EL FORTALECIMIENTO DEL ROL DIRECTIVO EDUCATIVO COMO GERENTE HUMANISTA

THE STRENGTHENING OF THE EDUCATIONAL MANAGEMENT ROLE AS A HUMANIST MANAGER

Noguera, Olga
Olganoguera63@gmail.com
Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM)
García, Rafael
rafainterbarca@gmail.com
Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM)

RECIBIDO: 12/11/2022
ACEPTADO: 15/01/2023

RESUMEN

El escenario de la investigación fue la Escuela Primaria Bolivariana "Josefin Leidenz", ubicada en la parroquia Santa Ana del municipio Miranda del estado Falcón, donde se formularon estrategias para el fortalecimiento del rol del director como gerente humanista. Investigación enmarcada en el paradigma positivista, de campo, y un diseño no experimental. La observación y la entrevista fueron las técnicas de recolección de datos. La población fue de 20 docentes tres (4) con cargo directivos y de coordinación, dieciséis (16) docentes de aula y especialistas, por ser esta finita se consideró como muestra, se les aplicó un instrumento válido y confiable con 51ítems con alternativas de considera y no considera. Las cuatro fases del proceso de investigación: revisión documental, trabajo de campo, diseño y conclusiones. El basamento teórico estuvo representado por: Artínez (2000), Fernández (2010), Zambrano y Marval (2008), Maslow (1955) y Ganados N y Palacios O (2010). Se realizaron cuadros y gráficas para el análisis de los resultados considerando cada indicador evaluado. Se concluye la existencia de un sesgo en el personal directivo de la institución educativa, al no considerar el estudio del plan operativo, cuestión ilógica por ser vital para el directivo por ser el plan rector, motor, y guía de las acciones educativas hecho que contradice la esencia de la competencia organización centrada en el conocimiento de la organización. La propuesta diseñada con una finalidad definida, justificada y con beneficios para su aplicación donde se plasmaron estrategias como: Revisar, ordenar y actualizar a los documentos normativos de la escuela y adaptarlos tiempos actuales, Socializar el rol del directivo y sus responsabilidades desde las acciones administrativas: planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar así como Ser humano y educador y Gestionar de manera flexible y falible el talento humano desde la dimensión humanista.
Palabras Claves: Gerencia educativa, gerencia humanista y rol del gente educativo.

ABSTRACT

The research scenario was the "Josefin Leidenz" Bolivarian Elementary School, located in the Santa Ana parish of the Miranda municipality of Falcón state, where strategies were formulated to strengthen the role of the director as a humanist manager. Research framed in the positivist, field paradigm, and a non-experimental design. Observation and interview were the data collection techniques. The population was 20 teachers, three (4) with managerial and coordination positions, sixteen (16) classroom teachers and specialists, since this was finite it was considered as a sample, a valid and reliable instrument with 51 items with consider and do not consider alternatives was applied to them. The four phases of the research process: documentary review, field work, design and conclusions. The theoretical foundation was represented by: Artínez (2000), Fernández (2010), Zambrano and Marval (2008), Maslow (1955) and Ganados N and Palacios O (2010). Tables and graphs were made for the analysis of the results considering each indicator evaluated. The existence of a bias in the management staff of the educational institution is concluded, by not considering the study of the operational plan, an illogical question because it is vital for the manager because it is the master plan, engine, and guide of educational actions, a fact that contradicts the essence of competence organization centered on the knowledge of the organization. The proposal designed with a defined, justified purpose and with benefits for its application where strategies such as: Review, order and update the normative documents of the school and adapt them to current times, Socialize the role of the manager and his responsibilities from administrative actions: Plan, organize, direct, control and evaluate as well as Being human and educator and Manage human talent in a flexible and fallible way from the humanist dimension
Keywords: Educational management, humanistic management and role of educational people.

INTRODUCCIÓN

La gerencia es un tema de relevante interés en la conducción de las organizaciones modernas, incluidas las instituciones educativas. Ésta es ineludible para toda persona responsable de la conducción de instituciones que forman parte del sistema educativo venezolano; desde la educación inicial hasta las universitarias. Por lo tanto, es menester del gerente propiciar que todos los miembros se adhieran a los objetivos estratégicos que coadyuven a satisfacer y mejorar continuamente la acción laboral.

En consecuencia, las acciones gerenciales deben propiciar espacios para el trabajo en equipo dentro de las escuelas, con miras a fomentar valores de unidad, solidaridad, cooperación y empatía, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de la educación que se ofrece. De allí que, la gerencia como proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos a través de una eficiente institución educativa, debe contar con gerentes que dirijan su equipo hacia el logro de los objetivos de la institución, dirección que debe ir acompañada de una continua motivación donde estimule, supervise, oriente y premie constantemente la labor desarrollada sin perder de vista su función de gerencial.

Actualmente urge la necesidad de contar con directivos de las escuelas y/o instituciones educativas con una visión estratégica, donde se gestione la responsabilidad de la capacidad profesional con el fin de alcanzar el éxito organizacional. Es decir, el directivo debe unificar esfuerzos para alcanzar niveles de productividad y eficiencia para mantener el liderazgo organizacional en el sector educativo.

Sin embargo, según señalamientos de Méndez (2004:19), la realidad educativa en casi todos los países latinoamericanos, es que la mayoría de los gerentes trabajan bajo una filosofía tradicional, no le dan cabida a nuevos conocimientos, resistiéndose a los cambios que repercute en una gerencia autocrática. En tal sentido, la gestión del gerente educativo dentro de sus competencias estratégicas normalmente tiene sus propias prácticas educativas y sociales, para ejercer el cargo que ocupa, y las mismas han de estar identificadas con la misión específica de las instituciones, comprometiéndose con la solución de problemas del presente tomando en cuenta las lecciones del pasado (sin quedar anclado en ellas), a su vez anticiparse a las necesidades y a las aspiraciones del futuro.

El panorama descrito, no es ajeno a las instituciones educativas de Venezuela, donde Silva (2008:5) enfatiza que en muchos casos los directivos manejan de manera empírica los procesos administrativos, tomando como base la experiencia y los conocimientos necesarios para asumir el rol que se exige y llevar a cabo la gestión gerencial. .

Las escuelas de educación primaria confrontan debilidades en cuanto a la calidad educativa se refiere, esto motivado a la falta de articulación de todos los elementos que determinan una adecuada gerencia, puesto que gran parte de los gerentes se han quedado estancados en los principios Tylorianos caracterizados por la firme creencia de que el control se ejerce a través la fuerza. (Medina et al

2009:04), lo que trae como consecuencia un ambiente de trabajo tenso, con empleados que se sienten desmotivados e inconformes ante las políticas autoritarias, que no dan cabida a un liderazgo sano, asertivo, humanista y dialógico.

En este sentido y considerando el hecho de asumir a la gerencia como herramienta fundamental para el logro y funcionamiento efectivo de las instituciones educativas, el interés indagatorio se centró en la atención y en la forma como se desarrolla la gerencia educativa, desde una perspectiva humanista, en la Escuela Básica Bolivariana "Josefin Leidenz" ubicada en el municipio Miranda de la ciudad de Coro, estado Falcón.

Desde los enfoques gerenciales educativos, la incorporación del humanismo es considerado como un mecanismo para suplir las necesidades de resolución de conflictos típicos en este tipo de instituciones, los cuales generalmente están desencadenados en la poca satisfacción de sus miembros. En este sentido, la relación entre el humanismo y la gerencia educativa se presenta desde la complejidad de factores e interrelaciones, que de acuerdo con algunas investigaciones previas, ya que, enfatiza que los comportamientos humanos logran generar impactos tanto positivos como negativos dentro de las organizaciones y dentro de la sociedad en general.

PROBLEMA

La gerencia es un tema de relevante interés en la conducción de las organizaciones modernas, dentro de las cuales se encuentran las instituciones educativas. En este escenario, la gerencia está inmersa en toda persona responsable de la conducción de instituciones que forman parte del sistema educativo venezolano; desde la educación inicial hasta las universitarias. Por lo tanto, es menester del gerente propiciar escenarios para que sus miembros se adhieran a los objetivos estratégicos que coadyuven a satisfacer y mejorar continuamente la acción gerencial.

Es de resaltar, las acciones gerenciales deben propiciar espacios para el trabajo en equipo dentro de las escuelas, con miras a fomentar valores de unidad, solidaridad, cooperación y empatía, para contribuir al mejoramiento de la calidad de la educación que se ofrece. De allí que, la gerencia como proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos a través de una eficiente institución educativa, debe contar con gerentes comprometidos a dirigir su equipo hacia el logro de los objetivos de la institución, dirección acompañada de una continua motivación donde estimule, supervise, oriente y premie constantemente la labor desarrollada a la vez de ejecutar la acción y función de gerencial.

Partiendo de las consideraciones anteriores se puede establecer la necesidad que exista en la gerencia educativa un conjunto de funciones que vayan orientadas hacia el ofrecimiento de servicios educativos efectivos y eficientes, tal y como se establece en el artículo 43 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999):

El Estado formula y administra las políticas de supervisión educativa como un proceso único, integral, holístico, social, humanista y metodológico, con la finalidad de orientar y acompañar el proceso

educativo, en el marco de la integración escuela-familia-comunidad, acorde con los diferentes niveles y modalidades de los sistemas educativos. Se realizará en las instituciones, centros, planteles y servicios educativos dependientes del ejecutivo nacional, estadal y municipal, de los entes descentralizados y las instituciones educativas privadas en los distintos niveles y modalidades para garantizar los fines de la educación consagradas en la ley. La supervisión y dirección de las instituciones educativas serán parte integral de una gestión democrática y participativa signada por el acompañamiento pedagógico.

En atención a lo anterior y a la realidad educativa venezolana, se requiere contar con gerentes y supervisores que trabajen mancomunadamente con el docente de aula y en pro de enaltecer el proceso educativo en el marco de una gerencia humanista, dado que, el Estado formula una concepción de la supervisión enmarcada dentro de la participación, humanista, metodológica, tomando en cuenta una visión integral y democrática y es lo que se busca resaltar como elementos de una buena supervisión y gerencia bien aplicadas, para optimizar su calidad de la educación (Medina et al, 2009:5).

Ahora bien, al centrar el interés indagatorio en la gerencia educativa desde la perspectiva humanista, es oportuno acotar la necesidad de contar con directivos de las escuelas y/o instituciones educativas con una visión estratégica, donde se gestione la responsabilidad de la capacidad profesional con el fin de alcanzar el éxito organizacional. Es decir, el director debe unificar esfuerzos para alcanzar niveles de productividad y eficiencia para mantener el liderazgo organizacional en el sector educativo.

Sin embargo, la realidad educativa en casi todos los países latinoamericanos, según señalamientos de Méndez (2004:19),evidencia, la mayoría de los gerentes trabajan bajo una filosofía tradicional, no le dan cabida a nuevos conocimientos, resistiéndose a los cambios, repercutiendo en una gerencia autocrática; por lo que todo acto de dirección parte de una preparación previa la cual debe responder a ciertos planteamientos al mismo tiempo a necesidades sistematizadas y ordenadas en atención a fines y principios de la gerencia moderna.

La aparición e importancia del conocimiento como un nuevo factor de productividad, hace que el desarrollo de tecnologías, metodologías, estrategias para su medición, creación y difusión de la información se convierta en una de las principales prioridades de las organizaciones en la sociedad de la información. En tal sentido, la gestión del gerente educativo dentro de sus competencias estratégicas normalmente tiene sus propias prácticas educativas y sociales, para ejercer el cargo que ocupa, y las mismas han de estar identificadas con la misión específica de las instituciones, comprometiéndose con la solución de problemas del presente tomando en cuenta las lecciones del pasado, a su vez anticiparse a las necesidades y a las aspiraciones del futuro.

El panorama descrito, no es ajeno a las instituciones educativas de Venezuela, donde Silva (2008:5) enfatiza: "En muchos casos los directivos manejan de manera empírica los procesos administrativos, tomando como base la experiencia y los

conocimientos necesarios para asumir el rol que se exige para llevar a cabo la gestión gerencial" De esto se desprende la necesidad de formación gerencial donde se repiense el proceso para adecuarlo, hacerlo eficiente y contextualizado a la dinámica y exigencia de la gerencia actual.

Cabe resaltar, la gestión escolar en los centros de educación inicial, en opinión de Rodríguez (2012:09), generalmente dirige su atención a la dimensión administrativa, dejando en un segundo plano la dimensión pedagógica, organizacional y comunitaria, las cuales conforman el contexto escolar y son parte del servicio educativo, dedicándose sólo al cumplimiento de las exigencias administrativas. Esta situación conlleva evidentemente al malestar laboral, al descontento de los padres, representantes o responsables y al mal funcionamiento de la institución, ya que no es asumida la gerencia escolar institucional con una visión holística del hecho educativo.

En relación a la educación básica, no dista mucho del planteamiento anterior. Al respecto, Medina et al (2009:04) enfatizan que en las escuelas de educación primaria confrontan debilidades en cuanto a la calidad educativa se refiere, esto motivado a la falta de articulación de todos los elementos que determinan una buena gerencia, puesto que gran parte de los gerentes se han quedado estancados en los principios tylorianos caracterizados por la firme creencia de que el control se ejerce a través la fuerza, ocasionando un ambiente de trabajo tenso, con empleados desmotivados e inconformes ante las políticas autoritarias, sin dar cabida a un liderazgo sano, asertivo, humanista y dialógico.

En este sentido y tomando en consideración el hecho de ser la gerencia una herramienta fundamental para el logro y funcionamiento efectivo de las instituciones educativas, se ha querido centrar la atención en la forma como se desarrolla la gerencia educativa, desde una perspectiva humanista, en la Escuela Básica Bolivariana "Josefin Leidenz" ubicada en el municipio Miranda de la ciudad de Coro, estado Falcón.

Bajo esta perspectiva, las evidencias empíricas recabadas por el investigador en el seno de la Escuela Básica Bolivariana "Josefin Leidenz", dan cuenta de una gerencia educativa con una planificación normativa, rígida, centralizada en el director y alejada del enfoque humanista, a pesar de que su diseño sea descentralizado. Todo lo cual permite inferir que no existe la gerencia educativa cuando se delega o hay carencia de liderazgo.

Desde los enfoques gerenciales educativos, la incorporación del humanismo es considerado como un mecanismo para suplir las necesidades de resolución de conflictos típicos de este tipo de instituciones, los cuales generalmente están desencadenados en la poca satisfacción de sus miembros. En este sentido, la relación entre el humanismo y la gerencia educativa se presenta desde la complejidad de factores e interrelaciones, resaltadas en algunas investigaciones previas, ya que, enfatiza los comportamientos humanos logran generar impactos tanto positivos como negativos dentro de las organizaciones y dentro de la sociedad en general.

En sintonía con lo anterior, preocupa las situaciones irregulares incidentes en la

calidad educativa a ofrecer y es un derecho constitucional de los estudiantes que allí se forman. Entre esas situaciones se encuentran: i) ausencia de cancha deportiva o algún espacio destinado para la práctica de deportes de los alumnos, aunado a la falta de implementos para realizar esas prácticas; ii) escasa dotación de material bibliográfico; iii) reiteradas inasistencias del personal administrativo, docente y obrero; iv) poca preparación de los gerentes educativos; v) baja calidad de los aprendizajes; vi) intermitencia del servicio de alimentación escolar; vii) problemas de infraestructura, entre otros.

Las situaciones problemáticas señaladas han existido desde hace varios años y aún persiste en la actualidad, sin que se diligencien acciones de planificación, organización, dirección y control de esfuerzos de los miembros de la institución para solventarla, lo cual contradice las recomendaciones de Calero (1994:3) cuando afirma que el directivo debe utilizar todos los recursos para alcanzar las metas establecidas en la institución sin descuidad que la mayor meta es la generación de estudiantes con calidad y pertinencia desde lo humanismo.

Por lo tanto, la acción directiva deberá estar enmarcada en una planificación, toma de decisiones y uso óptimo de los recursos, que coadyuve al desarrollo de un adecuado clima de trabajo propicio para los cambios pertinentes que le permitan a la Escuela responder a necesidades de la sociedad actual.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General: Proponer estrategias para el fortalecimiento del directivo educativo como gerente humanista.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar las competencias de planificación, organización, dirección y control de la acción directiva en la Escuela Básica Bolivariana "Josefin Leidenz"
2. Establecer las áreas de gestión del directivo educativo desde la perspectiva humanista
3. Diseñar estrategias para fortalecer el rol del director como gerente humanista en la Educación Básica

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Las organizaciones educativas esperan ofrecer una educación de calidad, por lo centrada en gerencia dedicada a desarrollar estrategias bajo el enfoque humanista, donde se considera a las personas y la gerencia de su gestión entorno a ellas, sus necesidades e intereses, compenetrados con los de la institución. En este sentido, los gerentes educativos deben tener capacidades para ejercer este rol, prepararse, evaluarse y transformarse constantemente, hacia el logro del objetivo de la calidad educativa.

Al respecto, buscar la calidad educativa es diligenciar acciones enmarcadas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de Educación (2009) y el Currículo Básico Nacional Bolivariano (MPPE, 2007). Así mismo, teóricamente, el estudio de la variable gerencia humanista en el contexto de las instituciones de Educación Básica, permitirá formular lineamientos que faciliten la integración de conceptos vigentes en este ámbito organizacional, así como la determinación de fundamentos para su desarrollo.

Desde el punto de vista social, el estudio hará posible analizar, profundizar y aplicar teorías que permitan explicar la realidad gerencial de la escuela básica, a fin de dar respuestas a las exigencias que demanda la sociedad venezolana de la educación.

Fundamentos Teóricos

Existen algunas investigaciones sobre el rol directivo y las funciones gerenciales como la realizada por Ocando (2012) donde resalta la importancia de fortalecer el rol de director en su función supervisora y de planificación para la toma oportuna de decisiones logren el mejoramiento de la calidad educativa Asimismo, Santana, (2011) pudo conocer que la gestión gerencial del docente directivo en cuanto a la planificación, organización y dirección no es ejercida eficientemente, lo cual afecta a la institución y a todos sus actores. Aunado a ello, Romero (2012) encontró el ineficiente rol del personal directivo en cuanto al manejo de las competencias básicas y clima organizacional. Recomendaron mejorar el control de sus emociones y acciones, que sean competitivos y visionarios al proyectarse hacia el futuro, así como un ser productivo en el proceso de cambio.

En otro orden de ideas, la gerencia en opinión de Antúnez (2000:19) constituye un trabajo intelectual realizado por personas en un medio organizacional. Por consiguiente, el gerente es la persona que propicia la realización del trabajo mediante el esfuerzo de todo el equipo directivo con miras a obtenerlos resultados esperados. De igual manera, Álvarez (2007:124) establece que el gerente es un ejecutivo que dirige, administra y representa a una empresa y su autoridad de forma jerárquica.

Ahora bien desde el ámbito educativo, Pérez (2005:7), precisa a la gerencia como parte de la administración encargada del quehacer educativo, la cual debe irse adaptando a las condiciones políticas, sociales, económicas y tecnológicas de las instituciones educativas. Se señala en esta definición los factores externos que condicionan la gerencia y que deben ser tomados en cuenta por el gerente al momento de trazar las directrices del plan de acción.

En consecuencia, las funciones administrativas y gerenciales en el campo educativo según James et al. (1996), Fernández (2010), Drucker (1996) están diferenciadas entre las funciones sustantivas y las funciones de soporte. Las funciones sustantivas estarían representadas por la investigación, la docencia, la proyección social; y las de soporte, representadas por los sistemas de planeación, los sistemas de bibliotecas, el bienestar, los soportes técnicos, entre otros. El elemento importante a resaltar es que si bien es cierto lo académico es la esencia de las empresas educativas, este tipo de organizaciones debe procurar un sistema administrativo que permita el desarrollo mismo de la academia.

Un gestor en una empresa educativa, para Quinn (1994), debe tener las siguientes competencias: Como director: toma de iniciativas, fijación de metas y delegación eficaz; como coordinador: planificación, organización y control; como mentor: auto comprensión y comprensión de los demás, comunicación interpersonal y desarrollo de los subordinados; como facilitador creación de equipos, toma de decisiones participativas y gestión de conflictos y Finalmente, como innovador:

convivir con el cambio, el pensamiento creativo, y la gestión del cambio.

Se asume entonces la acción directiva como aquella encaminada a lograr de forma creativa, sistémica y humanista la aplicación del proceso administrativo: planificar, organizar, dirigir y controlar, en la intención de lograr una combinación armónica de los recursos técnicos, económicos, financieros y el talento humano de los cuales dispone una organización, lo cual puede ser posible mediante el desarrollo de competencias (Zambrano, 2008: 620). De allí que las competencias sean importantes para ejercer la acción directiva en instituciones de educación en cualquier nivel.

En otro orden de ideas, la Gerencia Humanista ofrece otra perspectiva gerencial desde la concepción de las personas en la empresa, no como recursos sino como lo que son, seres humanos. Sus principios se centran en la alteridad, las no-ideologías y las obligaciones sociales organizacionales Largacha-Martínez, (2010:7). Estos autores enfatizan que la gerencia humanista hace referencia a la gestión centrada en el ser humano, que con hechos concretos de sostenibilidad financiera, social y humana ha demostrado que es posible manejar una empresa otorgándoles cierta libertad a los empleados y cediéndoles el control.

Aunado a lo anterior, la ética concede un alto grado a la eficiencia y la eficacia, para satisfacer apropiadamente las necesidades de los individuos y de la sociedad, dado que son las personas las conocedoras de la identidad propia de la organización. Por lo tanto, el trabajador debe adaptar su conducta a una serie de disposiciones, plenamente racionales, positivas, cuya meta es hacer eficiente y eficaz su actuación en la empresa (Daza, 2008:2). Desde este punto de vista, el trabajador que forma parte de una organización realiza su labor apegado a las normas para así evitar la aplicación de sanciones, considerando su actuación en relación a las normas organizacionales y modelando sus hábitos y costumbres a fin de adaptarse a la cultura de la misma.

Desde estas perspectivas, resultaría necesario fomentar en las instituciones educativas, la práctica de una gerencia con categoría humanista, de tal manera que se comience a mirar a cada uno de los miembros de la comunidad educativa no solamente desde el rol que desempeñan, pues detrás de la función se encuentra la persona mucho más allá.

En la actualidad el director educativo tiene una serie de exigencias por los grandes cambios que se viven día a día en el entorne educativo por tal motivo este debe cumplir con las funciones básicas, según Zambrano y Marval (2008:9) y Robbins (1996: 9) las cuales son: planificar, organizar, dirigir, ejecutar, dirigir y evaluar el servicio educativo institucional plan anual y reglamento interno de manera participativa, aprobar por resolución directa los instrumentos de gestión de la institución, promover y presidir la dirección educativa institucional.

Desde esta perspectiva, de acuerdo a Cardona y Chinchilla (1998:11) del análisis de la función directiva se deducen dos tipos de competencias directivas: las competencias estratégicas (competencias orientadas a la obtención de resultados económicos) y las competencias estratégicas (competencias orientadas a desarrollar a los empleados e incrementar

su compromiso y confianza con la empresa). A estos dos tipos de competencias directivas propiamente organizacionales y/o empresariales, habría que sumar las competencias de eficacia personal para Vásquez (2015) la función primordial del gerente la representa el orientar, evaluar y controlar las cuatro áreas de gestión:

1.- Gestión Directiva: es la acción fundamental de la gerencia y se centra en el apoyo a la gestión académica; la administración de la planta física y de los recursos; la administración de servicios complementarios, talento humano, apoyo financiero y contable. Esta gestión enfrenta al Gerente Educativo a grandes responsabilidades, como:

Implementación de un Sistema de Gestión de Calidad, Análisis de un producto de calidad, Información actualizada de los alcances y exclusiones,

Requisitos para acceso a la institución y políticas de inclusión, Horizonte de formación, Aplicación de políticas de calidad y Desarrollo de objetivos de calidad.

2. Gestión Académica: es el alma y centro de la búsqueda de la calidad y se centra en acciones como: diseño pedagógico, prácticas pedagógicas, gestión de aula, seguimiento académico. El Gerente Educativo en esta gestión, se convierte en un motivador y evaluador de: Nuevas prácticas pedagógicas, Seguimiento y control de los procesos., Apropiado uso de nuevos recursos, capacitación docente y Desarrollo de nuevos proyectos

3.- Gestión Administrativa y Financiera: esta es una de las áreas donde el Gerente Educativo debe mostrar su capacidad para administrar los recursos y se centra en: apoyo a la gestión académica; administración de la planta física y de los recursos; administración de servicios complementarios, talento humano, apoyo financiero y contable.

Las responsabilidades más importantes del Gerente Educativo son: Buena administración de recursos y planta física, Apoyo a la gestión académica, Motivación al docente, Apoyo financiero y contable, Aprovechamiento del talento humano, Consecución de nuevos y mejores recursos.

4. - Gestión de la Comunidad: la comunidad educativa es el ámbito en el cual el Gerente Educativo centra su labor mediante: inclusión, proyección a la comunidad, participación y convivencia, prevención de riesgos.

Las principales responsabilidades del Gerente Educativo en esta área son: Atención educativa a grupos poblacionales o en situación de vulnerabilidad, Atención educativa a estudiantes pertenecientes a grupos étnicos y Apoyo al desarrollo del proyecto de vida de los estudiantes.

Para cerrar, la misión del Gerente Educativo es la más humanista y trascendente y es la de construir mejores seres humanos y de crear un mundo más fluido, justo, participativo, incluyente, en continuo cambio. Por ende, el gerente debe desarrollar su visión humanista de la administración, articulando estrategias que potencien el desarrollo de los valores y la consecución de un ambiente de paz y convivencia pacífica, fundamento de la Gerencia Social.

METODOLOGÍA

El estudio se basó en el paradigma positivista en el cual según Martínez (2007:37) "Utiliza una metodología experimental o de manipulación de métodos empíricos. Se ha convenido en denominarla Metodología Científica Tradicional", el tipo de investigación fue campo, donde la acción investigativa se centró en experiencias cuantificables como medio para llegar al conocimiento, haciendo referencia a procesos específicos y sistemáticos, que se asumen con la rigurosidad necesaria para la construcción de un nuevo conocimiento fundamentado en la relación dialéctica teoría-práctica.

El diseño de investigación no experimental, de acuerdo a Palella y Martins (2006:95) "no reviste de manipulación en forma deliberada ninguna variable, además se observan los hechos tal como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos". Asimismo se adoptó la modalidad proyectiva, definida por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2011:21) "como trabajos que lleven a creaciones tangibles, susceptibles de ser utilizadas como soluciones a problemas demostrados, o que respondan a necesidades e intereses de tipo cultural". Por lo que se diseñaron acciones que permitan fortalecer el rol del director como gerente humanista.

Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario (Ver Anexo 1) permitió medir las variables Gerencia Educativa (en su dimensión competencias de la acción directiva) y Rol del Gerente Educativo (en su dimensión teórica). Conviene acotar que el cuestionario estructurado fue diseñado por Zambrano y Marval (2008) y denominado Enfoque de Competencias en la Acción Directiva (ECAD) y en técnicas estadísticas. Este método contempla el uso de recursos y técnicas estadísticas que permitan registrar la información recopilada conforme al análisis de la información y dinámica del proceso gerencial en la Escuela Básica Bolivariana Josefin Leidenz. Una vez obtenidos los datos, se procedió a tabular y aplicar el tratamiento estadístico descriptivo, que según Chávez (1994:211) se utiliza "cuando se desea: obtener una visión global del conjunto de datos, agrupándolos en distribución de frecuencias, construyéndose tablas, gráficos y figuras".

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados se presentaron en forma ordenada mediante cuadros analíticos que incluyen a las preguntas relacionadas del indicador correspondiente, con las respectivas alternativas de respuesta. Se calculó la frecuencia absoluta (F) y la frecuencia relativa (Fr) de las respuestas para cada uno de los ítems y posteriormente a través de técnicas estadísticas, se estimó el promedio de los resultados, relacionados al indicador analizado. Dicho promedio se representa a través de gráficos circulares. Se muestran los resultados de acuerdo a los objetivos específicos, las dimensiones e indicadores:

Objetivo específico: Diagnosticar las competencias de planificación, organización, dirección y control de la acción directiva en la Escuela Básica Bolivariana "Josefin Leidenz"

Dimensión Competencias administrativa del director

Indicador: Planificación

Cuadro 1. Frecuencia relativa y absoluta del indicador planificación

Ítems	Competencias de acción directiva en el proceso de planificación	Considera		No Considera	
		F	Fr	F	Fr
1	Desarrolla estrategias para asumir el cambio	50	50%	50	50%
2	Estudia planes Operacionales	9	45%	11	55%
3	Diseña planes para cambiar Actitud	50	50%	50	50%
4	Asume personal como fuente de creatividad	17	85%	3	15%
5	Utiliza el tiempo como variable Importante	50	50%	50	50%
6	Diseña objetivos del Programa	15	75%	5	25%
Totales		191		169	
Promedios		31,83	59,17	28,17	40,83

Fuente: Noguera y Garcia (2022)

A groso modo se puede observar en el cuadro 1 que el 59 % considera la existencia de las competencias de acción directiva en el proceso de planificación en contraposición del 41%. Se observa la existencia de una clara división entre los encuestados sobre aspectos como: desarrollo de estrategias para asumir el cambio, diseño de estrategias para cambio de actitud y utilización del tiempo como variable importante con esto puede inferirse la falta de consolidación en estos aspectos, el miedo al cambio o resistencia al mismo lo que hace que el directivo todavía esté anclado a lo tradicional o existan elementos obstaculizadores para el cambio y no permitan considerar a la vez al tiempo como variable importante a la hora de planificar.

Lo más significativo fue el no considerar estudiar los planes operativos, en contraposición a lo sustentado por Ocando (2012); la planificación es la toma oportuna de decisiones y si no se estudian los planes cómo se podrá conocer si se cumplen los objetivos, metas y acciones propuestas y más grave aún como puede ser considerado autoridad si está desvinculado de sus planes operativos.

Dimensión Competencias administrativas del director

Indicador: Organización

Cuadro 2. Frecuencia relativa y absoluta del indicador organización

Ítems	Competencias de acción directiva en el proceso de Organización	Considera		No Considera	
		F	Fr	F	Fr
7	Estudia organización del trabajo	20	100%		
8	Desarrolla métodos de trabajo	15	75%	5	25%
9	Conoce la estructura Organizativa	20	100%		
10	Participa en equipos de Trabajo	18	90%	2	10%
11	Aplica la jerarquía administrativa	10	50%	10	50%
12	Genera sinergia entre los miembros de la comunidad educativa	14	70%	6	30%
13	Diseña ambientes idóneo para un trabajo a gusto	14	70%	6	30%
Totales		111		29	
Promedios		15,86	79,29%	4,14	20,71%

Fuente: Noguera y Garcia (2022)

En el cuadro 2, un 79% de los docentes consideran existencia de Competencias de acción directiva en el proceso de Organización, se conoce su estructura organizativa, se trabaja en equipo, generan sinergia con los miembros de la comunidad educativa y diseñan ambientes para el trabajo a gusto, no siendo así para el 21%. Sin embargo existe división entre los encuestados al momento de considerar en el ítem No11 a cerca de la aplicación de la jerarquía administrativa, Esto se complementa con lo sustentado por Zambrano y Marval (2008:9) en el desarrollo de la gestión de la escuela se debe facilitar la integración y coordinación de las actividades de los docentes, alumnos y otros agentes, a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad.

Dimensión Competencias administrativas del director Indicador: Dirección

Cuadro 3: Frecuencia relativa y absoluta del indicador dirección

Ítems	Competencias de acción directiva en el proceso de Dirección	Considera		No Considera	
		F	Fr	F	Fr
14	Conoce las necesidades de la Institución	17	85%	3	15%
15	Afronta con serenidad las dificultades institucionales	16	80%	4	20%
16	Diseña políticas para promover la integración	14	70%	6	30%
17	Fomenta una adecuada comunicación a lo interno	17	85%	3	15%
18	Facilita la comunicación con el entorno	17	85%	3	15%
19	Interpreta la delegación de Autoridad	17	85%	3	15%
20	Las decisiones se toman unidireccionalmente por la dirección del plantel.	18	90%	2	10%
Totales		99		21	
Promedios		16,5	82,50%	3,5	17,50%

Fuente: Noguera y Garcia (2022)

En lo referente a la competencia de acción directiva en el proceso de Dirección, emanadas en el cuadro 3: El 83% de los encuestados considera conocer las necesidades de la institución, se afrontan con serenidad las dificultades, se diseñan políticas de integración, fomentan y facilitan la comunicación adecuada a lo interno y con el entorno, con una interpretación de la delegación de autoridad aunque persiste la toma de decisiones unidireccionalmente por la dirección. Esto no se aleja de la realidad planteada por Zambrano y Marval (2008:9) donde la dirección está asociada con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima organizacional por parte del directivo, y a partir del compromiso de todos con el proyecto educativo para mejorar la docencia y la administración de los recursos de la escuela.

Objetivo Específico: Establecer las áreas de gestión del directivo educativo desde la perspectiva humanista. Dimensión áreas o dimensiones gerenciales. Indicador: Gestión Directiva

Cuadro 4: Frecuencia relativa y absoluta del indicador gestión directiva

Ítems	Gestión Directiva	Considera		No Considera	
		F	Fr	F	Fr
28	El Sistema de gestión educativa se implementa desde una visión humanista (Centrada en el Ser)	15	75%	5	25%
29	La evaluación de la calidad educativa se realiza desde la inclusión y de manera sistemática	15	75%	5	25%
30	Los alcances y limitaciones de la gestión son informados a la comunidad educativa (Retroalimentación)	8	40%	12	60%
31	Basada en una concepción integradora de los valores humanos	16	80%	4	20%
32	El diálogo, la escucha y la tolerancia prevalecen en la cotidianidad escolar	16	80%	4	20%
33	Liderazgo está orientado por la creación de alianzas y el establecimiento de sinergias entre los miembros de la comunidad educativa	14	70%	6	30%
34	Las decisiones se toman de manera consensuada en espacios consultivos, reflexivos y democráticos	9	45%	11	55%
Totales		93		47	
Promedios		13,29	66,43%	6,71	33,57%

Fuente: Noguera y Garcia (2022)

En la gestión directiva, representada en el cuadro 4: es considerada por un 66% basada en la concepción integradora de los valores humanos, prevaleciendo el diálogo, la escucha y la tolerancia, centrada en el ser desde la dimensión humanista. Donde la evaluación de la calidad educativa es incluyente y sistemática y el liderazgo está orientado por la creación de alianzas y sinergias entre los miembros de la comunidad educativa.

Pero el 34% no lo considera así de hecho resaltan la no existencia de retroalimentación de los alcances y limitaciones de la gestión asimismo, no consideran que las acciones se tomen de manera consensuada en espacios consultivos y democráticos. Situación que contradice la dimensión humanista donde el sentir del colectivo involucrado en el hecho educativo es importante para orientar la gestión escolar.

Dimensión áreas o dimensiones gerenciales. Indicador: Gestión Académica.

Cuadro 5. Frecuencia relativa y absoluta del indicador gestión académica

Ítems	Gestión Académica	Considera		No Considera	
		F	Fr	F	Fr
35	Permite educar para un más mundo inclusivo, justo y democrático	18	90%	2	10%
36	Contempla la apertura de nuevas prácticas pedagógicas	10	50%	10	50%
37	Garantiza el seguimiento y control del proceso educativo	11	55%	9	45%
38	Se involucra y evalúa los diseños pedagógicos acorde a las exigencias actuales	16	80%	4	20%
39	El cuerpo docente se actualiza constantemente	14	70%	6	30%
40	Se interesa en los estudiantes y presta atención a sus inquietudes, propuestas u opiniones	15	75%	5	25%
Totales		84		36	
Promedios		14	70%	6	30%

Fuente: Noguera y Garcia (2022)

Se evidencia en el cuadro 5, la gestión académica para el 70% de los encuestados consideran que al educar para un mundo inclusivo, justo y democrático lo hacen bajo una visión humanista, los diseños pedagógicos están acorde a la exigencias actuales donde el centro es el estudiante y sus inquietudes, se garantiza el seguimiento y control del proceso educativo y existe una constante actualización del cuerpo docente. Pero existe una posición dividida en relación a la apertura hacia nuevas prácticas pedagógicas y un 30% que no considera nada de lo antes expuesto.

CONCLUSIÓN

El director de una escuela como gerente solamente no tiene un solo rol en lo administrativo y financiero sino va más allá debe dirigir hacia el logro de los objetivos organizacionales sin perder el norte que le traza la misión, visión y los valores organizacionales hacia la calidad educativa desde la dimensión del Ser de cada uno de los actores del hecho educativo para poder lograr participación activa, justa y democrática desde el diálogo y escucha asertiva.

Al empoderarse de manera adecuada y cónsona de la planificación, ejecución, organización, dirección, coordinación, control y evaluación para prever situaciones favorables o no, que se le presentan y pueden llegar a ser un riesgo organizacional. El personal directivo de la Escuela Básica Bolivariana "Josefin Leidenz", posee ciertas competencias en lo concerniente funciones gerenciales que las ejecuta desde la dimensión humanista con visión integradora de valores humanos caracterizada por el diálogo, la escucha y la tolerancia, la evaluación realizada desde la inclusión

Educar para un mundo inclusivo, justo y democrático donde el directivo se involucra desde la gestión académica. La importancia de la persona, así como canales asertivos de comunicación, diálogos adecuados, participativos y respetuosos en la gestión de la comunidad. Aunque debe focalizar la acción educativa hacia los más vulnerables de la comunidad para ejercer a plenitud el humanismo.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Arias, F. (2006) El proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Quinta Edición. Editorial Episteme, c.a. Caracas, Venezuela

Cardona, P. y Chinchilla, N., Estrategia. En busca del alto rendimiento y de la supervivencia a largo plazo, Harvard Deusto Business Review, Bilbao, julio-agosto, 1998, págs. 36-41

Chávez, N. (1994) Introducción a la Investigación Educativa. Maracaibo

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). http://www.mp.gob.ve/LEYES/constitucion/constitucion1.html

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003) Metodología de la Investigación. 3era. Edición. México, McGraw-Hill Editores

Largacha-Martínez, C. (2010). Aproximaciones a la Gerencia Humanista. Bogotá: Universidad EAN

Ley Orgánica de Educación (2009). http://www.urbe.edu/portal-biblioteca/descargas/Ley-Organica%20de-Educacion.pdf

Martínez, M. (2007). Epistemología y metodología cualitativa en las ciencias sociales. México: Trillas

Medina, A., Carmico, T. y Urrieta, O. (2009) Gerencia y Supervisión en Educación Primaria. Trabajo de grado presentado ante la Universidad Central de Venezuela para optar al título de Licenciado en Educación

Méndez, E. (2004) Gerencia Educativa. Editorial Ediluz. Maracaibo. Estado Zulia. Venezuela

Ocando (2012) El director como supervisor educativo y toma de decisiones en educación básica primaria. Tesis de Grado para optar al Título de Magister en Supervisión Educativa de la Universidad Rafael Urdaneta. Disponible en: http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9217-12-05280.pdf [Consulta: 2016, mayo 03].

Pérez, M. (2005). Desarrollo de las habilidades del personal directivo en instituciones educativas. México: editorial Trillas

Romero (2012) Funciones del Director y clima organizacional en instituciones de educación primaria. Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Educación. La Universidad del Zulia

Silva, J. (2008). Proyectos Educativos y Servicio Comunitario. Ediciones CO-BO. Caracas Venezuela

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. Caracas: Autor.

Vásquez G (2015) Gerente educativo constructor de la calidad educativa. Universidad de Manizales. Programa de especialización en gerencia educativa. Disponible en:http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/1054/Gustavo%20Alberto%20Vasquez%20Cardona.pdf?sequence=1&isAllowed=y. [Consulta: 2019, junio 03].

Zambrano, B, y Marval, E. (2008) Acción Directiva: Un enfoque centrado en competencias. Revista Venezolana de Gerencia, Año 1, N° 44, pp 616-666, Universidad del Zulia.

AUTORES

Noguera, Olga

Doctora en Educación Ambiental – UPEL. MSc en Administración de la Educación. Docente Universitario Titular – UNEFM.

Garcia, Rafael

Licenciado en Desarrollo Empresarial de la Universidad Nacional Experimental "Francisco de Miranda", Maestría en Gerencia para la Calidad y la Productividad de la UNEFM. Docente Universitario – UNEFM. Coordinador de los Programas Nacionales de Formación y Municipalizadas (CABE-UNEFM)