

**PERSPECTIVAS PEDAGÓGICAS
GERENCIALES****Autora: Ana Terán****RESUMEN**

El ensayo tiene como propósito construir una aproximación teórica de la gerencia estratégica para la construcción del conocimiento, desde la perspectiva pedagógica que promueva en el marco de la gerencia, acciones de integración, cooperación continua y permanente orientadas en el marco de la horizontalidad en la toma de decisiones, acreditación de experiencia, compartir conocimientos sustentados en axiología organizacional e intercambios bidireccionales entre las personas y el trabajo, involucrados con el proceso educativo y con las actividades que coadyuven a mejorar el contexto de la sociedad educativa. En efecto los paradigmas propician cambios de transformación, donde las personas tomen conciencia de su papel mejorando la realidad social, situacional, enfrentando retos con visión objetiva de la realidad que concibe al ser humano como un objeto de la educación. La gerencia estratégica parte de la acción liderazgo, puesto que el gerente influye en las tomas de decisiones sin olvidar que es lo que quiere lograr y hacia dónde va de la organización, combinando logros en el bien común, que permiten aprendizajes significativos con eficacia y perfiles de calidad educativa, con la consecución de objetivos predeterminados de acuerdo a principios y funciones de la organización, comprendiendo todos los aspectos relacionados con la dirección planeamiento, procedimientos y aspectos organizacionales que orientan las relaciones con las interfaces internas y externas que subyacen en la organización.

PALABRAS CLAVE:

gerencia estratégica,
construcción del
conocimiento, perspectivas
pedagógicas.

INTRODUCCIÓN

En las dos últimas décadas, el sistema educativo venezolano ha implementado estrategias que permiten dirigir el proceso educativo, el cual muestra nueva lógica organizacional, donde emerge la flexibilidad, simplificación y atribución de facultades a personas para el predominio del trabajo intelectual, proveedores de conocimientos, habilidades significativas, que conllevan al éxito de la organización mediante la gerencia estratégica.

Dentro de estos propósitos, la gerencia estratégica educacional requiere de liderazgo, toma de decisiones, desarrollo de procesos y administración de recursos, para enfrentar retos y compromisos adecuados a las emergentes exigencias institucionales.

Por ello, el gerente educativo debe aplicar reglas que garanticen eficientemente los objetivos de la organización en un marco de condiciones que permitan relevancia a la gerencia educativa eficiente, con

novedosas estrategias y conocimientos.

Según Drucker (2001), el gerente genera ideas, emprende espíritu de talento para satisfacer oportunidades con disciplina que responden con los paradigmas organizacionales dirigidos hacia la competitividad. Según esta visión, el gerente posee experiencias centradas en las competencias de la organización, dirige, gestiona y coordina todos los recursos de acuerdo con su proceso de planeamiento, organización, dirección y control, centrado a fin de lograr objetivos propuestos desde una aptitud personal, técnica y profesional que lo caracterice como un líder.

Este ensayo tiene como propósito presentar una aproximación teórica a la gerencia estratégica como medio para la construcción del conocimiento desde perspectivas pedagógicas, que promuevan en los gerentes educativos acciones de integración, cooperación y disciplina de manera continua y permanente, orientadas hacia el marco de la horizontalidad organizacional, en la

toma de decisiones y la consolidación de un liderazgo con visión de la realidad social inmersa en cambios paradigmáticos.

El sistema educativo venezolano requiere, según la propuesta en (2007) del Currículo Nacional Bolivariano (CNB) generar aprendizajes significativos, enmarcados en idearios como el de Simón Rodríguez, promover una visión integral que tenga como centro, a los y las estudiantes, como actores y factores del hecho pedagógico, esto implica la integración de las áreas del conocimiento, abrir caminos hacia modelos educativos a los que se aspira como sociedad con impacto mundial; mundial; que hagan ver la realidad, con principios y valores constitucionales y garanticen una educación plena en principios y valores.

La reforma debe comenzar en el aula de clases con la formulación de una nueva metodología basada en la estructuración de proyectos de aprendizajes, la cual contempla innovación en la forma de impartir conocimientos, inserción de valores e

intereses en la práctica pedagógica conjuntamente con la articulación de la triada (escuela, familia y comunidad) dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje. Esta transformación demanda esfuerzos de participación, formulación de acciones, trabajo compartido, compromiso de mejoramiento y reconquista del éxito educativo.

Las estrategias gerenciales sirven a las organizaciones para comprender la realidad institucional, al dinamismo globalizador del conocimiento, nutrir funciones con los nuevos avances de la gerencia educativa como espiral de cambios, enfrentar retos para la solución de situaciones, y buscar principalmente la formación de ciudadanos integrales, con visión holística e interdisciplinaria del contexto socio educativo y cultural, capaces de indagar y comprender la realidad del ser humano como objeto de la educación.

EL GERENTE EDUCATIVO GENERADOR DE CAMBIOS

Definiendo el rol del gerente educativo frente a los procesos gerenciales en la institución como producto de las exigencias de la sociedad actual, en realidad de ver mejor y mayor la gama de aprendizajes significativos. De allí que el empoderamiento como elemento de conducción del papel del líder que permita mayor fluidez en la toma de decisiones, la resolución de problemas, el aprendizaje mutuo, y autonomía, según: Scott y Jeffe (1998), Robbins (1999), Murrell y Meredith (2002). Concluyeron que el empoderamiento es base que mejora los procesos gerenciales orientados a estimular el potencial humano en los centros educativos, a través de la potenciación del capital intelectual, el trabajo en equipo, la comunicación, el aprendizaje mutuo, en ambientes que favorezcan el desarrollo pleno de los objetivos de la organización.

Este ambiente de cambio, de una cultura pasiva a una cultura del conocimiento, redefine el nuevo papel

del gerente educativo, quien tiene la tarea y la responsabilidad de dirigir tanto el funcionamiento como el futuro de la institución educativa; así como también, el trabajo en equipo, la estimulación y motivación del personal, hacia el logro de objetivos y soluciones de problemas en la toma de decisiones acertadas.

El gerente es quien dirige y administra recursos dentro de contextos educativos en función de procesos, normas y estructuras específicas, busca lograr la eficacia organizacional, propone prácticas competitivas eficientes en logro de objetivos preestablecidos. De acuerdo con Serna (2008), el gerente educativo es quien toma decisiones efectivas, para lograr el objetivo principal, además conoce su verdadero rol de gerente, busca instrumentos efectivos que le permitan construir procesos lógicos, alcanzar las metas planificadas, de tal manera que interiorice situaciones por medio de visitas de acompañamiento pedagógico para dar soluciones, involucrar al personal, oír planteamientos y aclarar objetivos

requeridos en las funciones administrativas de la organización, con desempeño exitoso.

La reforma del sistema educativo actual, parte de la idea del hombre que se quiere formar con criterio antropológico para la vida y el ejercicio de la democracia, con profesionales y técnicos de clara conciencia nacional, contribuidor al proceso de desarrollo planificado y coherente del país. Como lo señala Popkewitz, la reforma educativa resulta impostergable, negarse a estos cambios resultaría no sólo anti-educativo, sino sería continuar transitando por el mismo camino de descomposición pedagógica y ciudadana.

Según Carrasquel (2004), la tarea del gerente educativo como generador de cambios, es inspirar y ayudar a sus colaboradores para que realicen cada día mejor su trabajo, por cuanto uno de sus roles es administrar las interacciones y no las acciones entre los integrantes del sistema, entendiéndose por sistemas una serie de actividades articuladas hacia el logro de una meta común.

LA GERENCIA ESTRATÉGICA HACIA LA INNOVACIÓN EDUCATIVA

La gerencia estratégica, se refiere al comportamiento de la organización como un todo integrado, la estrategia aplicada en la gerencia es holística, sistémica y medular, planea, calcula y asigna recursos a las actividades básicas en alcance de objetivos, de ahí que estas estrategias abordan y definen el comportamiento organizacional. Mintzberg y Quinn (1997) sostienen que la estrategia se basa en las cuatro P: plan, pauta, posición y perspectiva, definen estrategia como “plan o patrón que integra capacitaciones.” (p.455).

Por su lado, David (2006) define la gerencia estratégica como: “la formulación, ejecución y evaluación de acciones que permitirán a una organización lograr sus objetivos”. Su proceso se puede describir como un enfoque objetivo, sistemático para la toma de decisiones de una organización.

Con referencia a lo anterior, la aplicación de estrategias en la gerencia educativa, es entendida como herramienta interactiva que fortalece el proceso de enseñanza para su desarrollo óptimo en sus espacios, para contribuir en el incremento de aprendizajes integrales y lograr un consenso en la construcción de conocimientos significativos, ofrecer oportunidades de participación, integración, interacción en el desarrollo de potencialidades de los estudiantes, en escenarios apropiados para el avance de aprendizajes, donde el gerente debe propiciar estrategias que cubran necesidades, aspiraciones epistémicas y expresivas, así como también requerimientos del proceso educativo.

Asimismo, Chiavenato (2009) señala que en la actualidad es de gran relevancia para las instituciones educativas, pues se toma como herramienta para llevar a cabo la adecuada dirección de las mismas garantizando una eficiente gestión.

La gerencia, el poder, la autoridad y liderazgo son cuatro elementos de gran importancia que tienen relación entre sí. La base fundamental de un buen gerente es la medida de la eficiencia y la eficacia que éste tenga para lograr las metas de la organización, capacidad que tiene de reducir al mínimo el poder y autoridad de aumentar liderazgo.

El gerente para poder lograr sus objetivos debe saber cómo usar las diferentes formas de poder y autoridad para influir en la conducta de sus seguidores, en distintas formas, sin olvidar que es lo que se quiere lograr y hacia donde va. Entonces gerenciar y liderizar son elementos que se deben combinar para el logro de su fin común, permiten aprendizajes con eficacia para obtener el éxito común.

En complemento Bedoya (2007), señala que una deficiente gerencia estratégica puede perjudicar el proceso de enseñanza aprendizaje mediado por los docentes y, en consecuencia, el servicio escolar brindado por la institución, lo que podría ocasionar un descenso del

nivel educativo de los egresados de los planteles, pues sin una buena gerencia toda organización escolar disminuye su nivel de efectividad.

De acuerdo con lo anterior, se deduce que la gerencia estratégica es un intento por organizar información cualitativa y cuantitativa, la cual permite la toma de decisiones efectivas en circunstancias de incertidumbre. Asimismo, es un proceso dirigido a convertir una organización de reactiva en proactiva en la formulación de su futuro.

Cabe destacar, que el proceso de gerencia estratégica está basado en la creencia de que una organización debe verificar en forma continua los hechos, así como las tendencias externas e internas, para lo cual requiere investigación, análisis, toma de decisiones, compromiso, disciplina, voluntad de cambio por parte de los empleados.

Según Azuaje (2005), las estrategias se enfocan en la planificación de las acciones y actividades, dirigidas a la obtención de resultados esperados; en la formulación de planes, donde se

considera como un medio valioso que se vean satisfechas las necesidades de la gerencia en virtud del logro de sus metas, involucrado en la gestión. Las estrategias derivan un mayor compromiso del personal para con la organización, según lo demuestran las experiencias de acertados manejos de recursos humanos.

Es decir, las estrategias gerenciales dentro del contexto escolar primario generan sinergias con organismos multilaterales, el cual permiten validar metodologías e intercambiar experiencias con otras instituciones vinculadas con la educación a nivel nacional e internacional con los postulados del pensamiento Robinsoniano Bolivariano y Zamorano, en relación con los procesos sociocognitivos del proceso de enseñanza, prevalece el potencial humano, desde una práctica creadora, que les permita relacionarse de manera armoniosa, en un clima de respeto a las ideas y convivencia en promoción de la formación del nuevo republicano, que permita comprender, analizar e interpretar el desarrollo real

alcanzado por los estudiantes y sus potencialidades, emprendedor de soluciones originales en la transformación social, con participación corresponsable en el proceso educativo.

En la actualidad el desarrollo de la educación está íntimamente relacionado con la visión gerencial, la participación de los distintos entes en la toma de decisiones y en la búsqueda de soluciones a distintas situaciones que envuelven el contexto social - educativo venezolano, donde se desarrolle el quehacer educativo cotidiano característico de la organización y de su estructura que la conforma, influida por el capital y comportamiento humano, como activos intangibles que constituyen el eje central de la innovación, competitividad de la organización en el mundo claro de transformación cambiante, donde la competitividad viene a formar el elemento fundamental del éxito organizacional.

COMPORTAMIENTO GERENCIAL, CAMINO AL ÉXITO

El capital humano está asociado a la gestión del conocimiento, se encuentra ubicado en tres niveles (individual, grupal y organizacional) importantes en la institución, los cuales cuenta con un gerente que descubra cómo sacarle provecho al entusiasmo y a la capacidad de trabajo de las personas en todos los niveles de la organización, permitirán así que las mismas se conviertan en instituciones de éxito. Chiavenato, (2006) que define el comportamiento organizacional como, el estudio del funcionamiento y dinámica de la organización, comportamiento de los grupos y de individuos que la integran.

El gerente actual, para desarrollar el capital intelectual, debe ser un líder que confíe en la gente, en el talento, para valorarlo, nutrirlo, desarrollarlo y compartirlo; o sea, ver a las personas como una inversión y no como una carga. Por consiguiente,

la organización requiere proveer oportunidades de desarrollo cuando las personas lo soliciten, valorar, reforzar y celebrar las ideas exitosas, tolerar la incertidumbre del riesgo y el fracaso, facultar o empoderar a su gente para que sea autónoma, responsable de sus propios resultados y que sientan que sus acciones puedan impactar ante la sociedad.

Según Robbins (2001), comportamiento organizacional se refiere a la ciencia aplicada al comportamiento humano que se basa en la contribución de disciplinas conductuales, en comprensión de conceptos como procesos de organización o de grupo. Por ejemplo, el empleado promedio se hace más viejo, hay en la fuerza laboral cada vez más mujeres y no blancos, los recursos de trabajadores eventuales rompen los vínculos de lealtad que siempre habían ligado a los empleados con sus patrones; y la competencia mundial exige que los empleados sean más flexibles y aprendan a enfrentar cambios acelerados.

NATURALEZA DEL GERENTE EDUCATIVO

Según Chiavenato (2006), señala la naturaleza del gerente educativo posee habilidades, aptitudes innatas, se sitúa desde una perspectiva motivadora, flexible, negociador, interactúa como unidad para trabajar en equipo, contribuye en las medidas de procesos individual, colectivos, asume formas de participación, dirige grupo de acuerdo a estructura de la organización, asegura el bienestar para mejorar el proceso a su cargo.

El gerente es el ente encargado de dirigir la esencia de las organizaciones, dando vida, vigor a los recursos, poseedor de capital humano motivador, con relación recíproca, es decir, el líder aporta incentivos y recompensas en función de competencias, talentos imprescindibles para el éxito de la organización, poseedor de raíces históricas y de la realidad social, formación académica sólida, con amplia experiencia pedagógica docente, comprometido como actor

garante de la gerencia, con visión de formación de nuevos ciudadanos, desde perspectivas geohistóricas para el reconocimiento local, regional, estatal y nacional.

Además Chiavenato (2009), menciona que el gerente posee principios morales que definen su comportamiento organizacional, se sujeta a cambios, paradigmas, innovaciones, en término general la ética de los gerentes educativos en la actualidad se ocupa del buen comportamiento, es decir, se ocupa del bienestar personal propio así como de las personas que hacen vida activa en la organización.

HABILIDAD DE UN GERENTE: TRANSDISCIPLINARIEDAD DEL ÉXITO EDUCATIVO

Evidentemente el gerente debe poseer una aptitud disciplinaria, con principios, valores éticos, corresponsable con actuación que lo caracterice en forma positiva para obtener trabajos productivos con aumento de competencia y capital

humano tanto individual como colectivos de acuerdo a las exigencias que requiere su contexto organizacional, de manera que lo conlleve a enfrentar ambigüedades e incertidumbres generadas mediante cambios de paradigmas en momentos de transformación social. Al respecto Álvarez (2000), opina que el gerente como recurso humano, orienta la comunidad educativa, así como la administración de recursos con el fin de mejorar y asegurar la calidad de servicio, con disciplina, responsabilidad y ética profesional que requiere el nuevo diseño curricular para el éxito educativo en procesos de transformación social.

AXIOLOGÍA EN LA GERENCIA EDUCATIVA

El sistema educativo venezolano, requiere un gerente con formación cívica, ética, profesional y moral, disciplinado y eficaz. Valores que están enmarcados dentro de prácticas de democracia, participación colectiva, amor a la

patria, virtudes cívicas, el respeto hacia los derechos humanos previstos en la Constitución de la República bolivariana de Venezuela.

Tal como se ve en los actuales momentos, la complejidad gerencial en el contexto tecnológico, socio-cultural de nuestro tiempo, evidencia la configuración de las bases que han surgido en el pensamiento de la gerencia, cuya persistencia pudiera explicar la congoja que experimenta el líder organizacional ante la aparición de un nuevo modelo de sociedad, mejor informada, más exigente y cada vez más dispuesta a premiar las prácticas gerenciales que enfatizan en las características propias de su origen.

Señala: Covey (2000)

Los principios son directrices para la conducta humana que han demostrado tener un valor duradero, permanente. Son fundamentales, esencialmente indiscutibles porque son evidentes por sí mismos, y

como él mismo destaca, dudo que alguien pueda seriamente considerar que la mala fe, el engaño, la bajeza, utilidad, mediocridad o degradación sea una base sólida para la felicidad o el éxito duradero... (pág. 46).

A tal efecto, este planteamiento lo constituye en parte, la formulación de nuevos modelos educativos que potencien en el individuo capacidades que lo preparen para hacerse su propio futuro, en una sociedad cuya orientación es productiva, en construcción de conocimientos especializados que avanza conforme a los nuevos esquemas gerenciales y a los modelos tecnológicos que impactan los modelos educativos actuales, siendo estos relevantes, donde el vínculo entre docencia e investigación es más visible, los educandos tienen más dirección al conocimiento y constituyen una presión para que el docente se actualice y renueve

contenidos, métodos, prácticas y medios de transmisión del saber, que han de basarse en nueva gama de vínculos y de colaboración con la comunidad y con los más amplios sectores de la sociedad educativa, sutilmente motivados, provistos de un sentido crítico, capaces de analizar y solventar trabas de la sociedad de manera satisfactoria.

Para Barrera (2004) el alcance de los objetivos de una organización se basan en reformular planes de trabajo y conocimiento como punto de partida a los hombres en su actividad real, vivir en colectivo con relaciones sociales, históricamente determinadas y producir la realidad, utilizar métodos nuevos de enseñanza, de tal forma que permitan superar el dominio elemental cognitivo en todas las disciplinas emergentes en el proceso de aprendizaje; prever el acceso a nuevos planteamientos pedagógicos y didácticos y fomentarlos para propiciar la adquisición de conocimientos prácticos, competencias, aptitudes para la comunicación, el análisis crítico-

creativo, la reflexión independiente, el trabajo en equipo en contextos multiculturales educativos, en los que la creatividad exige combinar el saber teórico con el práctico en la ciencia y la tecnología de evolución.

Por estas razones, el proceso educativo actual induce a la formación de ciudadanos con actitudes reflexivas, críticas e independientes, con elevado interés por la actividad científica humanista y artísticas, con una conciencia que permita comprender, afrontar y verificar la realidad por sí mismo, donde aprenda desde el entorno, para ser cada vez participativo, protagónico y corresponsables de su actuación en la escuela, comunidad y familia; donde el rol de gerente educativo debe ensamblar, entender, restaurar e interpretar la realidad y por ende estar a la altura de los nuevos requerimientos organizacionales atentos a las informaciones ante la realidad del entorno, además de asumir su liderazgo.

El gerente educativo aplica conocimientos académicos adecuados para dar cumplimiento

efectivo a su labor, adoptando actitudes positivas, con carácter y autoridad inherente a su cargo, para que haya gerencia efectiva, es necesario asociarla dentro de la globalidad; por lo que se requiere que este actor asuma su papel desde la multidireccionalidad y la transdisciplinariedad del saber cómo base de transformación curricular, para crear ciencias, impulsar normas, valores y formas de vida, forjando mentalidades nuevas en la estructura social y económica acordes con la naturaleza del ser humano.

GLOBALIZACIÓN EDUCATIVA EN EL PARADIGMA SOCIO-CRÍTICO DESDE LA COMPLEJIDAD

Según Morín (2001), el paradigma de la complejidad permite ver los hechos reales dentro de contexto globalizador, multidimensionalidad y de propia complejidad. Los hechos en un contexto deben ser analizados tomando en cuenta los referentes culturales, los entornos sociales, los

ambiente ecofísicos. En este mundo de una diversidad cultural las normas sociales de convivencia cambian de una cultura a otra y lo que para una cultura se considera como lo correcto, para otra será lo contrario.

Para Morín (2001), la complejidad en las organizaciones educativas, requiere de la comprensión entre sociedades democráticas abiertas, lo que quiere decir, que el camino de la comprensión entre culturas, pueblos y naciones pasa por la generalización, puesto que el conocimiento es la facultad de entender e interpretar las cosas de acuerdo su forma planetaria de cada una de las mentalidades; esa debe ser la labor de la educación del futuro.

PARADIGMAS DE LA COMPLEJIDAD EN EL CONTEXTO EDUCATIVO

Un paradigma es el resultado de los usos, costumbres, creencias establecidas de verdades a medias, un paradigma en el contexto

educativo es una ley, hasta que es reemplazado por otro nuevo. En consecuencia, las organizaciones educativas necesitan un personal altamente capacitado, capaz de lograr metas en conjunto, donde el líder pueda gestionar el conocimiento a través de la potenciación del capital intelectual con el cual cuenta la institución, utilizando estrategias que le permita la operatividad general que contribuya al desarrollo de construcciones de saberes y del quehacer cotidiano, con dinamismo, creatividad, responsabilidad, generador de cambios, debe crear las condiciones para que los estudiantes puedan realizar un trabajo desde óptimos desempeños, logrando desarrollar y construir el conocimiento necesario en sus tareas cotidianas dentro de la institución.

Lo expresado, permite reflexionar sobre la importancia de establecer estrategias gerenciales basadas en el empoderamiento; lo cual propicia un ambiente creativo, cooperativo y participativo en el lugar de trabajo, logrando la toma de decisiones acertadas en la resolución

de problemas, gestionando el talento y el conocimiento del capital humano en las organizaciones.

Para Ugas (2006), los paradigmas en los contextos educativos de transformación, permiten ver "El conocimiento como elemento que constituye un todo (como el económico, el político, el sociológico, el afectivo, el mitológico) y que existe un tejido interdependiente, interactivo, e interrelacionado entre el objeto de conocimiento y su contexto, las partes y el todo y los partes entre ellas. Por esto, la complejidad es la unión entre la unidad y la multiplicidad. Los desarrollos propios a nuestra era planetaria nos enfrentan cada vez más y de manera cada vez más ineluctable a los desafíos de la complejidad." (Op. cit. P.17)

TRANSFORMACIÓN CURRICULAR SOCIAL, APREHENSIÓN DE SABERES

Los cambios de paradigmas y transformación curricular en los

últimos diez años, el sistema educativo requiere de gerentes profesionales, corresponsables, disciplinarios, con sentido de pertinencia, con sentido estratégico, que constituya dimensiones educativas globalizadoras de acuerdo con las exigencias organizacionales para resolver situaciones conflictivas presentes en el quehacer educativo, y por ende en el desempeño docente, entendiéndose que el gerente es la persona responsable de planificar actividades en beneficio de la organización para obtener productividad favorable y excelencia en el proceso administrativo, con compromiso y deseo de superación como clave del éxito.

Al respecto, acota Chiavenato, (2004, p. 470) " las estrategias gerenciales se refieren al futuro de la organización". en general están orientadas a plazos determinados y suelen plantear objetivos globales, en su entorno, caracterizado por cambios, incertidumbres y competentes con actitudes proactivas de la alta gerencia, concebida como un plan específico unificado e integral

en la toma de decisiones para alcanzar objetivos, bajo paradigmas que interpretan acciones de acuerdo con los insumos de la organización.

Desde esta perspectiva, todos estos cambios educativos en la nueva era de transformación social, mejora la calidad de educación dentro de las organizaciones, de manera productiva existiendo climas favorables entre los actores y las directrices del proceso educativo, emanadas por el organismo del Ministerio del Poder Popular para la Educación Bolivariana.

En Venezuela en los últimos cinco años se han realizado procesos con la finalidad de democratizar la educación, con la finalidad de: ofrecer igualdad de oportunidades, deserción escolar y promover nuevas ideas para la construcción de metodologías en la optimización del proceso de enseñanza, en la aprehensión de aprendizajes significativos, con visión de paradigmas de transformación en época de evolución de la humanidad.

Es evidente entonces, que los nuevos modelos educativos

Bolivarianos están sujetos con visión de contextualización de la realidad socio-cultural, sociopolítico, socio-educativo adoptándolo a las necesidades de acuerdo a niveles de aprendizajes, a paradigmas en materia de praxis pedagógica, como herramienta práctica para que los seres humanos tengan mejor desenvolvimiento durante la etapa de su vida, con pedagogía humanista que apunta hacia un proceso curricular integral, abierto a cambios, flexible y contextualizado, sin perder el carácter nacional que lo identifica, con significado social desde perspectivas interdisciplinarias y contextualizadas articulando los procesos socios-cognitivos como: el aprender a ser, conocer, hacer y convivir, en el desarrollo armónico, axiológico, afectivo, práctico e innovador, con propósitos de atomizar saberes y quehaceres educativos, con objeto de lograr la formación integral de la ciudadanía en correspondencia con el modelo de sociedad actual y plasmado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

En este sentido, se puede señalar que el sistema educativo actual, propicia la formación de ciudadanos integrales, constructores de conocimientos que encajan a la nueva República que queremos, se asumen cambios que caracterizan a la humanidad en su proceso de transformación social. Calzadilla y Carles (2007), en su libro Robinson y Freire Hacia la Educación Popular, toman una serie de reflexiones y pensamientos importantes de idearios, como los de Samuel Robinson (pág.25).

Actualmente, el estudio de comportamiento social del ser humano en el contexto educativo actual, parte de grandes idearios pedagógicos entre ellos: Simón Rodríguez, quien plantea que el futuro de una nación se basa en la instrucción del pueblo. Al respecto, reflexiona: “No es nuestro decir que los hombres viven juntos porque en ninguna parte se les ve aislados. En cuanto a sus relaciones, unas le son forzosas como las de la familia, otras son ocasionales como las que contraen por negocios. Todos saben

esto, sin estudiarlo; pero están muy lejos de creer que su sociedad no es más que un conjunto por agregación” (Simón Rodríguez”. Uno de los grandes lemas de este gran educador era “MAESTROS ENSEÑEN A LOS NIÑOS A SER PREGUNTONES”.

Puesto que, la sociedad en la que vivimos hoy, se enfrenta a cuestiones cada vez más exigentes, concebidas a dar respuestas a las necesidades de sus integrantes, lo que obliga a una revisión de la concepción del mundo a la que dicha sociedad responde, es decir, la sociedad asume con integralidad, responsabilidad, centrada en una visión del mundo que le rodea, que filosóficamente sustenta su organización, educación, sociedad y tradiciones transmitidas de generación en generación.

A su vez, Istúriz (2000), referido a la cuestión social en la Constitución Bolivariana de Venezuela, señala que a partir de 1999, se ha iniciado un proceso para refundar la Nueva República mediante la construcción de una sociedad democrática, participativa y

protagónica, multiétnica y pluricultural, pasando de una democracia política a una democracia social en un estado de derecho, con igualdad de oportunidades, sin discriminación étnica y justicia, en la cual se recogen, profundizan principios, leyes, normas de la tradición republicana con valor a la educación como un derecho social.

En este sentido, es relevante mencionar que el sistema educativo Bolivariano junto a los planes de la nación, donde señala a la educación como el principal vector para la reforma de la nueva sociedad en transformación de prácticas pedagógicas modernas, para mejorar la calidad de formación ética e intelectualismo, es decir; generación de cambio institucional, necesario para fortalecer la educación sustentado en el diseño curricular en desarrollo de pilares, interdisciplinariedad que impregna todas las áreas del saber, con visión holística, con propuesta de acción.

ACCIÓN BOLIVARIANA: VISIÓN DEL MUNDO TRANSFORMADOR

La visión integral del mundo que mueve al Sistema Educativo Bolivariano concibe en la actualidad al hombre desde una perspectiva humanista, como parte de un todo en constante interacción fundamentada en principios Rodríguezanos en el entendido que el educando es parte de un entorno con el cual interactúa, y que exige consolidar la formación del nuevo republicano. El maestro confronta la sociedad, la cual le corresponde formar hombres que sepan leer, escribir, para dar respuesta a la necesidad de transformar el entorno social, el cual asume el fin social que se concentra en el pensamiento “Los hombres se juntan y se entrecorren; pero... entre ayudarse para adquirir cosas, no es un fin social”.

Todo en concordancia con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, con enfoque que garantice a la población educación con justicia, igualdad, corresponsables desde perspectivas

humanistas, constructivistas enfocadas en los idearios pedagógicos como el epicentro de la institucionalidad con democracia protagónica, impulsando cambios en la sociedad que queremos en formación de ciudadanos útiles a la Patria.

En referencia a los antecedentes de este ensayo, la gerencia estratégica en las organizaciones educativas se ocupan de la sinergia, como actividad fundamental para el logro de objetivos específicos incorporados para la marcha del proceso educativo de calidad, puesto que el gerente como figura principal, debe generar cambios que la organización requiera para su competitividad, vinculadas con otras organizaciones, siendo el gerente el vector constante de cambios en el mundo actual complejo en el proceso de enseñanza, adaptado a la nueva dinámica del proceso educativo, de modo que traza caminos viables hacia el desarrollo organizacional productivo, con eficacia, innovadora, en la creación de conocimientos

significativos que conllevan a la organización al éxito.

De esta forma, el éxito de una organización, se adquiere de estrategias que utiliza el gerente, que lo conlleva a operar dinámicamente, con participación, responsabilidad y sobre todo disciplina, donde aprovecha los recursos disponibles que lo caracterice como un verdadero gerente, enmarcado a los paradigmas emergentes en el proceso educativo y en el currículo desde diferentes escenarios, bajo perspectivas competitivas que favorecen el desarrollo de la organización.

CLAVES DEL GERENTE LÍDER

Para Azuaje (2005), en gran parte el éxito del gerente líder en su gestión se fundamenta en ser investigador de la realidad de su entorno, que desarrolle procesos y procedimientos acordes con las nuevas metas que se planteen cada día por la productividad y el clima de trabajo. Estos procesos pueden ser estudios independientes, y al integrarse, derivan en la consecución

sinérgica de un todo mayor que la suma de las partes.

Desde el punto de vista interno organizacional, el gerente interviene y es intervenido por las diferentes áreas que gerencia, así por el resto de unidades de la organización, es decir; la interrelación de las partes, modela la integridad del todo, así como los términos generales básicos: planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar, que un gerente debe realizar dentro de una organización.

De lo anterior, se destaca la importancia del éxito de las organizaciones, donde la gerencia representa un ciclo de actividades conformadas por subprocesos, que mantiene interdependencia e interrelación centradas en el “Ser” y “Hacer” de la figura gerente, seguido por hombres, mujeres que identifican en él correspondencia beneficiosas, a partir de su credibilidad y fe como un líder, donde combina las necesidades de las personas con las de la organización, para satisfacer, lograr resultados entre ambas partes, esto permite un crecimiento altamente

organizacional competitivo en el desarrollo sistemático de insumos y servicios capaces de responder a las exigencias del nuevo milenio gerencial.

De lo anterior, se destaca la importancia del éxito de las organizaciones, donde la gerencia representa un ciclo de actividades conformada por subprocesos, que mantiene interdependencia e interrelación centradas en el “Ser” y “Hacer” de la figura gerente, seguido por hombres, mujeres que identifican en él correspondencias beneficiosas, a partir de su credibilidad y fe como un líder, donde combina las necesidades de las personas con las de la organización, para satisfacer, lograr resultados ente ambas partes, esto permite un crecimiento altamente organizacional competitivo en el desarrollo sistemático de insumos y servicios capaces de responder a las exigencias del nuevo milenio gerencial.

GERENCIA EDUCATIVA EN EL SIGLO XXI. HACIA LA PRODUCTIVIDAD SOCIAL EMANCIPADORA

Según Falcón (2003), el nivel de productividad educativa, significa convertir organizaciones exitosas, cumplir acciones para satisfacer necesidades, perfeccionar la preparación técnica de los trabajadores, mejorar el nivel material y cultural del pueblo, desarrollar múltiples formas de emulación socialista y difundir en gran escala la experiencia de vanguardia, pues el incremento de la productividad de trabajo en las organizaciones son condiciones indispensables para aumentar el bienestar social, crear abundancia de bienes materiales y culturales con destino al éxito.

El conocimiento constituye elemento significativo en la realidad de los sistemas de producción y sistemas nacionales de ciencia y tecnología pluri transdisciplinaria, donde su complejidad es de mayor límite para comprender la

estructuración total organizacional, cuyos paradigmas clásicos están centrados en el uso óptimo de factores o fuerzas productivas, uso del conocimiento y de la información, difusor de nuevos escenarios que actúa como mecanismo en términos de calidad de vida, bienestar social, producción social-educativa y riquezas asociadas al saber humano.

REFLEXIONES FINALES

La gerencia estratégica en los nuevos contextos de transformación social incorpora modelos con carácter protagónico en la construcción de saberes, que exigen los paradigmas educativos en la era del conocimiento en desarrollo de principios, valores y acuerdos de convivencia, siendo elementos base para garantizar la viabilidad política, educativa, cultural, económica en la educación actual. Los procesos gerenciales han de entenderse como formas de desarrollo y funcionamiento viable organizacional en el logro de los objetivos propuestos, a fin que el funcionamiento sea adecuado y satisfactorio de acuerdo a las

exigencias de los principios de la gerencia moderna.

El gerente es figura emprendedora de saberes, toma de decisiones e innovador, responsable de cumplir actividades básicas de administración de recursos, enfocado en la producción organizacional de manera efectiva, bajo políticas de acciones que dirige la interacción de la organización con su entorno y equilibra las demandas educativas emanadas por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, desde perspectivas en el contexto pedagógico para realzar el proceso de enseñanza de acuerdo al Currículo Nacional Bolivariano, para emerger y dar soluciones a situaciones de necesidad de intensificar la acción educativa como condición necesaria para lograr el desarrollo auténtico de la organización y del país.

Las nuevas concepciones paradigmáticas curriculares actuales en el sistema educativo, hoy día permite la actuación científica sobre la globalización, ajustar, mejorar y reorientar los procesos

administrativos que definen las metas y objetivos de la organización.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Azuaje, E. (2005). **Pensamiento Gerencial. Su Desarrollo.** Ediciones. Urania. Grupo Ponaire- Venezuela.

Álvarez, M. (2000). **Equipo Directivo. Recursos Técnicos de Gestión** Laboratorio Educativo, Venezuela.

Barrera. (2004). **Comportamiento Organizacional.** Editorial Ariel. España.

Currículo Nacional Bolivariano (2007). Gaceta Oficial N° 058

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 36.860

Calzadilla y Carles (2007). Robinson y Freire. **Hacia la Educación Popular.** (p.25) Covey Leadership Cen (2000) Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva.

Chiavenato, I. (2004). **Introducción a la Teoría General de la Administración.** Editorial Mc Graw Hill. México.

Chiavenato I. (2000). **Recursos Humanos.** Edición Compacta. Atlas, Sao Paulo, pp.261-262

Chiavenato, I. (2009). **Comportamiento organizacional.** Editorial Mc Graw Hill. México.

Chiavenato, I. (2006). **Administración.** Editorial Trillas. México.

David (2006). **La Gerencia Estratégica.** Serie Empresarial. Fondo Editorial Legis. Colombia

Drucker, P. (1999). **Los Desafíos de la Gerencia para el Siglo XXI.** Colombia: Grupo Editorial Norma

Drucker, P. (2001). **La Gerencia.** Mc Graw Hill Interamericana, USA.

Escamez. J. (2001). **La Educación de la Responsabilidad.** Ministerio de Educación. Caracas Venezuela.

Falcón, A y Jurita, M. (2003). **Productividad del Trabajador del Conocimiento en el Gran Desafío del Siglo XXI.** [Documento en línea]. Disponible:<http://www.cema.edu.ar/prpductividad/download/2003/Falco.pdf>. [Consulta Septiembre 2013].

Istúriz, A. (2000). **Lo Social en la Nueva Constitución Bolivariana de Venezuela.** Serie Temas de Docencia. Editorial Torino. Venezuela. pp. 1-14.

Koontz H, y Wehrich H. (2004). **Administración. Una Perspectiva Global.** Décima segunda edición. Editorial Mc Graw Hill. México.

Morin, E (2000): **Los Siete Saberes Necesarios a la Educación del Futuro:** IESALC/UNESCO-Caracas.

Morin, E (2001): **Introducción al Pensamiento Complejo.** Barcelona-España: Editorial Gedisa.

Mintzberg. H, Quinn J, Voyer. J (1997). **El Proceso Estratégico.** Ediciones. Pearson Educación. 641 págs.

Robbins, S. (2001). **Administración, Teoría y Práctica.** Editorial Prentice Hall México.

Serna H. (2000). **Gerencia Estratégica: Planeación y Gestión.** Edición Prentice Hall. México.

Serna H. (2006). **Servicio al Cliente, Una Visión: Clientes para Siempre.** Editorial 3R. Editores. Bogotá. Colombia.

Serna H. (2008). **Gerencia Estratégica; Teoría Metodológica. Alineamiento. Implementación y Mapas Estratégicos.** Índices de Gestión. Editorial 3R. Editores. Bogotá. Colombia.

Ugas Fermín, G. (2006). **La Complejidad. Un Modo de Pensar.** Táchira, Venezuela: Taller Permanente de Estudios Epistemológicos.