

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO EN EL GERENTE EDUCATIVO MODERNO

Raíza Lastra Villalba
I.E.D. Ondas del Caribe Santa Marta
lastra.raiza@yahoo.es

Sinopsis Educativa
Revista Venezolana
de Investigación
Año 22, N° 2
Diciembre 2022
pp 290 - 298

Recibido: Octubre 2022
Aprobado: Noviembre 2022

RESUMEN

El presente artículo tiene como propósito evaluar las competencias del liderazgo en el gerente educativo moderno, con base a los referentes teóricos propuestos por los autores Alvarado (2020), Bain (2017), entre otros. Desde la perspectiva metodológica, se concibe dentro de la investigación documental; la cual se basa en fuentes de orden tanto primario como secundario para desarrollar la recolección de información con la finalidad de generar resultados relevantes en función al desarrollo de la consulta en los medios determinados para tal fin (referencias bibliográficas). Los hallazgos productos del análisis, permiten establecer como idea concluyente, que el desarrollo habilidades en el gerente educativo permite evidenciar las competencias o cualidades en tres dimensiones: saber, hacer y convivir; además de la comunicación, orientación, integración, análisis, estimulación e innovación. Lo señalado anteriormente, se orienta a establecer que el conjunto de competencias se orientan a configurar un liderazgo efectivo en el gerente educativo moderno capaz de guiar y mostrar actividades colaborativas integrales.

Palabras clave:
Competencias,
educativo, gerente,
moderno, liderazgo

LEADERSHIP COMPETENCIES IN THE MODERN EDUCATIONAL MANAGER

ABSTRACT

The purpose of this article is to evaluate the leadership competencies in the modern educational manager, from the theoretical references proposed by the authors Alvarado (2020), Bain (2017), among others. From the methodological perspective, it is conceived within documentary research; which is based on sources of both primary and secondary order to develop the collection of information in order to generate relevant results based on the development of the query in the means determined for this purpose (bibliographic references). The findings resulting from the analysis allow us to establish as a conclusive idea that the development of skills in the educational manager makes it possible to demonstrate the competencies or qualities in three dimensions: knowing, doing and living together; in addition to communication, orientation, integration, analysis, stimulation and innovation. The aforementioned is aimed at establishing that the set of skills are aimed at configuring effective leadership in the modern educational manager capable of guiding and showing comprehensive collaborative activities.

Key words:
Competencies, edu-
cational, manager,
modern, leadership..

LES COMPETENCES DE LEADERSHIP DU RESPONSABLE DE L'ENSEIGNEMENT MODERNE

RÉSUMÉ

L'objectif de cet article est d'évaluer les compétences de leadership du gestionnaire éducatif moderne, en se basant sur les références théoriques proposées par les auteurs Alvarado (2020), Bain (2017), entre autres. Du point de vue méthodologique, elle est conçue dans le cadre de la recherche documentaire, qui s'appuie sur des sources d'ordre primaire et secondaire. développer la collecte d'informations dans le but de générer des résultats pertinents basés sur le développement de la consultation dans les médias déterminés à cet effet (références bibliographiques). Les résultats de l'analyse nous permettent d'établir comme une idée concluante que le développement des compétences du responsable pédagogique permet de montrer des compétences ou des qualités dans trois dimensions : savoir, faire et vivre ensemble ; en plus de la communication, l'orientation, l'intégration, l'analyse, la stimulation et l'innovation. Ce qui précède vise à établir que l'ensemble des compétences est orienté vers la configuration d'un leadership efficace chez le gestionnaire éducatif moderne, capable de guider et de montrer des activités de collaboration complètes.

Mot clefes:
Compétences,
éducation, manager,
moderne, leadership

INTRODUCCIÓN

Las instituciones educativas a nivel mundial experimentan una actuación en un entorno competitivo, marcado por un contexto político, social, económico, tecnológico y cultural; que lo conlleva a adquirir herramientas, enfoques y perspectivas para orientar su marco de acción/gestión. No obstante, el sistema educativo en América Latina y el Caribe, ha sido conducido a una situación de crisis debido a lo cual se asume como una imposición y no como una práctica administrativa que lo provee de las orientaciones necesarias para la acción gerencial.

Al respecto, el Ministerio de Educación en Colombia (2015), señala que el buen gestor o líder es aquel que sabe sacarle partido posible a lo que ya tiene en la organización, a sus recursos humanos, materiales o funcionales. Por ello, se hace necesario enfocar la atención en la posibilidad que el gerente de instituciones educativas utilice el liderazgo como una cuestión de espíritu, es decir, una combinación de personalidad y visión en forma asertiva, valorando su entorno organizacional y el desempeño laboral de

los docentes, conllevándolos a ser capaces de promover una visión compartida, consensuada y a su vez reconozcan el rol que le pertenece como gerente.

El planteamiento anterior, conlleva a que las políticas educativas del país, deben encontrar los objetivos y orientaciones adecuadas a sus propias circunstancias para atraer mejores candidatos y convertirse en maestros o profesores aptos en su desempeño, permitiéndoles desarrollar competencias, cuya práctica profesional responda a estándares de calidad que cumplan con un compromiso básico; el de respetar el derecho a los estudiantes a aprender.

Desde esta perspectiva, el gerente educativo requiere adoptar un liderazgo que le permita alcanzar los objetivos propuestos y elevar el grado de satisfacción dentro de la institución para mejorar así la calidad educativa, el rendimiento escolar y satisfacer de esta manera las necesidades de las comunidades. Este planteamiento, incide directamente en el liderazgo educativo del docente.

Por lo tanto, el gerente educativo debe ir más allá de la mera toma de decisiones, enfrentando así algún conflicto que pudiera presentarse,

para ello requiere desarrollar habilidades en cuanto al manejo del personal, para cumplir y hacer cumplir las actividades, distribuir el tiempo, del mismo modo que emplear estrategias administrativas efectivas y eficientes que le permita el logro de los planes institucionales.

Cabe resaltar, que el gerente educativo debe estar capacitado para tomar las decisiones pertinentes, motivar, accionar, gerenciar, asignar responsabilidades e inspirar respeto, confianza y cooperación, elementos claves para influir en el comportamiento de los educadores y así mejorar su desempeño laboral. De allí que, el nuevo enfoque gerencial, expresa los diferentes elementos que deben predominar en esas acciones, como lo son: la estabilidad, justicia y seguridad, además de las diversas facetas que abarcan la técnica humana y educativa en forma integral.

En Colombia, el sistema educativo, requiere que sus gerentes fomenten el desarrollo de nuevas experiencias en la vida con la construcción de una cultura de paz, procurando estimular a los docentes en su desempeño laboral con sus múltiples dimensiones, además que identifiquen la necesidad de revalorar sus funciones, como profesional innovador, original, enfocado en la gente que conciba la formación integral en sus estudiantes, poniendo en práctica lo contemplado en Proyecto Educativo Institucional (PEI).

Cabe señalar, que sobre todo se requiere de profesionales de educación que en su praxis pedagógica estén dispuestos a ofrecer calidad en el aprendizaje, así como en el diseño de nuevas políticas pedagógicas que respondan a los planes del país con la participación de la familia y comunidades en el proceso educativo, llevando a cabo proyectos que satisfagan la necesidad de su entorno.

Por lo tanto, la puesta en práctica del liderazgo del gerente educativo promueve la diversificación educativa en función a satisfacer las necesidades y características particulares de la población atendida, impulsando modelos pedagógicos innovadores con mayor autonomía y se conciba a la institución como un espacio de aprendizaje abierto a la comunidad, donde los docentes se hacen responsable de sus acciones ante esta, para velar por la coherencia del sistema en su conjunto y el cumplimiento de los objetivos nacionales señalados.

Al respecto, se argumenta que aún en estos tiempos se encuentran directivos con formación muy débiles en pedagogía, conocimientos y destrezas, presentando carencia en sus compe-

tencias, obstaculizando su liderazgo, así como el desarrollo a una educación de calidad y en consecuencia el sentirse víctimas pasivas, mientras se les hace cargo de nuevas responsabilidades en su quehacer diario, reflejando las complejidades y contradicciones creciente en su ámbito laboral.

No obstante, en las instituciones ocurre situaciones donde muchas veces pierden el foco relevante para liderar, conducir, arrastrar, convencer el grupo que tiene bajo su responsabilidad; de hacer las veces de guía en el cumplimiento de los objetivos institucionales, quizás por presentar conductas adaptadas a los viejos esquemas en el modo de realizar su rol, generando en algunos momentos resistencia entorpeciendo el desempeño de sus labores cotidianas.

Muchas veces el líder no da la importancia necesaria a la motivación al cambio y a la comunicación, ni dedica tiempo para atender las demandas de sus subordinados, explicándoles las ventajas de un cambio, lo cual debe ocupar una parte importante de su tiempo, ya que es tarea del líder ser un punto que ofrezca seguridad, así como la motivación y energía para explorar otros planos o retos.

Por ello es fácil comprender que se vean afectados, trayendo como consecuencia que su desempeño laboral evidencie la desmotivación en la realización del trabajo por la existencia de condicionantes como lo es la infraestructura de los planteles, mobiliario y equipo en malas condiciones, falta de servicios sanitarios, falta de vías de acceso, poca responsabilidad de la parte directiva, carencia del apoyo por parte de la familia, comunidad educativa y del Ministerio de Educación Nacional, entre otros aspectos a considerar.

En estos tiempos de globalización se ha hecho imperante la actualización constante en materia de gerencia y liderazgo educativo, debido a que cada día los procesos se han vuelto más cambiantes producto de la situación real por la que atraviesan los diversos países de América Latina y sobre todo en sus sistemas educativos que en los últimos tres años se han visto afectados de manera considerable.

Es aquí donde los líderes y gerentes de las diversas instituciones educativas han tenido que reinventarse para lograr la excelencia en los procesos que se llevan a cabo diariamente en pos de la creación de los profesionales del mañana que saldrán al mundo entero llenos de conocimiento.

ABORDAJE TEÓRICO

Competencias del liderazgo del gerente educativo moderno

Las competencias de liderazgo del gerente educativo son adquiridas a través del ejercicio, es decir, de la experiencia y los procesos de formación de quienes ejercen tal función, se hacen necesarias para el desempeño eficiente del gerente educativo, quien debe desarrollar al máximo su potencial y sus capacidades tanto en el ámbito profesional como en el personal; de esta forma, encaminar de manera correcta tareas como la toma de decisiones, el trabajo en equipo, la comunicación, el afrontamiento al cambio, la motivación, entre otras.

En consecuencia, el gerente de una institución requiere de un liderazgo adaptado a los nuevos tiempos, que esté preparado a los cambios e innovaciones actuales, que tenga capacidad para desarrollar relaciones efectivas de intercambios con otros, entender los puntos de vista de otros y crear sinergia para lograr resultados, además incentivar al docente como mediador de procesos y experiencias de aprendizaje dentro y fuera del aula, para concebir al estudiante como ente activo de su propio aprendizaje.

Por ello, Alvarado (2020), define a las competencias como un término polisémico, en su acepción más generalizada, como el conjunto de habilidades, destrezas y aptitudes que permite resolver una tarea académica o profesional, por lo tanto, requiere ser un líder comunicativo, visionario que quiere llegar a descubrir nuevos retos, de la misma forma debe ser multicultural para brindarle una formación integral.

Al respecto, para Bain (2017), las competencias de liderazgo gerencial en educación son la calidad aplicada tradicionalmente en forma de exclusividad al producto en este caso a los estudiantes, cuya máxima expresión radica en el proceso de revisión final del resultado, el cual ha venido sufriendo una positiva y beneficiosa transformación hacia una visión más comprensiva, aplicada esta vez no solo a la fase del proceso productivo sino a todas las acciones de la vida organizacional o educativa. Dicha posición se debe al convencimiento tanto de la empresa como de su personal, de que el logro eficaz, eficiente y efectivo del producto final requiere de la calidad del trabajo de todos, no importa el oficio que desempeñen.

Cuando se habla de las competencias del liderazgo se determine que los gerentes requieren poseer efectiva comunicación, además es-

tar claros en las metas que el mismo persiga, tomando en cuenta la integralidad en cuanto a sus funciones. De esta manera, en el plano educativo se debe resaltar que las competencias del líder gerencial, parten desde el conocimiento profundo de la organización, donde el gerente sería el principal informante y cuenta dante del diseño organizacional y quien da a conocer los fundamentos de las líneas organizativas.

Según Reséndez, et al., (2019, p.67) los directivos, docentes, la familia y la comunidad en general, juegan un papel fundamental en la educación inicial, privilegiando a la familia como el primer escenario de socialización, donde se asegura la formación de la personalidad, de los valores y la ciudadanía de cada niño o niña. Además, como “el entorno que debe propiciar las experiencias infantiles adecuadas, determinando conductas socialmente deseables y participando progresivamente en la conformación de la personalidad de los y las menores, que los conduzcan a convertirse en personas útiles a la sociedad”.

De acuerdo con Vélez, et al. (2019): “El líder desarrolla la habilidad de observar la destreza diferencial de cada individuo, esa multiplicidad (no homogeneidad) de los individuos es lo que hace magnánimo y fuerte al equipo” (p.58). En ese sentido, Ruiz (2013) sostiene que “la acción del líder debe centrarse en implicar, motivar y animar a todos los miembros de una comunidad educativa a participar y desarrollar lo mejor de sí mismo en las tareas asignadas” (p.88), es por ello, que el liderazgo destaca como posible solución a muchos problemas que surgen en el ámbito educativo.

Competencia Comunicativa: Todo líder debe desarrollar competencias tanto cardinales como ordinales con la finalidad de desarrollar en forma efectiva su rol, entre estas se encuentra la comunicación, con la cual, el líder fomenta la capacidad para tratar a las personas, condición indispensable. En palabras de Carrasco (2008), la comunicación es parte del secreto del empresarial; no es solo cuestión de relaciones públicas sino un proceso para fomentar: entendimiento, comprensión, cooperación,, aceptación, cohesión y responsabilidad. Es decir, la comunicación es un proceso y habilidad que permite alcanzar competencias para gerenciar.

- **Competencia Orientadora:** Como gerente educativo en su rol de líder transformacional debe contar con el apoyo incondicional de todo su entorno para lograr con efectividad los objetivos trazados, de

allí, la necesidad de fomentar relaciones armónicas con las cuales se debe dirigir a orientar los procesos tanto administrativos como académicos desarrollados en las instituciones; en los cuales se apalanca el fomento del aprendizaje. La orientación como competencia es un atributo orientado a lograr la eficacia, asumiendo lo planteado por Carrasco (2008), consiste en desarrollar y orientarse en un plan motivado; por lo tanto, el líder en su competencia orientadora se encuentra llamado a involucrar aspectos de la personalidad como empatía, actitud abierta al diálogo, seguridad personal, aptitud para escuchar, razonamiento y fluidez verbal para transmitir contenidos.

- *Competencia Integradora:* Líderes y colaboradores deben desarrollar funciones en forma integrada para alcanzar las metas con efectividad, es palabras de Cardona y García (2009), el líder actual fomenta equipos porque en realidad los objetivos no dependen del buen hacer de un único individuo, sino de un conglomerado de personal. Al respecto, el rol del líder es vital al explicar los distintos procesos involucrados, reforzando los elementos intervinientes en la construcción de equipos. Para lo cual, el líder debe reconocer las capacidades de su equipo, tomar decisiones, así como poseer aptitudes técnicas, habilidades de trato interpersonal para cumplir con éxito la misión.
- *Competencia Analítica:* Para Cardona y García (2009), el líder hace uso del conjunto de procesos analíticos, los cuales se encuentran orientados a razonar sobre la forma bajo la cual las situaciones que se evidencian en la institución, buscando en todo momento, en equipo de trabajo, las alternativas viables de solución, por lo cual, se hace imprescindible que desarrolle el pensamiento para que se generen procesos cognitivos y relacionales para dar soporte al conocimiento, asimilación, comprensión de las temáticas gerenciales.
- *Competencia Estimuladora:* Dentro de las competencias del líder se encuentra motivar a su personal. Al respecto, Robbins y Coulter (2005), la motivación incide en el desarrollo de la disposición de emplear grandes niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales y para satisfacer alguna necesidad individual que se demande. Por su parte, Hellriegel y Slocum (2019), el líder debe desarrollar compromiso, orientado con un comportamiento basado en el cumplimiento de metas, para contribuir a que el personal desempeñe eficaz y eficientemente sus funciones.
- *Competencia Innovadora:* Según Ponz (1996), el líder del siglo XXI requiere de iniciativa para evidenciar un comportamiento emprendedor impulsando los cambios necesarios con energía y autonomía personal. Necesita ser creativo para fomentar soluciones innovadoras. La competencia innovadora es necesaria para realizar la función directiva con éxito al obtener ventajas ante las situaciones, generando cambios profundos. En tal sentido, lo planteado conlleva a la visión de las competencias como el perfil o características que un líder debe cumplir, dirigidas hacia el logro de las metas institucionales. Igualmente, se visualiza una concepción integrada de lo que son las competencias de liderazgo con los objetivos organizacionales, resaltándose la importancia de la consonancia entre los mismos.
- *Competencia del Conocer:* La estudiosidad es el esfuerzo que un docente pone para llegar al conocimiento de la realidad, es el resultado del esfuerzo de estudiar es una modificación interior de la persona, que se hace más rica en contenidos intelectuales. Esa modificación interior se manifiesta hacia fuera de un modo peculiar. El líder estudioso debe estar calificado para su función, Ponz (1996).
- *Competencia de Comunidad y Trabajo en Equipo:* El líder educativo trabaja en y para una comunidad, no trabaja aislado, posee una clara visión de un trabajo en equipo. Ponz (1996).
- *Competencia Autocrítica:* Para Ponz (1996), la autocrítica es la humildad para aceptar la realidad personal sin excusarse; es la sencillez de estar abierto a las críticas constructivas y a la opinión sincera de los demás, sin ponerse a la defensiva; es la sensatez para comprender que nadie es perfecto. Es la capacidad de aceptar y asumir las limitaciones y errores personales. Asumir y aceptar limitaciones y errores, no es lo mismo que conformarse con las circunstancias personales y negar cualquier posibilidad de mejora. La autocrítica nada tiene que ver con los pensamientos negativos de auto-sabotaje ni con el per-

feccionismo destructivo. Es, más bien, la capacidad para reconocer que hay cosas que se hacen peor que otras, que hay errores que se repiten con frecuencia y que pueden evitarse, y que hay aspectos, comportamientos y actitudes concretas que deben mejorarse.

- *Competencias del Hacer*: Para Caldera y Casanova (1997), es la capacidad humana de conocer la realidad tal como es, de gozarse en tal conocimiento y de orientar de acuerdo con él la propia vida. Es reconocer quien tiene el derecho a recibir la verdad sobre el conocimiento transmitido. Es cierto. Pero esa transmisión debe adaptarse al otro, debe tener por objetivo, vincular al otro, hacerle entender, hacerle reflexionar, hacerle pensar, hacerle desarrollar.

Gerente Educativo Moderno

En palabras de Alles (2013), los estilos de conducción gerencial están relacionados con la capacidad de dirigir un equipo de trabajo, distribuir tareas y delegar autoridad, además de proveer oportunidades de aprendizaje y crecimiento, desarrollando el talento de su gente, brindando retroalimentación oportuna sobre su desempeño y adoptar estilos de liderazgo según las características individuales o grupales del entorno organizacional.

En torno a esto, Terranova, et al., (2019, p.331), afirma que “Desde el contexto social, los educandos necesitan de una o varias personas significativas en el momento adecuado de su desarrollo, que se vincule en actividades destinadas a generar interés como parte del aprendizaje de un sistema formal e informal así como, de condiciones favorables para su cuidado, atención, y escenarios socioeconómicos, que influyan en el desarrollo de la construcción de su conocimiento.” Y ese es uno de los papeles más importantes que debe desempeñar un gerente educativo moderno.

Es por esto que, según lo manifestado por Briceño, et al., (2020, p.288) el gerente como docente de aula se encarga de realizar el proceso de planificación, dirección y control de las actividades de aprendizajes implícito en un diseño curricular. En consecuencia, es la persona que ejerce múltiples funciones administrativas relacionándolas con los recursos de la enseñanza; gestionando “la forma como se planea y ejecuta el proceso de aprendizaje en la educación”, de manera tal que se logre un aprendizaje signifi-

cativo.

Vale la pena destacar que en las últimas décadas viene tomando fuerza la necesidad de preparar a los docentes para las demandas de estos cambios educativos y las nuevas orientaciones metodológicas, que unido a los avances científicos y tecnológicos, ha exigido que el docente asuma diferentes roles, y uno de estos es el de ser líder.

ABORDAJE METODOLÓGICO

El artículo se desarrolló bajo el dominio de la investigación documental, para Palella y Martins (2017), se concreta exclusivamente en la recopilación de información en diversas fuentes; indagando en documentos escritos o testimoniales.

En el mismo orden de ideas, para Arias (2017), es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos por otros investigadores en fuentes documentales; como en toda investigación, su propósito es el aporte de nuevos conocimientos en pro del reforzamiento.

En palabras de Domínguez Granda (2015), este tipo se distinguen en su procedimiento y metodología de otros modelos como las investigaciones experimentales (que reproducen fenómenos en ambientes controlados) o las investigaciones de campo (las cuales van a la realidad a recolectar los datos a estudiar). Se determinan como una estrategia de comprensión/análisis de realidades teóricas o empíricas mediante la revisión, cotejo, comparación o comprensión de distintos tipos de fuentes documentales referentes a un tema específico, a través de un abordaje sistemático organizado.

La investigación documental es una técnica de investigación cualitativa que se encarga de recopilar y seleccionar información a través de la lectura de documentos, libros, revistas, grabaciones, filmaciones, periódicos, bibliografías, entre otros. Su desarrollo, se sustenta en documentos para emprender el análisis.

De acuerdo a lo manifestado por Barraza (2018), la investigación documental es una de las técnicas de la investigación cualitativa que se encarga de recolectar, recopilar y seleccionar información de las lecturas de documentos, revistas, libros, grabaciones, filmaciones, periódicos, artículos resultados de investigaciones, memorias de eventos, entre otros; en ella la observación está presente en el análisis de datos, su identificación, selección y articulación con

el objeto de estudio. Este tipo de investigación también puede ser encontrado como investigación bibliográfica, que se caracteriza por la utilización de los datos secundarios como fuente de información.

Como parte de la investigación cualitativa, el desarrollo de estudios documentales cuenta con una bibliografía (mejor conocida como apartado de referencias) donde se debe brindar al lector una relación de las fuentes consultadas con sus respectivos datos técnicos y metodológicos, tales como edición, página, año de publicación, datos editoriales, autores consultados, entre otros. Se trata de aportar todo aquello que pueda servirle a un futuro investigador para nutrir algún estudio. La investigación cualitativa tiene su origen en las ciencias sociales, ella implica observar la realidad a través de la interpretación, estudia las características y cualidades de un fenómeno.

Según Arias (2017), La investigación cualitativa implica recopilar y analizar datos no numéricos para comprender conceptos, opiniones o experiencias, así como datos sobre experiencias vividas, emociones o comportamientos, con los significados que las personas les atribuyen. Por esta razón, los resultados se expresan en palabras. Este tipo de investigación se basa en el juicio de los investigadores, por lo que se debe reflexionar cuidadosamente sobre sus elecciones y suposiciones.

Se trata de una técnica que se emplea habitualmente en áreas como la antropología, la sociología, la educación o la historia, entre otras, ya que esta les ayuda a obtener una mejor comprensión de conceptos complejos, interacciones sociales o fenómenos culturales. Asimismo, es útil para explorar cómo o por qué han ocurrido los hechos, permite interpretarlos y contribuye a describir las acciones a realizar.

Algunas de las herramientas que se emplean en la investigación cualitativa son:

- *Entrevistas*: pueden ser sesiones en profundidad estructuradas, semiestructuradas o no estructuradas con el investigador y un participante.
- *Grupos focales*: varios participantes debaten un tema en particular o un conjunto de preguntas. Los investigadores pueden ser facilitadores u observadores.
- *Observación*: puede ser in situ, en contexto o de juego de roles.
- *Análisis de documentos*: preguntas o informes.
- *Historia*: los sujetos cuentan oralmente experiencias o recuerdos al investigador.

La principal ventaja de la investigación cualitativa es que es un método de investigación flexible, ya que se puede ajustar para desarrollar nuevos conocimientos. Además, puede realizarse con pequeñas muestras de población.

Sin embargo, al mismo tiempo, la investigación cualitativa es difícil de estandarizar y no permite el análisis estadístico ni la generalización a poblaciones más amplias que la que se ha estudiado.

REFLEXIONES FINALES

En el contexto educativo actual, se ejecutan transformaciones bajo las cuales se ha creado la necesidad de fomentar líderes capaces de generar respuestas a las competencias de liderazgo en el gerente educativo para identificar que los características acertadas para desarrollar puntos de coincidencia en lo referente al liderazgo, manejo de personal, manejo interpersonal, gerenciamiento de la motivación del personal, conducción de grupos de trabajo, liderazgo, comunicación eficaz, dirección de personas, gestión del cambio y desarrollo de la organización, entre otros elementos trascendentales.

Las competencias basadas en el liderazgo, relacionadas con la toma de decisiones, iniciativa de innovación, trabajo colaborativo y el desarrollo de las personas se conciben como un proceso para fomentar el conocimiento de sí mismo, autorrealización y autocontrol. Los líderes deben basar su acción en el manejo de dirección, necesaria para el emprendimiento de procesos de gestión como una actuación de compromiso, iniciativa, creatividad, visión de futuro y sólidos valores en el desempeño personal y profesional, donde la gestión del cambio, a través de actividades y proyectos innovadores para alcanzar las metas institucionales con planeación, objetivos estratégicos.

El gerente educativo moderno en su rol de líder, es transformador, contribuye al desarrollo e incremento de la capacidad para resolver problemas. El modelo de liderazgo posee características relacionadas con la continua formación y actualización de conocimientos y habilidades, tanto porque el conocimiento base de la práctica docente está cambiando constantemente.

Aunado a lo anterior, la capacidad de cambio emergente dependerá del liderazgo al fomentar funciones de liderazgo en sus respectivas áreas y ámbitos, deben asumir dirección y autoridad en sus respectivos ámbitos. Si la acción del liderazgo se debiera debe dirigir a crear contextos para fomentar el aprendizaje así

como cambios transformacionales; un liderazgo transformador, tiene como metas fundamentales: estimular y desarrollar un clima orientado a contribuir al desarrollo profesional en forma integral y proactiva.

REFERENCIAS

- Alvarado, V. (2013). Práctica pedagógica y Gestión de Aula. Aspectos Fundamentales en el quehacer docente. *Revista UNIMAR*, 31(2), pp. 99-113.
- Alles, Martha. (2013). Rol del jefe: como ser un buen jefe. Ediciones Gránica. Argentina.
- Arias, F (2016). El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. 7ma Edición. Editorial Episteme.
- Bain, K. (2007). Lo que hacen los mejores profesores, Barcelona: Universidad de Valencia.
- Barraza, C. (2018). Manual para la Presentación de Referencias Bibliográficas de Documentos Impresos y Electrónicos. Obtenido de http://www.utemvirtual.cl/manual_referencias.
- Briceño, M., Correa, S., Valdés, M., y Hadweh, M. (2020). Modelo de gestión educativa para programas en modalidad virtual de aprendizaje. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(2), 286-298
- Cardona, P. y García-Lombardía, P. (2009). Cómo desarrollar competencias de liderazgo. Pamplona. EUNSA
- Carrasco, J. B. (Coord.) (2008). Cómo personalizar la educación. Una solución de futuro. Madrid: Narcea.
- Caldera, R. T.; y Casanova, C. (1997). Seguimiento al Liderazgo. Editorial ExLibris.
- Domínguez Granda. J. (2015). Metodología de la Investigación Científica. Ediciones Universidad Católica Los Ángeles.
- Hellriegel, D. y Slocum J. (2009). Comportamiento Organizacional. 12va. Edición. Ediciones Cengage Learning
- Ministerio de Educación de Colombia (2015). Colombia Aprende. Recuperado de: [http:// www.colombiaprende.edu.co/html/home/1592/w3-channel.html](http://www.colombiaprende.edu.co/html/home/1592/w3-channel.html)
- Parella Stracuzzi, S. y Martins Pestana, F. (2017). Metodología de la Investigación Cuantitativa. 4ta. Edición. Universidad Pedagógica Libertador. Venezuela.
- Ponz Piedrahita, Francisco (1996). Espíritu universitario, La educación personalizada en la universidad, Vol. 27 del Tratado de Educación Personalizada, Madrid: Rialp. (pp. 86).
- Reséndez, M. A., Villanueva, A., Dimas, A., y Dragustinovis, H. R. (2019). Trabajo infantil: Una realidad social en el Estado Tamaulipas-México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(4), 65-74.
- Robbins, S. P., & DeCenzo, D. A. (2009). Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones. Pearson Educación.
- Ruiz, M. (2013). Liderazgo y responsabilidad educativa: El necesario liderazgo de directores y profesores en la educación. *Revista Fuentes*, (14), 85-104.
- Vélez, O. I., Beltrán, J. A., López, J. A., y Arias, F. J. (2019). Asociatividad empresarial y liderazgo ambidiestro como generadores de innovación. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV(2), 51-72.