

ACTITUD DEL GERENTE EDUCATIVO.

Yaritza González*
Casta González**
Mary. Martínez***

Resumen

Esta investigación tiene el propósito describir los aportes significativos, que minimicen las actitudes no deseables de los gerentes en las instituciones educativas. Metodológicamente este estudio se basó en una búsqueda y tratamiento de la información documental en el cual se utilizó como técnica de recolección la observación y el análisis de documentos para generar conocimientos sobre la variable de estudio, permitiendo la construcción de base teórica que aportan elementos para la propuesta. Se determinó durante la investigación la falta de comunicación del gerente hacia sus colaboradores, preferencias, discriminación, tono de voz inapropiada, descalificación, entre otros. El gerente de hoy debe dominar un sinnúmero de funciones, que le faciliten interactuar con el medio y dirigir con eficiencia las distintas instituciones.

Palabras claves: Actitud, Gerente Educativo, Liderazgo.

ATTITUDE OF EDUCATION MANAGER.

Abstract

This paper aims to describe the significant contributions that minimize undesirable attitudes of managers in educational institutions. Methodologically this study was based on a search and processing of information in which was used as a collection technique observation and document analysis to generate knowledge on the study variable, allowing the construction of elements that provide theoretical basis for the proposal. It was determined during the investigation miscommunication manager to his collaborators, preferences, discrimination, inappropriate tone of voice, disqualification, among others. The manager of today must master a number of functions to facilitate interaction with the environment and manage efficiently the various institutions.

Keywords: Attitude, Manager Educational Leadership.

Resumen Curricular.

***Nombres:** Yaritza Coromoto. **Apellidos:** González De Aguirre. **Fecha de Nacimiento:** 08-11-1964.

C.I: V -7.248.327. **Correo Electrónico:** yaritza-aguirre@hotmail.com. **Títulos Obtenidos:** .- T.S.U. En Educación Preescolar (1995) Instituto Universitario Monseñor de Talavera.- Licenciada en Educación Preescolar (2010) Universidad del Zulia (L.U.Z) .-Estudiante del I Semestre de Maestría en Gerencia e Innovación Educativa. Universidad Dr. José Gregorio Hernández. **Trabajo Actual:** C.E.I." Catatumbo"

****Nombres:** Casta Elvira. **Apellidos:** González. **Pineda** **Fecha de Nacimiento:** 16-05-1983.

C.I: V -16.018.752. **Correo Electrónico:** casta.gonzalez@hotmail.com **Títulos Obtenidos:** Licenciada en educación preescolar (2010) Universidad Dr. José Gregorio Hernández Estudiante del I Semestre de Maestría en Gerencia e Innovación Educativa. Universidad Dr. José Gregorio Hernández. **Trabajo Actual:** C.E.I." Para la Diversidad Funcional Don Emiliano Hernández"

*****Nombres:** Mary Carmen. **Apellidos:** Martínez Zacarías. **Fecha de Nacimiento:** 11-03-1973.

C.I: V -11.454.826. **Correo Electrónico:** @gmail.com **Títulos Obtenidos:** Licenciada en Educación Preescolar (2009). Universidad del Zulia (L.U.Z). Estudiante del I Semestre de Maestría en Gerencia e Innovación Educativa. Universidad Dr. José Gregorio Hernández. **Trabajo Actual:** C.E.I." Catatumbo"

INTRODUCCION

Siendo la educación la fuente principal de experiencias que prepara para el quehacer científico y tecnológico, actualmente se ha venido planteando la función de los directores desde el punto de vista de la gerencia educativa, la cual enfatiza en la necesidad de gerencia con eficiencia y a través de los recursos humanos, es decir ser responsable del trabajo de otros. Por lo que se hace imprescindible desarrollar un proceso comunicacional asertivo que hay visible la convivencia en la organización escolar.

Según Collado (2003), la comunicación organizacional se entiende, como un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización y su medio o bien influir en las opiniones, aptitudes, conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ellos con el fin de que esta última cumpla mejor y más rápido los objetivos.

Estos criterios permiten sostener, que la comunicación y el liderazgo educativo, es el factor clave para el desarrollo gerencial del directivo, por lo tanto este debe velar por que las relaciones de trabajo se desenvuelvan en un ambiente comunicacional de sinceridad, de escuchar y de circulación de información.

Es muy frecuente encontrar en instituciones educativas una comunicación netamente vertical y directa del gerente a sus subalternos. Información parcelada y muy poca comunicación ascendente, lo cual genera un clima laboral insatisfecho entre los docentes que conlleva a la falta de compromiso con la institución.

Sallanave (2002), opina que es a través de la cultura de una institución educativa que se ilumina y se alimenta el compromiso del individuo con respecto a la organización. La cultura es el vehículo social que ayuda a mantener unida a la organización al proporcionarle normas adecuadas de cómo debe comportarse y expresarse el gerente o el colectivo.

Este comportamiento organizacional, en algunos gerentes tiene mucho que ver con el paradigma ya que estos son patrones psicológicos que nos orientan en la vida y son útiles sin hacernos uso apropiado de ellos. El comportamiento es difícil de delimitarlos, sin embargo posee características bien definidas del uno al otro. Es importante analizar el desempeño del gerente en el manejo del comportamiento organizacional en las instituciones educativas, ya

que posee valores ideológicos, institucionales, actitudinales y gestuales sustentados en su crecimiento y evolución en la habilidad motivadora del gerente educativo como líder, ya que conoce las necesidades y encausa las motivaciones de sus integrantes, prevé y corrige sus desviaciones tomando en cuenta aquellas personas que no son compatibles con la institución durante este proceso se van desarrollando habilidades, y pericias tanto a nivel personal como de equipo de trabajo generando una vinculación y competitividad entre ellos, lo que facilita la eficiencia en la toma de decisiones y una unidad de identidad a la institución. Esta nueva epistemología permite promover una acción directiva dotada de sentido social, donde se integra dialécticamente el plano teórico, el plano filosófico y técnico para lograr la calidad de la gestión educativa.

Esto puede generar la existencia de problemas imprevisto durante su planeación con su equipo de trabajo. Lo que conlleva a un efecto de cambio en las estrategias motivacionales, las cuales deben basarse en creencias positivas y constructivas tanto por él, sus compañeros de equipos, la institución que integra una vez que los objetivos sean determinados por el gerente, los planes serán presentados como para determinar el curso de la institución y ayuda a proveer una base sustentable para la obtención al logro.

El gerente Educativo debe crear la estructura de funciones y la división de trabajo, considerando el factor humano como eje central del proceso gerencial, siempre evaluando cualitativamente y cuantitativa la ejecución de los planes establecidos y a la vez le sirve de comparación para determinar si es necesario tomar acciones correctivas que encause la ejecución de los planes establecidos.

El propósito de la presente investigación es describir los aportes significativos, que minimicen las actitudes no deseables de los gerentes en las instituciones educativas.

Fundamentación teórica:

Qué cualidades, habilidades, aptitudes son necesarias para que un gerente en educación tenga éxito.

1- Motivación para dirigir: Gestionar los recursos para alcanzarlos fines, objetivos planteados debe tener activado el deseo a esa motivación estar dispuesto ya para tomar decisiones.

2- Inteligencia: Se trata de usar la inteligencia natural una buena inteligencia dentro de una buena y formada personalidad, esta no va ligada a buen expediente académico y además la inteligencia sola aislada de los otros factores, llevan a un perfil de fracaso en la inteligencia de una empresa o institución

3- Capacidad de análisis y de síntesis: Desarrollar ideas, así de este modo la capacidad de análisis sería como una pirámide bien apoyada por su base, y la capacidad de síntesis sería pirámide invertida. Ambas capacidades se precisan para el ejercicio del día a día profesional de un gerente. Siempre hay multitud de problemas sobre las que hay que tomar decisiones pero antes hay que analizarlas, estudiarlas y después tomar la decisión que corresponda.

4- Capacidad de comunicación: Es la capacidad de llegar a los demás saber hablar y saber escuchar. Es la posibilidad de entender, si ellas el gerente de los tiempos actuales está condenado al fracaso.

Un buen gerente sabe comunicarse a su gente le transmite sus órdenes, su entusiasmo, objetivos les motiva y les tiene informado de todo, se dirige a ellos y recibe sus opiniones. La comunicación interna en la empresa se verá favorecida siempre ante un gerente comunicador.

5- Dotes de psicología: Cuando se dirige a un grupo de personas se debe ser un poco o un mucho psicólogo, es decir con que debe saber conocer a la gente. Entender sus extractos psíquicos hasta donde sea posible y conveniente.

6- Capacidad de estudiar: Es importante saber oír y escuchar al personal y los diferentes empleados de la institucional.

Es una actitud de escuchar y saber escuchar.

7- Espíritu de observación: La observación conlleva a dedicar la atención necesaria el espíritu de observación que se concreta de ser un buen observador es una cualidad muy apreciable en un gerente o directivo.

8- Dotes de mando: Dirigir el grupo humano tal como sucede en la empresa ha de saber mandar. El gerente deberá tener dotes de mando, aptitudes para hacerlos y decisión interna para ellos combinar el orden y mando con la comprensión, el gerente no puede tener miedo al mando ni huir del cuando se hace necesario.

9- Capacidad de trabajo: Requiere constancia, aguante físico y mental, paciencia y perseverancia en las tareas que se tiene entre manos.

Según Ronosuke Matesushita (1996) considera que la gerencia educativa siempre debe desenvolverse como política de dirección abierta a la que describe de la siguiente manera.

La dirección abierta: Significa confianza en los empleados dentro de las instituciones alta moral de los trabajadores y sobre todo solidaridad empresarial.

Así mismo, Stone y Freeman (1997), refieren que es una herramienta fundamental para lograr un funcionamiento efectivo de la estructura organizativa por lo tanto se puede decir que la gerencia educativa es el proceso de organización y empleo de recursos para lograr los

objetivos pre establecido a través de una eficiente organización, donde dirigir su equipo hacia el logro.

Según Otoniel Alvarado Oyarce, (2003) sostiene que "la gerencia básicamente es una función administrativa, de naturaleza profesional, inherente a un cargo directivo. Por tanto el ejercicio de dicho cargo implica una serie de cualidades y exigencias personales, sobre todo un conjunto de actitudes específicas que le favorezcan para la conducción exitosa de las funciones que dicho cargo conlleva".

Dicho autor amplía el concepto, expresando que esta acepción cabe perfectamente al campo educativo, puesto que el gerente educativo, como cualquier otro gerente, para conducir las entidades educativas se vale de las funciones típicas de planificación, organización, dirección y control de sus tareas, que son las funciones gerenciales típicas para conducir cualquier entidad.

Funciones Gerenciales:

Según Robbins (1999), señala que las funciones de la gerencia son:

- La planeación, que consiste en definir las metas, establecer la estrategia general para lograr estas metas y desarrollar una jerarquía comprensiva de los planes para integrar y coordinar actividades.
- La organización, según la cual los gerentes son los responsables de diseñar la estructura de la organización esto comprende la determinación de tareas, los correspondientes procedimientos y donde se toman las decisiones.
- La dirección, por cuanto los gerentes son responsables de motivar a los subordinados, de dirigir las actividades de las demás personas, establecer canales de comunicación propicios e impulsar liderazgos.
- El control, pues para asegurar que todas las acciones se desenvuelvan como corresponde, el gerente debe monitorear el rendimiento de la organización. Es importante el cumplimiento de las metas propuestas, mediante los procedimientos más beneficios para todos.

Liderazgo Emocionalmente Inteligente

Definición de liderazgo: Es el conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser de las personas o en un grupo de personas

determinadas haciendo, que este equipo trabaje con entusiasmo y en el logro de las metas y objetivos.

Análisis:

El líder o jefe de una institución debe reunir las siguientes características.

1. Ser un guía para las personas que dirigen y llevarlos en el rumbo correcto hacia una meta.
2. Capacidad de comunicarse con el grupo que dirige, empleando claramente sus ideas y sus instrucciones logrando de esa manera que las personas lo escuchen y entiendan dejando entre dicho que él también debe escuchar.
3. El líder debe saber manejar las emociones, los sentimientos y habilidades de las personas sin haber discriminación entre ellos, ya que los sentimientos mueven gente, sin inteligencia emocional no se puede ser líder.
4. Un líder crece y hace crecer a su gente emocionalmente e intelectual.
5. Es innovador siempre busca mejor las cosas para que el grupo avance rápidamente con tecnología cambiante.
6. El líder es responsable, sabe que su liderazgo le da poder y lo utiliza, para su beneficio.
7. Un líder debe tener poder de convencimiento, ya que de lo contrario reaccionaria de manera de chantaje, manipulación, tortura física, verbal y psicológica.
8. Este debe tener la disposición de autoevaluarse y tener la capacidad auto aprender.

Actitud

Son formas habituales de pensar, sentir y comportarse de acuerdo a un sistema de valores que se va configurando a lo largo de la vida a través de las experiencias de la vida y educación recibida. De acuerdo a Alcántara (1992), las actitudes son el sistema fundamental por el cual el ser humano determina su relación y conducta con el medio ambiente. Son disposiciones para actuar de acuerdo o en desacuerdo respecto a un planteamiento persona, evento o situación específica; dicha de la vida cotidiana.

Las actitudes están constituidas por elementos cognitivos, afectivos y conativos, que de manera integrada o interdependiente contribuyen a que la gente reaccione de una manera específica.

Para Floyd Allport "una actitud es una disposición mental y neurológica, que se organiza a partir de la experiencia que ejerce una influencia directriz o dinámica sobre las reacciones del individuo respecto de todo los objetos y a todas las situaciones que le corresponde".

Según Kimball Young (1967)" Se puede definir una actitud como la tendencia o predisposición aprendida, más o menos generalizada y de tono afectivo, a responder de un modo bastante persistente y característico, por lo común positiva o negativamente (a favor o en contra), con referencia a una situación, idea, valor, objeto o clase de objetos materiales, o a una persona o grupo de personas.

De modo consistente con muchos otros teóricos (Zanna & Rempel, 1988), planteamos que las actitudes pueden formarse mediante procesos cognitivos, afectivos o conductuales y que puede expresarse mediante respuestas cognitivas, afectivas y conductuales. De tal manera que las actitudes pueden tener antecedentes variados del lado de los insumos y varias consecuencias del lado de los resultados. Sin embargo, estamos de acuerdo en parte con otros teóricos que objetan la definición de la actitud como una respuesta per se – por ejemplo, la categorización del objeto actitudinal en el continuo evaluativo (Zanna & Rempel, 1988).

Gomá (2010), opina que "Tener una actitud mental positiva es una elección y cada uno de nosotros en cada momento de nuestra existencia decidimos cómo vivir nuestra vida. Esta libertad para decidir cómo queremos vivir nuestra vida nos permite conectar con nuestros valores y ejercer nuestro liderazgo".

Actitud Mental Positiva

- Permitiéndonos pensamientos amables y conectando con el valor, el coraje, la alegría, la comprensión, el perdón y el amor.
- Comprendiendo que todo error es una oportunidad de aprendizaje y que cualquier fracaso contiene la semilla de un éxito.
- Entendiendo que el pasado no se puede cambiar y que lo que decidamos a partir de ahora construirá el futuro que anhelamos.
- Identificando nuestros talentos y utilizándolos para conseguir nuestros sueños.

- Aprendiendo a pensar en positivo sobre ti mismo y los demás y conectando con la confianza en lugar de pensar desde el miedo y la susceptibilidad.
- Aprovechando oportunidades para elogiar, reconociendo cualidades, valores y talentos en nosotros mismos y en los demás.
- Identificando nuestro don y ayudando a los demás a descubrir el suyo.
- Viviendo interiormente la sensación de éxito y permitiendo y potenciando en los demás esta capacidad.
- Buscando ayuda, consejo, terapia o un proceso de Coaching para conseguir desbloquear tu manera de afrontar la situación.

Abordaje Metodológico

El presente artículo se deriva de una investigación documental, contextualizado en el paradigma pospositivas, tipo descriptivo y diseño bibliográfico, de acuerdo al criterio de Pulido y otros (2007), quienes definen este tipo de investigación como un instrumento o técnica de investigación cuya finalidad es obtener datos e información a partir de documentos escritos o no escritos, susceptibles de ser utilizados dentro de los propósitos de un estudio concreto, a los fines de establecer diagnóstico y comparaciones, respecto al tema objeto de estudio. Así mismo, para abordar el presente estudio, se recurrió a la revisión de fuentes impresas tales como: textos, trabajos de investigación y documentos disponibles en la Web que se indican en las referencias bibliográficas de este artículo.

Consideraciones Finales

De acuerdo a las indagaciones en el desarrollo de la investigación relacionado con actitud del gerente educativo.

Se recomienda que minimicen las actitudes no deseables dentro su rol gerencial permitiendo así la fluidez dentro de la organización.

No obstante, se sugiere actuar de acuerdo o en desacuerdo respecto a un planteamiento que pueda emitir cualquier miembro de la organización.

De igual forma es de destacar que el gerente educativo tiene la responsabilidad de conocer profundamente todos los recursos disponibles en la institución, tarea que es una de las más difíciles, puesto que implica conocer bien el pasado, presente y futuro de la organización,

conocer las fortalezas y debilidades de los recursos humanos y las necesidades e intereses tanto del personal como de los que reciben el servicio que se ofrece. En este punto, el equipo docente constituye el recurso a conocer mejor por parte de la dirección, puesto que representa la punta de lanza en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Es de destacar que se debe considerar la gerencia educativa como el máximo órgano de gobierno escolar, que lidera los procesos de planificación, organización, control, supervisión, evaluación y de enseñanza - aprendizaje. La importancia de la gerencia educativa radica en que pone en marcha las directrices establecidas en la planificación y organización para el logro de formas excelentes del recurso humano y, fundamentalmente, de los objetivos educativos.

Por lo cual el gerente debe ser competente en los ámbitos de gestión, liderazgo, mediación, formación y calidad, con la finalidad de lograr la excelencia académica de la institución, dentro de estos ámbitos debe ejecutar competencias tales como autogestión, liderazgo, participación, compromisos, comunicación, trabajo en equipo, y otros.

En conclusión la gerencia siempre debe desenvolverse con una política de "dirección abierta", a la que describe de la siguiente manera: "La dirección abierta significa confianza en los empleados, comunicación fácil dentro de la empresa, alta moral de los trabajadores y, sobre todo, solidaridad empresarial.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado Oyarce, Otoniel. *Gerencia y marketing educativo*. Lima, edic. Universidad Alas Peruanas, 2003.
- Collado, C. (2003) *Comunicación Organizacional*. I Edición Editorial Diana
- Floyd Allport. *Psicología social (Social Psychology)*, [ISBN 0-384-00890-9](#)
- Gomà Hermínia. *Actitud Mental Positiva y Liderazgo*. Mayo 2010
- K. Young, J.C. Flügel y otros " *Psicología de las Actitudes*". Editorial Paidós – Buenos Aires 1967
- Matsushita, Konosuke. *Claves de un buen gerente*. Lima, edic. Kyodai Trading Corporation S. A. 1996.
- Robbins, Stephen P. *Comportamiento organizacional*. México, ed. Prentice Hall, 1999.
- Sallenave, Jean-Paul. *La gerencia integral*. Bogotá, ed. Norma, 2002.
- Sánchez, D. (2010) *Actitud del Gerente Educativo*. Tomada del Manual Actitud
- Vílchez, F. (2011) *Módulo instruccional-Perfil del Gerente*. Universidad Santa María
- Zanna, M. P., & Rempel, J. K. (1988). Attitudes: A new look at an old concept. (pp. 315-334).

