas actividades académicas relacionadas con el Agro. Es aquí, donde el papel de un líder gerencial, entra a jugar un papel de suma importancia. El docente con funciones gerenciales debe estar a la par con esas nuevas exigencias e innovaciones que les permitan a las instituciones educativas mantenerse en el tiempo, en función de ser más productivas y a la vez competitivas en su desempeño, así como también la labor docente, sobre todo en la aplicación de estrategias pedagógicas, como un componente importante y requerido para que las instituciones educativas más eficientes y exitosas.

Para Chiavenato (2008), el término para la calidad de desempeño se refiere a “la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”. Del mismo modo plantea, “es la relación entre los resultados logrados y los que se proponen previamente y da cuenta del grado de cumplimiento de los objetivos planificados” Por ello, es necesario que las estrategias gerenciales se manejen eficientemente. Aunado a este planteamiento Drucker, (2004) destaca lo siguiente. “Un líder debe tener un desempeño efectivo enmarcado en la calidad de desempeño, por ello debe ser eficiente y eficaz a la vez; pero, aunque la eficiencia es importante, la eficacia es aún más decisiva, y sigue diciendo: No basta con hacer las cosas correctamente, es decir, hacerlas con eficiencia”

Por lo que, deberá haber una coherencia entre el ser y el deber ser. Esto refiriéndose quizás a la misma desarticulación que existe entre leyes, lineamientos y estatutos emanados por el magisterio, que conducen y propician consecuencias poco estratégicas en la ejecución de las metas estipuladas en la realidad cambiante y dinámica del sistema en la búsqueda de la calidad en la labor, tanto del gerente, como del docente en el medio rural. Es así que se evidencia la necesidad de develar el grado de Influencia que tiene el liderazgo gerencial sobre la Praxis educativa dentro de las instituciones pertenecientes al ámbito Rural. Ya que juega un papel preponderante, para asumir los retos o desafíos venideros.

Es decir en el contexto de la educación rural, se plantea la necesidad de comprender e interpretar la influencia que tiene el liderazgo gerencial en la praxis educativa con la finalidad de convertirla en una acción gerencial integradora que propicie la investigación, la creatividad y la innovación para encausar el avance y el progreso de los nuevos contenidos que se requieren para la formación de un gerente o director educativo renovado capaz de procesar ese cúmulo de conocimientos para que se generen los cambios, y las instituciones educativas en este medio impulsen la calidad educativa, en vista de la educación venezolana en la praxis de la gerencia educativa rural, aún persiste una acción gerencial tradicional y eminentemente administrativa, que va en detrimento de lo pedagógico, esto contribuye al deterioro de la calidad en el desempeño docente rural.

De allí, que se plantea la necesidad de comprender y a su interpretar la acción gerencial a través del espíteme ontológica, a fin de que el líder o gerente educativo se convierta en un eje dinamizador para la transformación de la práctica educativa mediante la motivación y el liderazgo que inspire a los docentes asumir la educación como encargo social, dado a que el sistema educativo bolivariano actualmente tiene el firme propósito de mejorar la calidad de la educación, por lo tanto se busca con esta investigación un acercamiento teórico fenomenológico para comprender la influencia del liderazgo gerencial en la práctica educativa dentro del ámbito rural.

2. LA REALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

En el contexto educativo latinoamericano, se están suscitando una serie de cambios en las diferentes áreas de desarrollo del ser humano, las diversas transformaciones en materia científica, social, económica, cultural y tecnológica, han creado la necesidad de tener en el sistema educativo, con líderes y gerentes eficaces, que sean capaz, de realizar su trabajo de manera eficiente para poder responder ante los retos de la nueva realidad educativa, donde se requiere una instrucción de excelente calidad, y es la gerencia educativa, la llamada a dar respuestas a una visión de futuro en la construcción de un mejor sistema a través de un modelo gerencial competente, de convivencia humanizante, al igual productivo, competitivo, innovador a lo que algunos teóricos denominan postmodernidad. Por lo tanto, la gerencia educativa es el reflejo de la forma como la organización funciona para desarrollar y alcanzar los objetivos, ante los cambios introducidos por la organización.

En este ordenar de ideas es relevante tomar como referente, lo planteado por Sánchez (2012), el cual destaca lo importante que es papel del rol del liderazgo gerencial en el fortalecimiento de la praxis educativa en el ámbito rural, haciendo referencia a los principales aspectos relacionados con este estudio, por lo que de manera general plantea; Es importante considerar que la dinámica del enfoque constructivista en los roles gerenciales no puede dejar de tomar en cuenta que el proceso educativo está dirigido fundamentalmente a grupos sociales y no a individualidades, por lo tanto, sus objetivos concretos se refieren al desarrollo de las poblaciones rurales en su totalidad.

En este mismo orden de ideas, plantean Darf y Marcic (2005), la importancia de que las instituciones logren ampliar su acción de gestión aunque tengan competencias estratégicas de acuerdo a las funciones inherentes al cargo; es la necesidad de propiciar competencias estratégicas, en función de ampliar los conocimientos profesionales y técnicos. También destacan las estrategias de enlace, que conllevan a la búsqueda de la red de relaciones, y conformación de equipos de trabajo, igualmente destaca las de delegación enmarcadas en la asignación de tareas, consenso de decisiones, y acompañamiento en el aprendizaje, por otro lado, nombra la de gestión, en las cuales están relacionadas con la gestión al conocimiento, a los cambios positivos, y gestión para la calidad de supervisión.

Visto así la gerencia, requiere del conocimiento por parte de los directivos de todas estas estrategias para poder dirigir eficientemente la organización. Al respecto, destaca González (2005), cada directivo debe poseer sólidos conocimientos de administración gerencial, para poder asumir su rol gerente y responsabilizarse del logro de las metas y objetivos

institucionales. Razón por la cual, no debe continuarse con un modelo gerencial dependiente, ni debe desarrollar competencias estratégicas basadas en el autoritarismo; por el contrario ha de buscar un modelo integrado de competencia analítica, comunicativa e innovadora, que permita al equipo tener una visión compartida para dar respuesta a la misión para la cual la institución fue creada.

En tal sentido, las competencias estratégicas suponen, entre otras cosas, un cambio socio-cultural, en cuanto a cómo la institución valora el conocimiento (lo capta, analiza, selecciona, organiza, distingue comunica y presenta), le da importancia a aprender de su propia experiencia a la vez focalizarse en adquirir, almacenar e igualmente utilizar el conocimiento para resolver problemas, proteger sus actores intelectuales, aumentar la inteligencia y adaptabilidad de la organización. Desde esta perspectiva, es interesante revisar lo afirmado por Barrer (2005), quien plantea: El éxito de la gerencia, reside en la capacidad de conducir un adecuado manejo de las competencias estratégicas gerenciales, lo cual se logra desechando la actitud de tomar decisiones como una reacción a problemas presentes para dedicarse a la anticipación de problemas futuros.

Así, el gerente de las instituciones educativas es la persona encargada de asumir todas las acciones, tanto administrativas y académicas, además de manejar el recurso humano, material y financiero, sirviendo de modelo para poder desarrollar la gerencia de manera productiva, por lo cual se requiere de un líder competente, confiable, organizado, con una gran capacidad de abstracción situacional que permita comprender hasta donde puede ir mejorando, actuando y tomando decisiones con la participación de todos los integrantes de la institución.

Cabe destacar, entonces, que la gerencia educativa enmarcada en la calidad de desempeño, se considera como un proceso donde se deben demostrar eficacia, eficiencia, en cada una de las funciones para lograr la excelencia educativa y productividad laboral, asimismo ha de tener habilidades de gestión por competencias para el desempeño. Al respecto, Silva (2008), refiere que el gerente necesariamente debe demostrar aptitudes para administrar estratégicamente la organización, y para ello requiere conocimientos profesionales, capacidad intelectual, y sobre todo aptitudes para dirigir los procesos organizativos, es menester que tenga una formación continua, investigar e innovar, en función de garantizar la calidad de desempeño del proceso gerencial.

No obstante, cuando se administra estratégicamente una institución los gerentes educativos, al poner en práctica sus conocimientos, cuya tarea es desempeñarse en forma efectiva en el manejo de la institución y del equipo de trabajo, para la obtención de fines comunes, como también para lograr una buena integración escuela - comunidad, pues entonces, se han de ofrecer las mejores herramientas estratégicas para la calidad de desempeño y excelencia educativa. Por otro lado, las personas que están en puestos directivos, tienen a su cargo el personal que se apoya en sus conocimientos, de allí que este proceso se basa en capacidad intelectual y aptitudes para orientar al equipo de trabajo, en resolver situaciones problemáticas, tomar decisiones acertadas.

Si bien es cierto, que la mayor parte de la formación se adquiere en el sitio de trabajo, sin duda alguna el mejoramiento profesional continuo es la base para ejercer con eficiencia las funciones que ha de cumplir en la organización, ya que la monotonía y el pensar que ya no hay más que aprender, lleva de la mano un gran estancamiento profesional, por ende, una resistencia a seguir desarrollando competencias directivas necesarias para la relevancia del cargo. Contextualizando el análisis de la realidad expuesta, es importante señalar que la gerencia educativa está asociada a la búsqueda de mejores estrategias gerenciales que le permitan a los directivos una mejor calidad de desempeño personal y del grupo de docentes a su cargo, necesariamente, hay que tener en cuenta como necesidad elemental el conocimiento de los tipos de estrategias gerenciales efectivas, al igual que conocer todos los factores necesarios para poder lograrlo. En este artículo; se condensan los inicios de una investigación de mayor alcance y está orientada a develar la influencia que tiene el liderazgo gerencial en la praxis educativa en el ámbito rural.

Se pretende entre otras cosas comprender el rol gerencial de los líderes que se encuentran al frente de una institución educativa, la experiencia que han tenido en esta área, así como también que estrategias motivacionales emplean para lograr los objetivos y metas organizacionales propuestas. La interrogante que se plantea entorno a esta investigación es: ¿Qué influencia tiene el líder o gerente en la praxis educativa en el ámbito rural? Para lo cual se trazó como idea el siguiente propósito general: Comprender el grado de Influencia que tiene el liderazgo gerencial sobre la Praxis educativa dentro de las instituciones educativas, pertenecientes al ámbito Rural.

3. BASES TEÓRICAS.

4.1 Liderazgo y Gerencia.

Para Chiavenato (2012), dirigir una organización o una parte de ella supone un conjunto de responsabilidades. Un gerente debe cumplir ciertas funciones, si se quiere ver desde otra perspectiva, debe desempeñar determinados roles. Para ello tiene que aprender y desarrollar algunas habilidades y familiarizarse con ciertos conceptos que operen como base filosófica de su conducta. Para un mejor entendimiento, empezamos por clarificar el sentido en que serán usados conceptos claves como líderes, gerentes, organización y administración. Las relaciones entre estos conceptos han sido presentadas desde concepciones. Algunos autores consideran que el liderazgo forma parte, entre otras, de las responsabilidades del gerente.

Davis y Newstrom (2003) afirman que “El liderazgo es una parte importante de la administración, pero no es la única”. (p.194). Además de liderar, señalan, “los gerentes también planean actividades, organizan estructuras y controlan recursos” Para otros autores, el liderazgo es un proceso más general que la administración (o gerencia, o management). Por su parte Hersey (2006:7) señalan: “En esencia el liderazgo es un concepto más amplio que la administración. La administración es una clase especial de liderazgo, regida por la consecución de metas organizacionales”. Finalmente, otros estudiosos simplemente conciben al liderazgo y la administración como dos procesos

diferentes (sin que ninguno incluya al otro), que pueden ser complementarios y a veces hasta incompatibles.

4.2 Funciones administrativas o gerenciales

Alcanzar los objetivos organizacionales mediante la coordinación de los esfuerzos individuales de otros, no es un proceso que pueda dejarse al azar. Requiere la realización sistemática de un conjunto de actividades que suelen agruparse en varias funciones administrativas o gerenciales. Hace casi un siglo Henry Fayol estableció cinco funciones administrativas; con el correr del tiempo y el desarrollo del pensamiento gerencial, las citadas funciones han quedado reducidas a cuatro: planeación, organización, dirección y control.

La Planeación: Es el punto de partida del proceso administrativo, incluye el establecimiento de objetivos y metas, y el diseño de estrategias para alcanzarlos. Los resultados de esta operación marcan el rumbo de la organización: en esa dirección se encaminan los esfuerzos de sus miembros.

La Organización: Esta función operacionaliza y da sentido práctico a los planes establecidos. Abarca la conversión de objetivos en actividades concretas, la asignación de actividades y recursos a personas y grupos, el establecimiento de mecanismos de coordinación y autoridad (arreglos estructurales) y la fijación de procedimientos para la toma de decisiones.

La Dirección: Es la activación, orientación y mantenimiento del esfuerzo humano para dar cumplimiento a los planes. Incluye la motivación de las personas para la realización de sus labores, la instauración de un liderazgo como guía, la coordinación de los esfuerzos individuales hacia el logro de objetivos comunes y el tratamiento de conflictos.

El Control: La función de control busca asegurar que los resultados obtenidos en un determinado momento se ajusten a las exigencias de los planes. Incluye monitoreo de actividades, comparación de resultados con metas propuestas, corrección de desviaciones y retroalimentación para redefinición de objetivos o estrategias, si fuera necesario.

El enfoque inspirado por Fayol indica con mucha precisión lo que los gerentes realmente deben hacer y sugiere que el gerente está en obligación de planificar de manera dinámica y sistemática, que un gerente eficiente no se ocupa solamente de actividades rutinarias, que sus decisiones se apoyan en un sistema formal de información y que habitualmente actúa basándose en métodos, técnicas y procedimientos científicos. De Este conjunto actividades están asociadas con la interacción del gerente con otros miembros de la organización: superiores, subordinados, iguales y personas externas a la organización. De tales interrelaciones surge un flujo de información que permite la toma de decisiones en la organización o la unidad que dirige.

4-2 Praxis Educativa.

Desde la interpretación que realiza Valdez (2008), considera que la praxis educativa, como la actividad que se da en los procesos interactivos gerentes-docentes-estudiantes con la finalidad intrínseca de transformar la realidad educativa exterior del sujeto (escuela, currículo, políticas educativas y didácticas entre otros) pero también y sobre todo transformadora del propio sujeto (maestro, estudiante, y comunidad educativa). Ante todo lo expuesto, dentro de la praxis educativa se encuentra inmerso los actos pedagógicos, los cuales son desarrollados con el objetivo de formar al individuo de acuerdo a las pautas marcadas por la sociedad y las necesidades propias de los educandos. Es allí donde reside la esencia de la praxis educativa, que no solo perdura en el tiempo, sino que trasciende más allá del entorno que determina su existencia.

Al respecto Romero (2006) indica que la praxis educativa es aquella que realizan los educadores de manera profesional, pues son preparados para cumplir con esa tarea. Estas pueden ser por medio de actos pedagógicos transmisores, reinventores de conocimientos y productores de pensamiento. Esta realidad lleva a la comprensión de situaciones como ejes para su transformación hasta pulir los fundamentos epistemológicos de la misma pedagogía, solo lo epistemológico le da sentido a la pedagogía. Desde esta perspectiva, la práctica educativa representa el cumplimiento de las actividades a través de diferentes tipos de actos: didácticos, de investigación formativa, administrativa y de función social.

Entonces las praxis permite crear las condiciones de acuerdo a las necesidades entre las personas para el desarrollo humano o para que las relaciones puedan ser reafirmadas, sobre aquello de lo que está expuesto en el campo de saber tanto formativo, teórico o vivencial basado en las actuaciones de los educadores con los estudiantes, los directivos con personal de acompañamiento, los gerentes y docentes con los representantes y estos con los estudiantes. En resumen, no existe una práctica educativa sin sujetos (docente/estudiante) fuera de un tiempo y espacio pedagógico donde se promueve la experiencia del proceso de elaboración del conocimiento en sí, pero tampoco se debe olvidar que el trabajo docente conlleva en sí mismo, una política que se desenvuelve dentro de los lineamientos del tiempo presente, en el que interactúan vivencias, experiencias y metas a la vez, donde se involucran valores, proyectos y sueños.

4.3 Ámbito Rural:

La escuela rural por su parte posee las características naturales y sociales de las zonas rurales, la escuela tiene mayores posibilidades de estructurar su programa educativo en estrecha interrelación con su entorno natural y social. Puede aprovechar el contacto directo y diario que los niños y jóvenes tienen con su medio, los conocimientos y experiencias que adquieren mediante su participación en la vida productiva y las diversas formas de socialización que forman su identidad. Tienen variadas posibilidades de crear espacios pedagógicos al aire libre, basados en la observación directa y en la relación cercana a las actividades productivas y socioculturales de las comunidades. De esta manera, la socialización escolar se complementa y enriquece, directa y prácticamente, con los otros procesos de socialización de la vida comunal campesina. En cuanto a las características

organizativas de las comunidades campesinas, por los principios que rigen su vida familiar y comunitaria, la escuela debe buscar formas y mecanismos de participación comunal.

La cultura rural es rica de valores sociales y humanos que no deben ser estandarizados por imposición de un sistema rígido. A su vez, los niños deben conocer la evolución del progreso en un intercambio cualificado, respetuoso y comprometido. Desde diferentes puntos de vista, el ámbito rural tiene una importancia fundamental para el desarrollo educativo. En esto coinciden expertos, autoridades y las mismas comunidades campesinas. Sin embargo, las condiciones concretas en que los profesores rurales realizan día a día su tarea docente, se caracterizan por sus limitaciones y carencias. Los profesores se sienten impotentes para superar por sí mismos los problemas que afectan a la escuela rural y a su propio desempeño. Las dificultades que deben enfrentar generan actitudes pesimistas, que, involuntariamente, contribuyen a una rutina educativa que produce limitados resultados pedagógicos. En palabras de Calzadilla (2006), menciona que a veces, equivocadamente, se sobrevalora la escuela urbana y se menosprecia a la escuela rural. Se supone que las limitaciones de ésta provienen del hecho de no parecerse a aquélla. Esto no es exacto. La escuela rural tiene una importancia propia, que no proviene de parecerse o diferenciarse de la escuela urbana. La escuela urbana y la escuela rural forman parte de un mismo sistema educativo nacional. Por lo tanto, responden a una misma política educativa, a principios y objetivos nacionales comunes.

4. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.

Este trabajo de investigación se circunscribe en el paradigma cualitativo y en la interpretación de los datos o respuestas dadas por los sujetos significantes entrevistados que participaron en el estudio; es decir por parte de los gerentes, para ello se tomaron tres (3) gerentes activos y dos (2) docentes de aula, que de acuerdo a sus vivencias y experiencias, en las cuales están presentes múltiples realidades, interrelacionadas en un mismo espacio o contexto geográfico, tales apreciaciones aportaran la información requerida para tal fin. Cabe destacar, que una de las claves del paradigma interpretativo radica en la subjetividad como forma de acceso al conocimiento; esto no quiere decir que la objetividad no cuente o no exista, al contrario; el investigador interpretativo la persigue; porque, desde esta perspectiva, construir el conocimiento social e interpretarlo supone penetrar en el mundo personal de los sujetos, en interpretar y comprender cómo éstos interpretan las situaciones y qué significan para él (subjetividad).

El método de esta investigación ha sido el fenomenológico-hermenéutico, definido por Leal (2009), como aquel que estudia las vivencias de la gente, se interesan por la forma en que la gente experimenta su mundo, qué es lo significativo para ellos y cómo comprenderlo. Las investigaciones en esta línea tratan de profundizar en el problema de la representación del mundo. Para Martín Heidegger, quien da el paso decisivo hacia la hermenéutica que asume una tarea particular de la filosofía hacia una filosofía propiamente hermenéutica, al hacerse cargo del fenómeno de la comprensión como algo más que una forma de conocimiento o un sistema de reglas metodológicas, a saber cómo una determinación ontológica del hombre y un rasgo definitorio de la filosofía como tal en tanto que expresa la apertura del

hombre al ser. El trabajo hermenéutico para este estudio; tuvo como propósito fundamental: Comprender e Interpretar de la mejor manera posible, las respuestas dadas por los gerentes y docentes investigados (Sujetos Informantes) conservando y preservando siempre su identidad y singularidad.

5. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación cuando se comienza, amerita un camino arduo de indagación, develar, contrastar, teorizar, donde quien investiga necesita usar su propio ingenio para observar con certeza el fenómeno que se desea indagar, es por ello que, los estudios cualitativos vienen a representar meras prácticas interpretativas, lo que permite abrir un abanico de discusión. Por lo tanto, hablar de inductiva, perspectiva holística, comprensión del propio juicio, valoración, métodos humanísticos, sensibilidad, énfasis en la validez, en síntesis, métodos los cuales cada uno poseen sus ambientes de actuación, lo que especifica en pocas palabras hablar de metodología cualitativa. En referencia al paradigma descrito, este ha dado origen a investigaciones más humanizadas, donde está presente la observación directa, permitiendo captar y percibir el fenómeno estudiado, de igual forma se mantiene una dialógica, clara y precisa, para que el sujeto significativo se sienta cómodo al momento de expresar sus experiencias vivenciales, mediante una relación armónica, donde el investigador persigue, que el sujeto hable con claridad sobre el fenómeno que se indaga, permitiéndose una conversación fluida.

En concordancia, una vez inmerso dentro del paradigma interpretativo, surgen una serie de orientaciones teóricas y epistemológicas las cuales guían al investigador develar el fenómeno de manera precisa, uno de los más usuales es la fenomenología, método que investiga a los seres humanos, sus vivencias y creencias para estudiar su entorno holístico, aparte de ser básicamente el camino que sirve para la obtener la aprehensión de la información, en unión con la configuración que le otorgan los docentes en servicio al gerente educativo gerencial, donde la fenomenología representa la acción investigativa y el instrumento básico para el análisis del fenómeno en estudio.

Después de un proceso investigativo profundo; de interpretación de lo aportado por la protagonistas (sujetos informantes) la información recabada se integró en un todo coherente a fin de generar una teoría ontoepistémica, acerca del liderazgo gerencial y su influencia en la praxis educativa en el ámbito rural. De manera que, para la presente investigación, se tomaron cinco (5) sujetos informantes, como se mencionó anteriormente, se seleccionaron tres (3) docentes con funciones gerenciales y dos (2) docentes con funciones de aula; además como parte de la ética del proceso de investigación y con el fin de salvaguardar los derechos de los informantes, tal como lo sugiere Galeano (2007), es necesario en el proceso de registro de la información utilizar seudónimos, "limpiar" la información de aquellos datos (nombres, lugares, fechas) que permitan la identificación del informante o de personas a las que él se refiere. De esta manera, los docentes fueron identificados con nombres de gemas como: rubí, zafiro, perla, diamante y granate con el fin de resguardar su identidad.

En este mismo contexto, se aplicó la entrevista a profundidad compuesta por ocho (8) interrogantes relacionadas con: el liderazgo, la gerencia y la praxis educativa en el ámbito rural. en aras de alcanzar la realidad vivencial de los sujetos significantes, luego estudie y organice la información recabada con el propósito de relacionar, contrastar las estructuras del fenómeno, en síntesis, se construyen las categorías y relaciones entre los estratos sociales, para llegar al juicio final del fenómeno investigado. Dentro de esta fase el investigador utiliza la epojé, donde este último se debe despojar de todo tipo de juicio, capta y se familiariza con el fenómeno, desprendiéndolo de todo fundamento teórico, lográndose formar una visión de este, pero desde la óptica de lo narrado por los sujetos informantes, una vez logrado esto, se ofrece la interpretación del fenómeno, se le otorga significación, tomándose como base las teorías existentes, otorgándosele significado partiendo de los planteamientos realizados.

Una vez realizado todo lo que requiere un proceso arduo de investigación referente tema de estudio abordado, los resultados de la investigación fueron sorprendentes; ya que al sacar y analizar toda la información suministrada, se evidenció que los líderes y gerentes no están influyendo de manera eficiente o positivamente en la praxis educativa en el ámbito rural. En otras palabras, el liderazgo gerencial se está realizando de manera arcaica y tradicional lo que contribuye al decaimiento del quehacer o práctica educativa por parte de los docentes, ya al sentirse poco motivados y orientados, muestran apatía y desanimo en la realización de actividades pedagógicas y por ende mala praxis educativa.

En tal sentido, la influencia del líder gerencial en la praxis educativa; es primordial debe vincular la practica con la teoría y viceversa, enlazando elementos a fin de evaluar el trabajo por medio de una epistemología que exige, desde un primer momento, replantear la práctica. Por lo tanto se hace necesario repensar la praxis en la construcción de saberes y haceres como resultado de la interacción activa y permanente del quehacer docente y gerencial. Rehacer el saber desde el punto de vista pedagógico implicar demoler paradigmas y estereotipos arraigados con finalidad de construir desde una concepción más crítica y dinámica, pensando en nuevas acciones, estrategias y conocimientos. En fin hay que redimensionar el liderazgo gerencial desde el punto de vista de la praxis educativa en el ámbito rural. En referencia a este resultado obtenido se necesita líderes comprometidos con el proceso educativo que actualmente se está gestando.

Es importante resaltar que, la esta no es una labor meramente pertinente de los docentes, aquí interviene de forma directa los líderes y gerentes, y su praxis en el sentido de que son ellos los encargos de dirigir, organizar, supervisar y sobre todo motivar al colectivo docente, haciendo un reconocimiento de la labor docente en los maestros que aplican la función del deber ser de cualquier acto educativo, en esta perspectiva se despliega un amplio abanico de construcción donde no se han conocido los pesares que afloraron, y que se encontraban resguardados en lo más íntimo del pensamiento del individuo y sus vivencias entre los sujetos entrevistados, aun cuando este sea común en otro lugar, tiempo y hasta espacio, es novedosa y original en este escenario abordado por cuanto la misma es superior a este, un ambiente institucional donde se adecua y es necesaria, por tanto su método de

construcción se realizó mediante un análisis lógico del discurso textual, siendo de acuerdo a este precedente los valores, las actitudes y el entorno social.

Desde una perspectiva humanista, es simplemente enseñar a aprender a ser: orientar al gerente educativo su manera de actuar, organizar, seleccionar, designar y hasta motivar a su personal educativo rural, en referencia especial al reconocimiento que este debe asignar sin mezquindad a la labor docente que estos héroes hacen dentro del ámbito rural, proponiendo un nuevo diseño curricular que se ajuste a la pedagogía social, la ontología del ser mismo y sobre las bases sentadas de una buena preparación gerencial del líder antes de asumir su rol de gerente, que sea cumplido a plenitud por una parte por el este dentro de su praxis educativa; para finalizar, se demostrará con este estudio la realidad percibida con este resultado, para que los gerentes educativos observen lo que ellos mismo no ven en su praxis gerencial, les sirva de base para que logren implementar todo lo aquí sugerido en beneficio no solo de su institución, sino del colectivo docentes, quienes son los que le ayudan a llevar a feliz término, la gerencia educativa.

6. CONCLUSIONES.

Como resultado del artículo científico presentado; es posible concluir que en los últimos años han surgido grandes cambios en nuestra sociedad, uno de esos cambios es sin duda los efectos que han producido la sociedad del conocimiento. En otras palabras, se ha evidenciado que en los últimos tiempos surgieron varios fenómenos, que hicieron que la sociedad sea más dependiente del conocimiento y de la tecnología. Esto no quiere decir que el cambio sea malo sino que se exige cada día más preparación por parte de los protagonistas inmersos dentro de tal situación. Debido a este fenómeno social, hoy en día somos más analíticos y tecno-prácticos, más libres que conservadores y esto ha contribuido a crear un ambiente educativo diferente y adaptado a las nuevas circunstancias actuales. Como docentes, líderes y gerentes del quehacer educativo, debemos estar a la altura de dichos cambios; es decir debemos estar más preparados y capacitados en cuanto a nuestra praxis educativa.

Lógicamente, para que un líder o gerente educativo; salga de la forma tradicional de dirigir y manejar un personal docente; este tiene que estar en formación permanente y dispuesto a ser en todo momento promotor de cambios sociales en aras de elevar la Calidad educativa. Desde una postura epistemológica el conocimiento se construye por medio de la práctica o desde la acción de los actores sociales. La Praxis Educativa implica un proceso abierto y flexible. El docente debe tomar conciencia de la necesidad de formarse para transformar su acción educativa.

Desde esta perspectiva, y según este caso, las instituciones rurales representan los lugares donde un sin número de profesionales de la docencia ejecutan la praxis docente de forma arcaica, por lo que fue interesante escudriñar el origen de las actitudes de sus actores, para intentar saber algo sobre los procesos vivenciales-comunicacionales-actitudinales, y como realmente el deseo fue saber sobre los significados de dichos procesos, en consecuencia se hizo necesario partir de los sujetos, pero no quedarse en ellos ni en sus palabras: la idea fue ir más allá, convertir su pensamiento su accionar en punto de partida para, luego de un

largo trayecto, en la búsqueda de ese horizonte comprensivo alcanzar nuevamente el punto de llegada en la reconstrucción de una vivencia en el horizonte de sus propios protagonistas.

En concordancia, el gerente o docente del nuevo siglo debe implementar estrategias motivacionales que generen en el colectivo alegría, compañerismo y entusiasmo tanto personal como institucional, realizar las labores con armonía y por sobre todo dejar a un lado la preferencia con algunos colegas que solo se empeñan en generar conflictividad entre todos los que en realidad salen con emoción a realizar su práctica docente a diario a los campos sin pensar en la lluvia, ni el sol, ni en un carro o camión que les lleve a su escuela, solo se ve en sus miradas ansias de ser reconocidos como individuos que sufren y sienten y por otro lado que se les reconozca su acto educativo, si bien es importante destacar que existen líderes educativos que al momento de asignar coordinaciones toman en consideración personal docente de su preferencia o confianza, caso errado pues todos se merecen una oportunidad de esa, ello genera del colectivo docente pasivo una empatía negativa hacia el directivo gerencial.

Por ende, un buen gerente invita a sus colegas a sentir y poner en práctica el concepto de pertenencia, de ello dependerá de que las escuelas y liceos luzcan y ofrezcan una educación de acuerdos a los nuevos cambios que exige el nuevo diseño curricular, debe alejarse de todo acto tóxico que genere conflictividad entre el colectivo en el sentido de que todos los docentes son iguales delante de la autoridad máxima y que solo son apremiados algunos por pertenecer a una tolda política, lo cual ha envenenado la paz institucional que debe reinar en toda unidad educativa.

Desde esta perspectiva el gerente del nuevo siglo amerita de espacio para el compartimiento, para las buenas relaciones humanas, de las reuniones sociales en beneficio de aminorar asperezas, y por sobre todo de reconocer la verdadera labor docente a quien se la merezca sin ver su color, su etnia, su posición política, su actitudes sin ver nada, porque para ello un funcionario de la docencia se formó en beneficio del colectivo estudiantil.

En razón de ello, es bueno reflexionar sobre puntos que son esencialmente primordiales para la vida diaria y la cual representa una tarea, dando como resultado una derivación de las experiencias vividas en el caminar de este trabajo de investigación tan interesante, donde cada uno de los sujetos significantes, en lo que respecta a los docentes coinciden en afirmar que un buen liderazgo gerencial dentro de una institución educativa, es la base fundamental para que la praxis educativa marche hacia el logro de las metas, además es indispensable para el logro del bien general y particular incluyendo el de la misma comunidad educativa, donde la debacle política ha hecho estragos en referencia a que se premian colegas sin tener el tiempo y los méritos mínimos para estar fuera de aula haciendo coordinación, haciendo a un lado el reconocimiento de quienes en verdad hacen una loable labor docente en el medio rural.

Para finalizar, se demostrará la verdadera realidad de esta teoría, para que los gerentes educativos perciban lo que ellos mismo no ven en su praxis gerencial, les sirva de base

para que logren implementar todo lo aquí sugerido en beneficio no solo de su institución, sino del colectivo docentes, quienes son los que le ayudan a llevar a feliz término, la gerencia educativa.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Arias, F (2006) El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología. Caracas Venezuela. Editorial Episteme, C.A.

Chiavenato, I. (2002) Administración de los nuevos tiempos. Colombia. Mac. Grawhill Internacional, S. A. 83

De Lella (2009) La Práctica Docente desde la Formación del Docente. www.monografias.com

González, A. (2005) Propuesta para mejorar la capacidad gerencial del personal docentes que desempeña cargos directivos IP: de Maturín. Investigación y Postgrado.

Koontz, H. y O'Donnel (2004) Organización y liderazgo Colombia. Editorial Mc Graw-Hill interamericana, S.A.

Koontz, H. y Wehrich, H (2002) Administración una nueva perspectiva. Editorial Mc Graw-Hill interamericana, S.A.

Martínez M. (2009) Nuevos Paradigmas en la Investigación. Caracas – Venezuela

Lara, P. (2005) El director Como líder y el desempeño docente. Caso escuelas básicas del distrito I Sección 1 del Estado Amazonas. U.C.V.

Lucena, T (2004). Desempeño Gerencial en la función académica del docente directivo de las escuelas básicas Santa Rosa. Municipio Iribarren. Estado Lara. 85.

Molina, M., Velázquez L., (2010) Liderazgo en la labor docente 2da Edición. México: Trillas: ITESM, Universidad virtual.

Mora, P. (2001). La gerencia y la educación postmoderna: crítica. Mérida, Universidad de los Andes. Venezuela.

Sabino, C. (2006). Como hacer una tesis. Guía para elaborar y redactar trabajos científicos. 2da Edición. Caracas Editorial Panapo.

Villarreal, M. (2005) Gerencia Descentralizada y cambio. Encuentro Educativo Vol. N°5.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2008) Manual de trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. FEDUPEL. 4ta. Edición.