



Universidad Nacional Experimental de los
Llano Centrales Rómulo Gallegos (UNERG)
Área Ciencias de la Educación
Centro de Estudios e Investigación (CEIACERG)



**GENERANDO
CONOCIMIENTOS**

REVISTA CIENTÍFICA CIENCIAEDUC

VOLUMEN 7 NÚMERO 2

Venezuela

Julio 2024

Revista Electrónica Semestral

Esta Obra está bajo licencia Licencia de
Creative Commons Reconocimiento-
NoComercial-CompartirIgual 4.0
Internacional.

INDEXACIÓN





MSc. Rosmary Liseth Toledo Solórzano

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

Correo: rosmarytoledo.rt@gmail.com

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7731-2657>

Como citar este artículo: "Rosmary Liseth Toledo Solórzano. Perspectiva Holística del Liderazgo Transformacional: Una Praxis Axiológica para el Desempeño Institucional de los Circuitos Educativos.". (2024), (1,15)

Recibido: 14/05/2024 Revisado: 15/05/2024 Aceptado: 16/05/2024

Perspectiva Holística del Liderazgo Transformacional: Una Praxis Axiológica para el Desempeño Institucional de los Circuitos Educativos.

RESUMEN

El liderazgo transformacional permite vislumbrar las ideas necesarias para una praxis axiológica debe fomentar el trabajo en equipo, la valoración de virtudes y talentos, es por ello que este artículo tiene como propósito general interpretar la perspectiva holística del liderazgo transformacional desde una praxis axiológica para el desempeño institucional de los circuitos educativos buscando dilucidar los elementos que engloban a estos contextos gerenciales dentro del centro por la calidad educativa del municipio Francisco de Miranda, apoyado en la Teoría del Desarrollo Endógeno Empresarial de Vázquez A. (2007). El paradigma asumido en el presente estudio es postpositivista, desarrollado desde un enfoque epistémico de carácter fenomenológico, que favorece al escrito desde una visión más comprensiva de sí misma, apoyado esto en el método fenomenológico hermenéutico desde la postura filosófica de Van Manen, teniendo como resultado la interpretación holística de que, las organizaciones educativas forman parte de una dinámica compleja, vienen a servir de aporte a la estructura social y a los escenarios cambiantes. En cuanto a la discusión, está la interpretación de la importancia que tiene la gerencia transformacional como una praxis axiológica para el desempeño institucional en los circuitos educativos; en tanto, se concluyó que, todos los propósitos fueron logrado de manera satisfactoria en virtud de tributar a dilucidar la perspectiva holística del liderazgo transformacional desde una praxis axiológica para el desempeño institucional, convergiendo en la idea de que, el liderazgo es un elemento transformacional necesario de ponderar lo social desde la visión holística dentro del sistema educativo.

Descriptor: Perspectiva holística; Liderazgo Transformacional; Praxis Axiológica; Desempeño Institucional; Circuitos Educativos.

Reseña Biográfica: Magíster en Educación Inicial de la Universidad Experimental Libertador (UPEL); Licenciada en Educación Inicial de la Universidad Experimental Libertador (UPEL); TSU En Educación Inicial. Colegio Universitario de Administración Y Mercadeo (CUAM). Actualmente cursa Doctorado en Gerencia Avanzada en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.



MSc. Rosmary Liseth Toledo Solórzano

“Circuit Supervisor assigned to the Communal Educational Network of the Francisco de Miranda Municipality of the Ministry of Popular Power for Education.

Email: rosmarytoledo.rt@gmail.com

ORCID code: <https://orcid.org/0000-0002-7731-2657>

How to cite this article: “Rosmary Liseth Toledo Solórzano. Holistic Perspective of Transformational Leadership: An Axiological Praxis for The Institutional Performance of Educational Circuits. (2024), (1,15)
Received: 14/05/2024 Revised: 15/05/2024 Accepted: 16/05/2024

Holistic Perspective of Transformational Leadership: An Axiological Praxis for The Institutional Performance of Educational Circuits.

ABSTRACT

Transformational leadership allows us to glimpse the ideas necessary for an axiological praxis that must promote teamwork, the appreciation of virtues and talents, which is why the general purpose of this article is to interpret the holistic perspective of transformational leadership from an axiological praxis for performance. institutional analysis of the educational circuits seeking to elucidate the elements that encompass these managerial contexts within the center for the educational quality of the Francisco de Miranda municipality, supported by the Theory of Endogenous Business Development by Vázquez A. (2007). The paradigm assumed in the present study is post-postivist, developed from an epistemic approach of a phenomenological nature, which favors writing from a more comprehensive vision of itself, supported by the hermeneutic phenomenological method from Van Manen's philosophical position, resulting in the holistic interpretation that educational organizations are part of a complex dynamic, they serve as a contribution to the social structure and changing scenarios. Regarding the discussion, there is the interpretation of the importance of transformational management as an axiological praxis for institutional performance in educational circuits; Meanwhile, it was concluded that all the purposes were achieved satisfactorily by virtue of contributing to elucidating the holistic perspective of transformational leadership from an axiological praxis for institutional performance, converging on the idea that leadership is a necessary transformational element. to ponder the social from a holistic vision within the educational system.

Descriptors: Holistic perspective; Transformational Leadership; Axiological Praxis; Institutional Performance; Educational Circuits.

Biographical Review: Master's in Early Education from the Libertador Experimental University (UPEL); Degree in Initial Education from the Libertador Experimental University (UPEL); TSU In Initial Education. University College of Administration and Marketing (CUAM). He is currently studying a PhD in Advanced Management at the Ezequiel Zamora National Experimental University of the Western Plains.



INTRODUCCIÓN

A manera de exordio, el liderazgo es una influencia de alto impacto en la gerencia desde cualquier aspecto; es la manera de guiar y llevar las riendas de una organización en sentido favorable. Desde esta perspectiva, el mundo interconectado está influenciado por muchos y variados cambios, donde los incesantes avances tecnológicos han conducido hacia una nueva gerencia, configurada por una realidad socioeconómica globalizante, generadora de perplejidades y desajustes en la población, exigiendo que las organizaciones y quienes la componen tengan un contexto de conducción hacia la competitividad, preparándose y actualizando su formación de acuerdo a la realidad que emerge.

En este sentido, la gerencia transformacional es una oportunidad de avances, logros y progreso para las instituciones, es una visión que colinda con la idea de cumplir los propósitos institucionales a cabalidad, asumiendo que, la velocidad en que se producen los cambios en las instituciones, en principio pueden generar una gran incertidumbre y desajuste en la dinámica de la realidad social y, por otra parte, el incremento con las normas, deberes y preceptos del medio donde se desenvuelven, lo que debe ser sinónimo de una conversión hacia los valores necesarios de practicar y proyectar en virtud de la calidad del servicio que se presta.

Por consiguiente, tanto las organizaciones que están emprendiendo su visión de trabajo como las que ya están consolidadas, deben, en estos tiempos, adaptarse a las lógicas y realidades tanto de sus trabajadores como del resto de su radio de acción en función del logro de sus objetivos, ya que es evidente, dentro de un clima global que estas demandan resultados tangibles para poder sobrevivir. Es oportuno contextualizar que, el liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se enfoca en inspirar, motivar y empoderar a los seguidores para lograr cambios positivos y transformaciones tanto a nivel individual como organizacional. A diferencia de otros estilos de liderazgo más tradicionales que se centran en establecer órdenes y supervisar tareas, el liderazgo transformacional busca generar un impacto profundo en las personas y fomentar su crecimiento y desarrollo.

Es imperativo que, el liderazgo transformacional se asocie con una serie de beneficios y resultados positivos, que esté relacionado con un mayor compromiso de los empleados, una mayor satisfacción laboral, un mejor desempeño individual y grupal, y una mayor innovación en las organizaciones. Un líder educativo debe ser capaz de inspirar, motivar y guiar a todo el personal docente y administrativo hacia una visión común de excelencia educativa. Debe ser un agente transformador que promueva la innovación, la inclusión y la equidad en el sistema educativo. En resumen, el liderazgo transformacional se centra en generar cambios positivos y transformaciones en las personas y en las organizaciones.

“Perspectiva Holística del Liderazgo Transformacional: Una Praxis Axiológica para el Desempeño Institucional de los Circuitos Educativos.”

MSc. Rosmary Liseth Toledo Solórzano



Estas ideas están imbricadas en la necesidad de la perspectiva holística del liderazgo transformacional, de la inspiración y motivación que deben ofrecer los gerentes a sus equipos de trabajo, a la visión de práctica de valores y principios coherentes con los propósitos de la organización donde se puedan involucrar a todos los actores posible para que juntos, hagan los cambios paulatinos que se requieran, fortaleciendo la creatividad y el desarrollo profesional y social a través de agentes, modelos y elementos que puedan transformar cada día lo que se desea tener tanto en los objetivos en común como las ideas personales dentro de la institución.

En este contexto, los circuitos educativos pertenecientes al centro de desarrollo por la calidad educativa del municipio Francisco de Miranda, tienen una caracterización definida entorno a su liderazgo transformacional, se observa que los directores muestran poco interés en crecer en el fortalecimiento de la dirección, visión, metas, objetivos, intenciones, propósitos y efectividad en función de las organizaciones que representan; comúnmente hacen uso de las orientaciones que emanan del ministerio de educación, dejando de lado la realidad local, traducida en la necesidad de proyectar una visión de transformación en todos los aspectos del acontecer diario donde se tenga como premisa la práctica de valores en función del mejoramiento del desempeño institucional, donde es evidente la desorganización, carencia de innovación, decisiones tomadas sin consulta de los agentes de cambio, ausencia en la delegación de funciones y es común que obvien las circunstancias personales de los trabajadores, conllevando al desánimo y a la falta de interés.

En relación a una observación participativa, se evidencio que los gerentes circuitales se involucran en las actividades institucionales con efectividad y compromiso, pero necesitan una formación en liderazgo que les permita estar al frente de cualquier situación que se les presente, y en muchos casos y sobre varios aspectos se niegan a aceptar la realidad con base a su atención al público y sus relaciones interpersonales. Sobre las bases de las ideas expuesta, se evidencia una falta de visión estratégica a mediano y largo plazo debido al poco interés en la identificación y solución de los problemas fundamentales, (fallas en el servicio, corte programados, jornadas de cobro de misiones sociales y nomina) el servicio se dispersa en aspectos puntuales, poco relevantes.

De acuerdo a estas ideas, los circuitos educativos del municipio Miranda, requieren una interpretación de su realidad desde el contexto de los valores, de esa axiología necesaria de practicar en todos los escenarios que los componen para de esta manera, transformar la realidad a una manera coherente de trabajar diariamente y de esta forma, mejorar el liderazgo para brindar un servicio de calidad en cada institución educativa. Todo ello, marcado por el desarrollo de una adecuada capacidad gerencial que permita dar respuesta a las mismas demandas que el momento epocal va demandando por parte de las organizaciones.

“Perspectiva Holística del Liderazgo Transformacional: Una Praxis Axiológica para el Desempeño Institucional de los Circuitos Educativos.”

MSc. Rosmary Liseth Toledo Solórzano

Bajo el disertar de estas ideas, se hace relevante destacar que los aportes y beneficios que se desprenden de un liderazgo que responde de manera efectiva a las circunstancias vividas, marcando un espacio donde se reflexiona hacia el crecimiento de las organizaciones y que quien ejerce la función de gerencial sea capaz de consolidar esa adecuada imagen frente a quienes tiene la responsabilidad de conducir, es decir, un proceso que implica el manejo de ciertas capacidades, actitudes, habilidades y destrezas necesarias en el ámbito gerencial, las cuales irá fortalecimiento y consolidando en cada una de las experiencias que le corresponda vivir, nutriéndose de eso que la misma realidad y escenario organizacional le van a ir propiciando.

Partiendo de las ideas presentadas se desprenden unos importantes aspectos referenciales, enmarcados en la capacidad de adecuar y desarrollar un liderazgo que realmente sea cónsono con la realidad que presenta la organización, lejos de hacer especie de repeticiones monótonas de otras experiencias que son distintas a la vivida, ello supone ser capaz de ir amoldando cada una de esas experiencias a un liderazgo que se nutre de lo cotidiano, de la vivencia, de cada escenario que se va presentado. Vislumbrando estas ideas, se plantean las siguientes inquietudes.

¿Cómo es la realidad del liderazgo transformacional desde una praxis axiológica para el desempeño institucional de los circuitos educativos en el Municipio Francisco de Miranda del estado Guárico?; ¿de qué manera se pueden aprehender los elementos de liderazgo transformacional desde una praxis axiológica para el desempeño institucional de los circuitos educativos desde una perspectiva holística?; ¿De qué manera se pueden visualizar los la perspectiva holística del liderazgo transformacional desde una praxis axiológica para el desempeño institucional de los circuitos educativos en el Municipio Francisco de Miranda del estado Guárico?; ¿es oportuno dilucidar la perspectiva holística del liderazgo transformacional desde una praxis axiológica para el desempeño institucional?

Así mismo, se tiene como propósito general interpretar la perspectiva holística del liderazgo transformacional desde una praxis axiológica para el desempeño institucional de los circuitos educativos; discurriéndose en sentido específico: Conocer la realidad del liderazgo transformacional desde una praxis axiológica para el desempeño institucional de los circuitos educativos en el Municipio Francisco de Miranda del estado Guárico. Comprender los elementos de liderazgo transformacional desde una praxis axiológica para el desempeño institucional de los circuitos educativos desde una perspectiva holística. Contextualizar la perspectiva holística del liderazgo transformacional desde una praxis axiológica para el desempeño institucional de los circuitos educativos en el Municipio Francisco de Miranda del estado Guárico.

“Perspectiva Holística del Liderazgo Transformacional: Una Praxis Axiológica para el Desempeño Institucional de los Circuitos Educativos.”

MSc. Rosmary Liseth Toledo Solórzano

Dilucidar la perspectiva holística del liderazgo transformacional desde una praxis axiológica para el desempeño institucional de los circuitos educativos.

Apología de la Investigación

Esta investigación se considera importante en sentido metodológico porque promueve una interpretación sobre el liderazgo transformacional, elemento que genera una serie de beneficios para las organizaciones, las cuales vienen marcados por el desarrollo y fomento de una adecuada motivación que irrumpe contra prácticas atípicas de la gerencia, favoreciendo la cohesión organizacional y un aspecto muy significativo que las realidades organizacionales en la época actual demandan, referidas a esa capacidad para integrar y complementar a los integrantes de la organización, todo ello desde una visión hermenéutica.

En sentido social, la investigación se justifica por su proyección en el estudio de las implicaciones del liderazgo transformacional en la incidencia de la capacidad para hacer equipos de trabajo de alto rendimiento ha sido muy significativo, por cuanto la motivación del líder juega un papel fundamental para que el resto de los integrantes de la organización sean capaces de asumir el rol que les corresponde, además de comprender que en los equipos se superan dificultades, debilidades y se fortalecen las oportunidades para seguir creciendo, que el apoyo en la organización es un elemento clave para el éxito, todo ello de la mano de un liderazgo que motiva y favorece los cambios y adecuaciones.

En lo teleológico, como fin último producto de este transitar epistémico se busca generar una cosmovisión epistémica del liderazgo transformacional y trabajo en equipo hacia el desarrollo organizacional de los circuitos educativos, que surge de la necesidad sentida por la investigadora de realizar un aporte teórico a lo que es la gerencia desarrollada en las instituciones educativas y que con esta construcción teórica se busca propiciar un escenario donde se consolide un liderazgo que favorezca el trabajo en equipo y el desarrollo de la calidad educativa.

Liderazgo transformacional

Las organizaciones representan entes que por su naturaleza estructural deben estar estructuradas para que se sigan líneas de acción, directrices o acciones puntuales, lo que conlleva que sean “organizadas”, lo cual necesariamente pasa por tener una dirección o gerencia que funge como figura que lideriza ese proceso organizacional.

“Perspectiva Holística del Liderazgo Transformacional: Una Praxis Axialógica para el Desempeño Institucional de los Circuitos Educativos.”

MSc. Rosmary Liseth Toledo Solórzano

De allí que el gerente es visualizado como un líder, un individuo con capacidades y habilidades que le permiten lograr el éxito de su institución o empresa, tomando decisiones y haciendo cumplir con las labores en función de la planificación realizada y los objetivos trazados. Bajo esta concepción, el liderazgo organizacional representa un elemento de la cultura de las instituciones permitiendo su desarrollo, tal como se evidencia en lo siguiente:

El líder se caracteriza por determinados valores que le permiten ganarse el aprecio de los demás como el esfuerzo que le pone al trabajo, la responsabilidad, el respeto a los demás, etc. Y además se lleva muy bien con las personas aun cuando sus ideas no sean las mismas, pero a pesar de las diferencias prevalece porque es respetuoso y considerado con todos, sin excepción alguna (Yarleque, 2018: 26).

Se comprende pues, que el líder de una organización representa un individuo capaz de saber relacionarse con su entorno organizacional, bajo un escenario donde infunde e imparte respeto y una serie de valores que son fundamentales para el desarrollo de la organización, lo cual reviste de esos matices de relevancia en el logro de la filosofía institucional, esto implica que la gerencia de las organizaciones debe favorecer la consolidación de liderazgos que permitan avanzar a nivel institucional, por lo cual con el devenir del tiempo han surgido diversas posturas sobre la manera correcta para desarrollar el liderazgo de las organizaciones.

Desempeño Institucional

El desempeño institucional se refiere a la capacidad y eficacia con la que una organización, ya sea una institución pública, privada o sin fines de lucro, logra alcanzar sus metas y cumplir su misión. Se evalúa a través de indicadores y métricas que permiten medir y analizar el rendimiento de la institución en diferentes áreas y aspectos. Abarca diversos aspectos, como la eficiencia en el uso de recursos, la efectividad en la consecución de resultados, la calidad del servicio o producto ofrecido, y el impacto generado tanto en los beneficiarios directos como en la sociedad en general.

También implica la capacidad de adaptación y de respuesta frente a cambios internos y externos, así como la capacidad de aprendizaje y de mejora continua. Para lograr un buen desempeño institucional, es importante contar con una adecuada planificación estratégica, que defina

“Perspectiva Holística del Liderazgo Transformacional: Una Praxis Axiológica para el Desempeño Institucional de los Circuitos Educativos.”

claramente los objetivos y metas que se desean alcanzar, así como las estrategias y acciones necesarias para lograrlos. También es fundamental contar con una estructura organizativa eficiente, claridad en las responsabilidades y roles de cada miembro del equipo, y sistemas de evaluación y seguimiento que permitan medir y retroalimentar constantemente el desempeño. el desempeño institucional se refiere a la capacidad de una organización para alcanzar sus metas y cumplir su misión de manera eficiente y efectiva.

Teoría del Desarrollo Endógeno Empresarial de Vázquez (2007)

Las organizaciones a lo largo del tiempo han desarrollado diversas estrategias que le permitan garantizar su crecimiento y sostenibilidad, así como han sido capaces de reinventarse ante situaciones adversas, de tal manera que es parte de la gerencia considerar todos los recursos que se tienen para salir adelante, una de estas formas de desarrollo ha estado acuñada a la visión de desarrollo endógeno que presenta Antonio Vázquez, quien se ha destacado por plantear el desarrollo endógeno aplicable a los gobiernos, los pueblos y las organizaciones, siendo unas ideas significativas que permiten potenciar el uso de los recursos interno, de donde se deriva su nombre, es endógeno lo que implica un desarrollo desde adentro.

Aserciones Metodológicas

El conocimiento se genera de diversas miradas y atendiendo a una serie de estructuras científicas y metodológicas que con el devenir del tiempo ha ido acuñando la comunidad científica. En atención a estas ideas, se puede decir que para el desarrollo de este estudio, el paradigma asumido en el presente estudio es postpositivista, que será desarrollado desde un enfoque epistémico de carácter fenomenológico o interpretativo, que favorece el estudio desde una visión más comprensiva de sí misma, de allí que se consideran las corriente fenomenológicas 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” (Leal, 2005:103), lo cual responde a la manera como el investigador está sumergido en la realidad de estudio.

El desarrollo de una proceso epistémico, debe estar no solo insertado en una visión paradigmática, sino que desde esos preceptos que guían el estudio, debe tomarse un método de estudio, que

“Perspectiva Holística del Liderazgo Transformacional: Una Praxis Axiológica para el Desempeño Institucional de los Circuitos Educativos.”

MSc. Rosmary Liseth Toledo Solórzano

corresponda con el paradigma asumido y que favorezca el logro de los propósitos que orientan el estudio, es por ello, que para el desarrollo de esta investigación y considerando la naturaleza epistémica y la visión del enfoque fenomenológico asumido por la investigadora, se utilizara como método el fenomenológico-hermenéutico, sobre el cual se consideran pertinente la conceptualización de la Fenomenología Hermenéutica como:

La traducción de la fenomenología y la hermenéutica desde la arena filosófica al contexto de la investigación educativa. Su modelo de investigación, basado en la noción de experiencia vivida, ha proporcionado una base para que los investigadores educativos puedan reflexionar sobre su propia experiencia personal como educadores teóricos de la educación, directivos y responsables de la política educativa (Van Manen, 2003: 57).

Desde las ideas expuestas se comprende la importancia que tiene este método para el desarrollo de investigaciones en el área educativa, favoreciendo esa visión que rodea el quehacer de las instituciones educativas en función de la comprensión de lo vivido o experimentado, por cuanto cada vivencia tiene una connotación peculiar y significativa en los actores educativos, de allí que se van tejiendo de interconexiones de lo que se vive. En tal sentido, la aplicabilidad de la metódica fenomenológica hermenéutica que se plantea, se lleva a cabo desde tres (03) fases, que se detallan a continuación: Recoger la experiencia vivida: busca establecer una naturaleza descriptiva de la realidad lo cual se lleva a cabo integrando el proceso de recogida de la experiencia vivida. Reflexionar acerca de la experiencia: se enmarca en el desarrollo de una reflexión e interpretación del material vivencial. La tercera parte de esa reflexión realizada, por lo cual, se plantea la idea de desarrollar una redacción del texto fenomenológico.

En cuanto al escenario de investigación, está caracterizado por el Centro de Desarrollo por la Calidad Educativa del Municipio Miranda que está integrado por 13 Territorios o Circuitos Educativo, teniendo como informantes claves a 3 supervisores y 3 directores de estos espacios escolares, a los que se les aplicó como técnica de recolección de información la observación y la entrevista, unido al instrumento de guion de observación y guion de entrevista, respectivamente bajo el análisis de la categorización, estructuración, contrastación y teorización de la información.

Resultados

A la luz de los planteamientos que se desprenden de los argumentos teóricos expuestos, y de acuerdo a la percepción luego de la aplicación de los instrumentos descritos, se comprende que el liderazgo transformacional se vislumbra como un interesante manera de entrever el futuro de las

“Perspectiva Holística del Liderazgo Transformacional: Una Praxis Axiológica para el Desempeño Institucional de los Circuitos Educativos.”



organizaciones y por ende, el desarrollo de líneas de acción por parte del líder para establecer el norte donde desea llevar a la institución, sobre la base de una serie de elementos de la cultura organizacional que son esenciales para el éxito de las organizaciones como lo son los valores, creencias, la comunicación y una visión compartida donde cada uno tiene una cuota significativa en la conducción de sus acciones individuales y colectivas que van a tributar a ese futuro de éxito que se busca cristalizar.

Estas ideas transitan desde la visión obtenida a través de las entrevistas aplicadas a los informantes claves donde se pudo conocer que, las organizaciones educativas forman parte de una dinámica compleja, vienen a servir de aporte a la estructura social y a los escenarios cambiantes, buscando considerar al individuo como parte esencial y que la realidad actual permite que cristalizar esas interrelaciones humanas y sociales, lo cual tributa al surgimiento de una gerencia articulada y contextualizada, que parte de la no linealidad que tradicionalmente se ha establecido de las acciones gerenciales, presentando de esta manera una visión que subyace en la cotidianidad, emergencia y complejidad de las relaciones humanas como tributo a una gerencia efectiva.

De acuerdo a esta perspectiva, la investigación permitió conocer las realidades gerenciales a nivel educativo se hacen cada vez más complejas por lo que implica dirigir una institución que por su naturaleza es formativa en referencia a que el líder educativo, debe saltar muchas situaciones adversas para enrumbar la institución, porque no es solo lo formativo sino que también se establecen una serie de procesos vinculados con el talento humano, con la gestión administrativa, con la organización, con líneas orientadoras de entes rectores del proceso educativo, con las interrelaciones de las realidades comunitarias en las cuales está inserta, todo esto complejiza la actuación de los gerentes.

En este mismo hilo discursivo, se logró interpretar que, no solo es consolidar un adecuado liderazgo, sino que la gerencia educativa debe favorecer el trabajo en equipo hacia la cooperación, colaboración y cristalización de la deseada cohesión organizacional, por lo que, "...refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Un equipo de trabajo es "Un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común" (Ríos, 2017: 15). Estos elementos revisten de importancia el desarrollo del trabajo en equipo en una institución para que se logren los procesos, entre ellos, la formación integral de los estudiantes y adaptarse a los cambios sociales y educativos.

"Perspectiva Holística del Liderazgo Transformacional: Una Praxis Axiológica para el Desempeño Institucional de los Circuitos Educativos."

MSc. Rosmary Liseth Toledo Solórzano

Discusión

Los resultados de esta investigación tienen un significado valorativo en el marco de la interpretación de sus hallazgos, es el sinónimo de la importancia que tiene la gerencia transformacional como una praxis axiológica para el desempeño institucional en los circuitos educativos del centro por la calidad educativa del municipio Francisco de Miranda; elementos que se pueden asumir desde la Teoría del liderazgo transformacional de Bass (1985), donde la concepción del liderazgo transformacional, permite visualizar que las realidades gerenciales en materia educativa haciendo ver la necesidad de innovar, crecer y fortalecer estos procesos aportando de manera significativa a lo que es la acción a los nuevos estilos de la gerencia educacional.

Estas inferencias tienen que ver con el requerimiento 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 que debe desarrollarse desde las organizaciones educativas y en especial de la estructura de funcionamiento que presenta la educación venezolana como son los circuitos educativos.

Conclusiones

De acuerdo a las virtudes epistémicas de este artículo científico se tiene como conclusión los siguientes aspectos: el conocimiento sobre la realidad del liderazgo transformacional en los circuitos educativos del municipio Miranda, los cuales están profundamente permeados por la necesidad del trabajo en equipo y la práctica consecuente de virtudes axiológicas que les permitan tributar al éxito institucional y gerencial que amerita la educación venezolana. En efecto, estas ideas reconocen los aportes que se manera gratificante se van desprendiendo de un liderazgo que busca consolidar importantes aspectos del área gerencial, favoreciendo la capacidad de los líderes de persuadir al resto de la organización para que de manera conjunta se asuman retos que van a tributar a la motivación para que cada uno sea capaz de desarrollar actividades individuales y en equipo que serán de sumo beneficio para lo que se espera alcanzar en la organización, una interesante manera de hacer gerencia con capacidad de liderazgo.

Por consiguiente, mediante la búsqueda de la contextualización de la perspectiva holística del liderazgo transformacional, se reconoce entonces que el liderazgo transformacional genera una

“Perspectiva Holística del Liderazgo Transformacional: Una Praxis Axiológica para el Desempeño Institucional de los Circuitos Educativos.”



serie de beneficios para las organizaciones, las cuales vienen marcados por el desarrollo y fomento de una adecuada motivación que irrumpe contra prácticas atípicas de la gerencia, favoreciendo la cohesión organizacional y un aspecto muy significativo que las realidades organizacionales en la época actual demandan, referidas a esa capacidad para integrar y complementar a los integrantes de la organización con una visión en conjunto, imbricando ese trabajo en equipo que permita desde lo individual y colectivo favorecer la ayuda mutua, la cooperación y la armonía en el logro de los objetivos y metas de la organización.

Dilucidando estas ideas, resulta evidente que las instituciones educativas deben mantener no solo la operatividad en el sentido de su funcionamiento institucional sino en la calidad de sus actividades formativas, actos culturales, efemérides, celebraciones y que con un liderazgo transformacional y el trabajo en equipo se pueden lograr grandes beneficios, independientemente del subsistema o modalidad del sistema educativo, por cuanto el norte radica en hacer gerencia de calidad y que esa calidad repercuta en beneficios para la estructura social. Se comprende que la realidad educativa demanda de la puesta en práctica de un liderazgo transformacional que es favorable para su éxito y desarrollo, permitiendo la cristalización del trabajo en equipo y del deseado desarrollo organizacional.

Para finalizar, se comprende que la realidad educativa objeto de estudio está marcada por la carencia de un liderazgo transformacional que responda de manera efectiva a las demandas de las instituciones educativas, dejando ver carencia de motivación para que el personal sea capaz de afrontar de manera organizada y como equipos de trabajo las diferentes necesidades y/o problemas que se suscitan en el contexto de la cotidianidad, donde hay debilidades en la capacidad de los líderes para tomar decisiones que impulsen cambios y transformaciones, donde se deje la monotonía y se propicien acciones que permitan el desarrollo de la creatividad, la innovación y la suma de un trabajo coordinado en el que cada uno de los miembros de las instituciones deben ser capaces de asumir su rol y compromiso.

En síntesis a estas ideas 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 visualicen en función de la visión teleológica de las instituciones educativas tributando a la consolidación de la calidad en lo que hacen cada día.

“Perspectiva Holística del Liderazgo Transformacional: Una Praxis Axiológica para el Desempeño Institucional de los Circuitos Educativos.”

MSc. Rosmary Liseth Toledo Solórzano

Referencias

- Bass, Bernard. 1985. Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas. Nueva York: La Prensa Libre.
- 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>.
- Leal, Jesús. 2005. La autonomía del sujeto investigador y la metodología de la investigación. Editorial Litorama. Mérida-Venezuela.
- Montenegro, Javier. 2018. Relación del estilo de liderazgo transformacional con el bienestar psicológico y satisfacción laboral bajo el rol mediador de la confianza en los colaboradores administrativos del Poder Judicial – Chiclayo 2017. Trabajo de grado publicado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- 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.
- Vázquez, Antonio. 2007. Desarrollo endógeno. Teorías y políticas de desarrollo territorial. Investigaciones Regionales, núm. 11 , 2007, pp. 183-210. Asociación Española de Ciencia Regional. Madrid, España

“Perspectiva Holística del Liderazgo Transformacional: Una Praxis Axiológica para el Desempeño Institucional de los Circuitos Educativos.”

MSc. Rosmary Liseth Toledo Solórzano

Para:

Directora de la Revista Científica CIENCIAEDUC

Estimada doctora:

Es un agrado dirigirme a usted con la intención de solicitar la publicación del Artículo en la Revista Científica CIENCIAEDUC

Título: Perspectiva Holística del Liderazgo Transformacional: Una Praxis Axiológica para el Desempeño Institucional de los Circuitos Educativos

Autor: Rosmary Liseth Toledo Solórzano

Institución: Ministerio del Poder Popular para la Educación.

Dirección: Calabozo, estado Guárico.

No. Telefónico: +58 424-3004077

Correo: rosmarytoledo.rt@gmail.com

Declaro que este artículo es original, no ha sido enviado ni diligenciado a ninguna Revista, por lo que no incurre en algún conflicto de intereses, por lo tanto, el artículo es original.

Cordialmente:

Firmas 

Escaneado con CamScanner

“Perspectiva Holística del Liderazgo Transformacional: Una Praxis Axiológica para el Desempeño Institucional de los Circuitos Educativos.”

MSc. Rosmary Liseth Toledo Solórzano