



ÁREA DE INVESTIGACIÓN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

REFERENTES TEORICOS DE LA GERENCIA UNIVERSITARIA PARA EL FOMENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA

María Marisol Pérez

Doctorante en educación (mariperez271262@gmail.com)

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito analizar los referentes teóricos de la gerencia universitaria para el fomento de la calidad educativa. Se realizó a través de una metodología de investigación documental. la calidad educativa, parte de que desde la gerencia se deben desarrollar acciones para lograr en el docente una praxis adecuada, teniendo en cuenta la realidad circundante, y así el docente tenga las condiciones para desarrollar una labor acorde con ella, asumiendo los retos que debe apropiarse para lograr ejercer su labor ajustado a esta realidad, en cuanto a la gerencia debe estar consciente de que tiene a su disposición un talento humano, que debe estar consciente de las limitaciones y alcances de cada uno de los miembros de esta gerencia, y desde allí, propiciar acciones para que se logre la calidad educativa dentro de la institución.

Palabras clave: Gerencia universitaria, calidad educativa.

THEORETICAL REFERENCES OF UNIVERSITY MANAGEMENT FOR THE PROMOTION OF EDUCATIONAL QUALITY

Abstract

The purpose of this research was to analyze the theoretical references of university management for the promotion of educational quality. It was carried out through a documentary research methodology. educational quality, based on the fact that management must develop actions to achieve adequate praxis in the teacher, taking into account the surrounding reality, and thus the teacher has the conditions to develop work in accordance with it, assuming the challenges that must be met. appropriate to be able to carry out its work adjusted to this reality, as for management, it must be aware that it has human talent at its disposal, which must be aware of the limitations and scope of each of the members of this management, and from there, promote actions so that educational quality is achieved within the institution.

Keywords: University management, educational quality.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen Nº 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





Introducción

Las organizaciones han experimentado y están experimentando en los últimos años significativos y profundos cambios para responder eficazmente a un mundo cada vez más complejo e incierto. En este sentido, la universidad, en como organización, también se ve afectada por estos cambios, por la rapidez y por lo significativo de los mismos; de allí, que se hace necesario buscar nuevas formas que innoven dentro de los procesos organizacionales donde se tenga presente al ser humano como uno de los pilares fundamentales de dicha institución.

Todo ello guiado por los nuevos paradigmas que la conducen a actuar, a ampliarse y a relacionarse no sólo en el ámbito regional y en el ámbito global que hoy día ayuda a abrir un abanico de posibilidades para cubrir las exigencias que requiere para reconocer con mayor eficacia los niveles de competitividad, así como lograr mayor calidad educativa que forme a los estudiantes que la sociedad espera; especialmente en esta dinámica actual en los que todos sitúan a la universidad como el centro del crecimiento, el desarrollo y la mejora de la sociedad. En este momento el papel de la universidad es crítico y crucial.

El enigma del ser humano persiste a través de la historia; sin embargo, los avances en distintos campos del conocimiento han modificado su autoimagen, cambiado la ubicación del hombre en el universo y transformando la idea sobre sí mismo. En este camino la reflexión filosófica y las disciplinas se han influenciado mutuamente. En algunas ocasiones, las diferencias entre una y otras parecen profundas, en otros casos como en la teoría social, los límites aparecen borrosos y difusos. La filosofía que no incorpore los datos empíricos de las ciencias humanas, no sólo es desactualizada, sino que a menudo es errónea.

En este contexto, es importante la justificación de los cambios, los cuales han sido ampliamente debatidos por los especialistas en pedagogía. Donde las nuevas competencias (capacidad de trabajar en equipo, de resolver problemas, de experimentar, de interactuar con el diferente) y los valores propios de la formación





ciudadana (solidaridad, tolerancia y respeto) no se enseñan a través de contenidos de una disciplina sino a través de modalidades transversales que exigen una profunda modificación en las instituciones y en las modalidades de trabajo de los profesores. Al respecto, Morín, Ciurana y Motta (2002:57), señalan:

El principal objetivo de la educación en la era planetaria es educar para el despertar de una sociedad-mundo. Sin embargo, no es posible comprender el porvenir de una sociedad-mundo, que implica la existencia de una civilización planetaria y una ciudadanía cosmopolita, sin comprender el devenir de la planetarización de la humanidad y el desafío de su gobernabilidad.

En este sentido, los cambios responden tanto a la diversidad creciente de los estudiantes como a la necesidad de promover en estos, la capacidad de aprender a aprender, que ha sido reconocida como la educación pretende desarrollar formas de instrumentos de trabajo que hagan posible cumplir con sus objetivos fijados. En ese orden de ideas, el maestro (Beltrán, 1985:8) “que el aprendizaje es una actividad complicada en cuyo estudio pueden intervenir varias ramas de la ciencia, pero en realidad los psicólogos la reivindican como campo reservado de la psicología”.

De acuerdo con el autor es así como se manifiesta una enseñanza para la vida, y activar así el desarrollo de la inteligencia, la intuición, la lógica, la sistematización de procesos cognitivos, la perfección del ambiente que le rodea en su totalidad, y el equilibrio para hacer más funcional y dinámico el papel del lenguaje en la educación, es uno de los trabajos pedagógicos para formar a seres humanos, que se desarrolla a través de la investigación educativa, ya que es fundamental la indagatoria de necesidades e intereses tanto en el sujeto que aprende, como en la colectividad que le rodea para hacer una interpretación de cuáles son los medios más apropiados para consolidar el trabajo desarrollado en la educación.

Ciertamente, en la actualidad es evidente que los problemas fundamentales que enfrenta la humanidad contemporánea tienen naturaleza compleja y demandan del concurso de todas las potencialidades del conocimiento humano. De allí, que el docente





se encuentra inmerso en los enfoques disciplinarios estrechos, los cuales fallan constantemente cuando se intenta enfrentar estos problemas, por lo que desde mediados del siglo pasado se han venido desarrollando nuevas estrategias para comprenderlos y abordarlos en la práctica. Este tipo de problemas a los cuales se enfrenta el docente tales como el ambiental, la globalización, la crisis de la humanidad, han puesto a prueba la eficacia de los enfoques hiperespecializados, la segmentación del conocimiento, y la búsqueda de certezas.

Así como la hegemonía de los especialistas basada en la posesión de supuestas verdades científicas ha entrado definitivamente en crisis y con ella, se abren amplias posibilidades para el diálogo entre especialistas y ciudadanos, saberes humanos diversos, el presente y el futuro de la humanidad. Es decir, debe ser un trabajo armonizado y participativo, que tiende a focalizarse en proyectos y tareas con sentido crítico, así como obtener el conocimiento perfeccionando el método en que corresponde planificar, fomentar actividades ricas experiencias, habilidades, conocimientos, actitudes que guarden relación con los objetivos o propósitos perseguidos. En el marco de una epistemología que atiende los principales problemas relacionados con la educación, las cuales encuentran su punto coincidente en la revisión y análisis de datos e informaciones generadas con el entorno.

En ese sentido, todos los conceptos que se incorporan en la historia del hombre tienen una acepción mucho más paradójica si se quiere y es que las fallas estructurales de la sociedad corresponde con la actuación de las personas involucradas directamente en el proceso, porque no se encuentran realmente consustanciadas con las ideas que fomentan y se dejan “llevar” por la influencia de un paradigma que responde al nombre de “fracaso” o “éxito”. Sin embargo, la buena noticia es que los formadores están a tiempo para valorar el hecho educativo en toda su complejidad con sustento en el conocimiento de las bases de la educación.

Bien afirmaba el insigne maestro (Beltrán, 1985:100) “la función de la educación es perpetuar la sociedad en su unidad e ideales, razón por la cual se asigna a la





educación una finalidad armonizadora, homogenizadora, que hace al hombre común y corriente para el desempeño de funciones especiales al que está llamado”. Todo ello, desde la implicación del pensamiento del hombre para el desarrollo de investigaciones en el ámbito de la ciencia, también se extiende a la promoción de una postura moderna (racionalista) con la posmoderna (interpretativa/dialéctica) y ello es parte de la selección de un criterio o procedimiento metodológico para construir el conocimiento en el campo de la educación.

En ese contexto, se reconocen los esfuerzos sistemáticos de pensadores y educadores en el terreno de las humanidades y las letras, con respaldo en la incorporación de la filosofía analítica que ayuda a entender el modo o desarrollo del pensamiento humano a través del seguimiento histórico que aporta en sus ideas para que la educación se defina como piedra angular del cambio y desarrollo pleno. También se encuentra la enseñanza en el sector privado que ocupa un rol importante y que según su propósito ha sido respaldar los esfuerzos que se desarrollan en el plano estatal para consolidar los planes y programas que son fundamentales para que se forme el estudiante.

Cabe decir que, la lucha es continua y la necesidad de armonizar expectativas para el cambio oportuno y veraz responde a la participación de vincular y consolidar la gerencia educativa con un espíritu crítico para intervenir en la realidad educativa local, regional, nacional e internacional para desarrollar al máximo el sentido ético de trabajar con justicia social, paz y amor. En este sentido la gerencia educativa es un proceso que se desarrolla a través de necesidades que tienen las organizaciones de movilizar la energía hacia el trabajo de los recursos humanos de la institución para el logro de los objetivos planteados, es por ello que, se considera como un proceso guiado y dirigido hacia la consecución de metas y objetivos establecidos, un conjunto de estrategias que delinean la tarea que desarrolla un gerente en una organización educativa.

De allí, que los avances que se han logrado en materia de gerencia educativa deben ser puestos al servicio de las instituciones de carácter gubernamental, con el fin





de acelerar la evolución como base del desarrollo, lo cual requiere que los gerentes o funcionarios públicos sean más eficientes y productivos, basados en una continua adaptación a los constantes cambios que se producen en el entorno. Este nivel de adaptación sólo puede lograrse a través de un nuevo sistema gerencial educativo que esté en la búsqueda continua de la calidad y la productividad educativa. Si bien es cierto, que una práctica gerencial de calidad sólo se logrará con profesionales que sustenten su acción mediante esfuerzos en una teoría gerencial, y cultiven el aprendizaje educativo y el conocimiento profundo, puntos centrales de la filosofía de la sistémica de la organización, con un conocimiento del propósito de la misma, sus elementos y sus interrelaciones.

Por esta razón, se requiere de un cambio en los valores, actitudes y conducta de todos los miembros como gerente educativos, representando en sí mismo, un verdadero cambio de paradigma, es por ello, que el rol del gerente educativo debe mejorar desde el nivel más alto de la organización hasta llegar al nivel de un empleado o subordinado, actor fundamental del proceso administrativo, donde el profesional juega un rol que se hace cada vez más determinante dentro del contexto institucional. En virtud a ello, el propósito de esta investigación es analizar los referentes teóricos de la gerencia universitaria para el fomento de la calidad educativa.

Materiales y Métodos

La investigación se realizó bajo el diseño de investigación documental, porque el origen de los datos son secundarios, según (Arias, 2006: 27):

La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos.





Por lo cual, esta investigación se llevó a cabo a través de las siguientes etapas sugeridas por (Arias, 2006: 31):

1. Búsqueda de fuentes: impresas y electrónicas (Internet).
2. Lectura inicial de los documentos disponibles.
3. Elaboración del esquema preliminar o tentativo.
4. Recolección de datos mediante lectura evaluativa y elaboración de resúmenes.
5. Análisis e interpretación de la información recolectada en función del esquema preliminar.
6. Formulación del esquema definitivo y desarrollo de los capítulos.
7. Redacción de la introducción y conclusiones.
8. Revisión y presentación del informe final.

Por lo consiguiente las fuentes fueron investigaciones relacionadas con la gerencia universitaria para el fomento de la calidad educativa.

Análisis y Resultados

Gerencia Universitaria

La gerencia tradicionalmente se ha vinculado, por su afinidad con la administración, que en la praxis están dirigidas a los procesos de la planificación, la dirección y el control, como procesos sustantivos de la gerencia, para (Sandoval, 2004:33), el termino gerencia lo define como “un proceso de organización y empleo de recursos para lograr objetivos predeterminados”, y (Druker, 2000: 26), establece la gerencia como “el órgano específico y distintivo de toda organización”. Desde esta perspectiva heredada de la modernidad, las prácticas gerenciales constituyen la acción organizada cuya intención es planificar, construir estrategias capaces de alcanzar lo planeado, dirigir la organización mediante la toma de decisiones y conseguir su monitoreo o seguimiento en el proceso de alcanzar los resultados previstos. La gerencia en las instituciones educativas es para (Zhigue y Sanmartin, 2019:325):





La actividad de la gerencia educativa en la institución es el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela y sus relaciones con el entorno (Manes, 1999), con miras a "...conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad educativa" (Amarate, 2000, p. 3-4) a fin de ofrecer un servicio de calidad, "... y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de sus proyectos comunes" (Álvarez, 1998, p. 24) .

En consecuencia, el gerente en educación, según (Rosendo, 2011: 40), señala:

...la tarea fundamental de un gerente educativo consiste en redefinir su filosofía, lo cual lo conducirá a abandonar el viejo dogma que la función de un gerente es planificar, organizar y controlar solamente: al contrario, estará orientada al cambio y a tomar de su entorno todos los elementos que puedan hacer posible, ejercer la gran responsabilidad de gerenciar exitosamente el proceso educativo. De acuerdo a Martín (2007), gerenciar las organizaciones educacionales y los procesos de desarrollo curricular con calidad, es ponerlas a tono con la ineludible respuesta de mayor competitividad esperada por la sociedad educativa.

En concordancia, la gerencia universitaria tiene como fin la calidad educativa, por lo que (Terrones, 2015: 1), señala:

Y el nuevo paradigma del siglo XXI es mejorar la calidad de la educación universitaria con el fin de crear una nueva y mejor oferta de mercado (innovación, ciencia y tecnología), por cuanto se considera a las universidades como instituciones superiores de capacitación, actualización y formación de profesionales de alto nivel y generadoras de conocimiento, de saber, de cultura, de ciencia y de tecnología fundamentales para lograr la solución de los problemas de la comunidad y del país y con ello puedan alcanzar su ansiado crecimiento, desarrollo y progreso autosostenido, sustentable y consolidado.

En la Ley de Universidades de Venezuela vigente desde el 08 de septiembre de 1970, define a la universidad como, "La universidad es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre" (Congreso de la República de Venezuela 1970: art. 1). De allí, que la Universidad, como entidad que





presta un servicio público de educación superior, aplica medios en la ejecución del conjunto de sus actividades, con el fin de alcanzar sus objetivos estratégicos. Es por ello, que la institución universitaria, en la “búsqueda de la verdad” crea conocimiento e induce a la investigación, como uno de sus pilares fundamentales, y para ello debe gestionar recursos que exigen para su administración tendencias actualizadas para la gerencia, en un mundo contemporáneo marcado por la globalización.

Donde se dé una gestión universitaria liderada por gerentes que verdaderamente desarrollen habilidades gerenciales, en los diseños curriculares debe incluirse asignaturas que se apliquen en los perfiles gerenciales, ya que además de educadores los profesores universitarios asumen cargos que requieren un conocimiento de técnicas para la gerencia, que deben poner en práctica procesos gerenciales, tales como la planificación, para disminuir el riesgo de fracaso; la dirección, que son las diligencias realizadas por el jefe o coordinador para garantizar el óptimo desarrollo de las actividades planificadas; y el control, el cual busca cerciorarse que todo salga tal como se ha planificado.

Producto de los cambios tecnológicos muchas barreras interculturales se están derrumbando. Ante esta situación manifiesta Stoner, Freeman y Gilbert (2006:16), refiere que:

Conforme el entorno de las organizaciones se vuelve más competitivo, las empresas se dedican más a encontrar la manera de mejorar la calidad. Muchas veces, esto significa pedir a las personas que desempeñaban roles no administrativos, muy estrechos, que ahora amplíen el campo de sus actividades.

Por consiguiente más que una teoría gerencial, en la gestión universitaria se requieren estrategias acordes a las necesidades actuales que aseguren el control de la gestión, para así cumplir con las funciones exigidas en cada cargo en particular. En este contexto, la gerencia universitaria, actualmente, centra su interés en el individuo, es decir, en el actor social, asimismo, hace mención al compromiso que tienen los gerentes universitarios, como ejes medulares en la construcción de cambios, para





propiciar las condiciones institucionales y sociales a fin de desarrollarse, plena y armónicamente. En el mismo orden de ideas, las universidades deben entenderse como espacios en los cuales prevalece la interacción de actores sociales internos y externos. Así, para que tales relaciones funcionen en el marco de lo bueno, correcto y apropiado, deben estar sustentadas en valores, principios y normas, materializadas en el modelaje y el ejemplo de sus gerentes.

Sobre la gerencia universitaria del siglo XXI, Siracusa, Ardiles y Pulido (2012:319), indican que “El pensamiento gerencial universitario se moviliza hacia la gerencia cualitativa humanista, cuyo fundamento es el hombre...”. Resulta inobjetable que la Gerencia Universitaria apunta hacia la construcción de un modelo centrado, prioritariamente, en el ser humano, al considerar que éste es el único capaz de generar cambios desde su interior hasta en su entorno. En este mismo contexto, Sallenave (2007:5), hace referencia al término Gerencia Integral, definiéndola como el arte de relacionar todas las facetas del manejo de una organización en busca de mayor competitividad:

La estrategia, para saber dónde vamos y cómo lograrlo. La organización: para llevar a cabo la estrategia eficientemente. La cultura: para dinamizar la organización y animar a la gente. Para este autor, la gerencia integral “busca una mayor competitividad, es decir, asegura su supervivencia, su rentabilidad y su crecimiento en un entorno competitivo”.

Por consiguiente, de acuerdo a la situación antes planteada, se infiere que la gerencia integral como tal procede de un enfoque global, más allá de un enfoque parcial, dividido o funcional. Además, de las situaciones que atañen no solo al gerente sino a cualquier individuo la responsabilidad dentro de una perspectiva gerencial, hay una dimensión clave que trasciende todas, según Sallenave (2007), tiene que ver con la aptitud para comunicarse y negociar. De allí, que la visión para gerencial bajo una concepción de un poder esencialmente económico, de la era preindustrial, ha evolucionado hacia el equilibrio de poderes en la empresa y fuera de ella.

De lo antes señalado, se puede inferirse sobre la importancia de la confluencia





entre la gerencia que oriente la praxis del docente de educación universitaria, pues, suministra herramientas que pueden utilizarse para el aprendizaje demandas sociales, económicas, políticas, culturales que provoque un impacto en el desarrollo del país y propuestas que generen avances potenciales del saber, del conocimiento, de la globalización, de construir carreras virtuales acorde con la necesidad del mercado y con presupuestos de gastos mínimos.

Calidad educativa

Es aquella que permite que todos aprendan lo que necesitan aprender, en el momento oportuno de su vida y de sus sociedades y en felicidad, porque todos merecemos la felicidad. Actualmente se concibe la educación de calidad a partir de los procesos que se vivencian dentro de las aulas escolares, el desarrollo de los planes y programas curriculares en un alto nivel, la formación integral que recibe, percibe y expresa el educando y el grado de competitividad alcanzado.

Es decir, propende por una formación incluyente, que conlleve al individuo a desenvolverse adecuadamente dentro de cualquier contexto, sea cual fuere la situación que se presente, de modo que tenga las herramientas necesarias para salir triunfante y enfrentar los retos que le demandan las sociedades presentes y futuristas de acuerdo con la investigación planteada, pretende empoderar al estudiante, formar y motivar en él un pensamiento crítico y reflexivo con el uso creativo de técnicas pedagógicas que generen pertinencia y relevancia dentro del contexto educativo que vivencia. En este contexto, Braslavsky (2006:86) refiere que una educación de calidad:

En este contexto se puede definir que una educación de calidad es aquella que les permite a todas las personas aprender lo necesario para aprovechar las sorpresas inevitables y evitar las anticipaciones y profecías descartables. Dicho en otros términos se trata de formar personas que puedan distinguir mejor entre lo que puede suceder y se desea alentar y lo que está sucediendo y se presenta como “natural” cuando en realidad son tendencias que se podrían evitar.





De allí que la calidad formativa, la evaluación constructiva y oportuna del aprendizaje y el perfeccionamiento de los actos de acompañamiento son prioritarios para lograr lo que entendemos como calidad de la educación. No puede existir una pedagogía que no parta del amor, lo cual sirve de plataforma para alcanzar una verdadera calidad formativa en el ser humano. Es en el proceso de socialización como el gerente institucional adquiere las competencias y el que permite introducir el concepto de desarrollo profesional de los trabajadores. El concepto de desarrollo profesional en el rol del gerente educativo está referido a la evolución de sus competencias pedagógicas y a las posibilidades de promoción intrínsecas de los trabajadores del proceso educativo. También, Zhigue y Sanmartin (2019: 328), haciendo referencia a la calidad y equidad en el sistema educativo indican que:

La comprensión sobre la calidad ha ido evolucionando y actualmente existe un gran consenso acerca de que las dos grandes metas de la educación escolar son la excelencia y la equidad, es decir, que los estudiantes logren un nivel elevado en los distintos aprendizajes que buscan las instituciones educativas y que este sea accesible para todos los alumnos y las alumnas.

Lo que implica que tanto la calidad como la cantidad de participantes son importantes, asegurar la calidad en todo el proceso de la gestión universitaria y dar las condiciones para que sea accesible para toda la población, es decir, la calidad y la cantidad de estudiantes no son excluyentes, y que se debe mantener el equilibrio en la diversidad.

Discusión y conclusiones

Es importante resaltar que la calidad educativa está muy relacionada al comportamiento y la forma como se asume el trabajo docente, sin duda que el docente se va a encontrar con diferentes situaciones que algunas debe aprovechar y que otras debe descartar, es necesario que se tenga presente que para lograrla se debe tener excelente condiciones de trabajo, tener el compromiso, el sentimiento de pertenencia, un ambiente laboral óptimo, con políticas educativas inclusivas, con eficiencia e





igualdad, motivando a todos los docentes en un ambiente de trabajo óptimo y armonioso.

La gerencia educativa y su buen funcionamiento es vital para lograr el buen desarrollo de la gestión académica, con recursos materiales y tecnológicos basados en una buena organización, para así lograr una buena gestión académica, donde se tenga las herramientas de planeación y los recursos materiales para que facilite los periodos académicos, todos estos aspectos deben ser tomados en cuenta en para así lograr una buena gestión educativa que contribuya a lograr una buena praxis docente.

Se acota que las universidades a través de su gestión requieren traspasar lo cotidiano e ir a descubrir nuevas capacidades y competencias que trasciendan los procesos gerenciales, para con ello ampliar y madurar la educación universitaria del siglo XXI que conduzca a un crecimiento y logro socioeconómico con énfasis en el ser humano. Desde allí, las instituciones educativas universitarias están llamadas a seguir un proceso orientada en una gestión que desmonte las estructuras piramidales que hasta ahora han gobernado la gestión universitaria, para así lograr potenciar la visión humana y llevarla hacia un proceso reconciliador con su realidad local. Surge entonces, la necesidad de una visión integradora, que consiste en asumir que el todo es mayor cuando sus partes actúan de manera sinérgica, basando su accionar mediante praxis sustentadas en valores que impacten las estructuras académicas así como las administrativas en términos de responsabilidad social y calidad del servicio educativo.

Referente a la calidad en la educación y la repercusión está en la satisfacción de los trabajadores de la institución, el impacto sobre la sociedad, la familia y el aparato productivo, teniendo en cuenta los indicadores y predictores de la calidad. Se identifican las funciones que debe llevar a cabo el gerente de las instituciones educativas, es decir, la relación de cada una de las etapas del proceso administrativo: La Planeación, organización, dirección y el control con el actuar del gerente de las organizaciones de educación, para que estas cumplan con su misión y se proyecten a corto, mediano y largo plazo como organizaciones productivas y competitivas.

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen Nº 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com





En cuanto a la calidad educativa, parte de que desde la gerencia se deben desarrollar acciones para lograr en el docente una praxis adecuada, teniendo en cuenta la realidad circundante, y así el docente tenga las condiciones para desarrollar una labor acorde con ella, asumiendo los retos que debe apropiarse para lograr ejercer su labor ajustado a esta realidad, en cuanto a la gerencia debe estar consciente de que tiene a su disposición un talento humano, que debe estar consciente de las limitaciones y alcances de cada uno de los miembros de esta gerencia, y desde allí, propiciar acciones para que se logre la calidad educativa dentro de la institución.

Desde allí se construye la pedagogía que sostiene, luego, las acciones que se comparan. La gerencia en la educación es una herramienta o medio muy importante para el logro de los objetivos, la eficiencia, la efectividad y funcionamiento eficaz de la estructura educativa, en donde el gerente educativo en este caso el rector de cada institución debe desarrollar el proceso administrativo como medio para convertir a la institución en una organización que sea competitiva, que propenda por obtener y permanecer ventajas comparativas frente a otras instituciones de carácter público o privado.

Fundamentalmente, desarrollar en los miembros de la organización un espíritu innovador y hacendoso, hacer un enlace entre la educación y el aparato productivo para satisfacer las necesidades del actual mercado laboral productivo y formación en las siguientes competencias: Saber: Hace referencia al conjunto de conocimientos que se deben poseer sobre el cargo. Saber hacer: Capacidad de poner en práctica todos los conocimientos, Saber estar: conjunto de valores, principios y actitudes que permiten unas buenas relaciones interpersonales y favorecen el clima organizacional, Querer hacer: motor interno de cada persona que permite que la competencia se demuestre, Poder hacer: Interrelaciona factores internos personales y del medio que permiten o dificultan el que hacer individual.





Referencias Bibliografía

Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. 6ta. Edición, Editorial episteme. Caracas, Venezuela.

Braslavsky, C. (2006). *Diez factores para una Educación de Calidad para Todos en el Siglo XXI. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, vol. 4, núm. 2, 2006, pp. 84-101. Madrid, España.

Beltrán L. (1985). *Principios Generales de la Educación*. Caracas: Monte Ávila.

Druker, P. (2000). *The Practice of Management*. Wall Street Journal.

El Congreso de la República de Venezuela. (1970). *Ley de universidades*. Gaceta Oficial de la República de Venezuela N° 1429, extraordinario, 8 de septiembre.

Morin, E.; Ciurana, E.; Motta, R. (2002). *Educación en la era Planetaria. El pensamiento complejo como método de aprendizaje en el error y la incertidumbre humana*. UNESCO, Universidad de Valladolid.

Molina, A. (2008). J. Ciencias Gerenciales. Disponible en: <http://andrademolinajohn.blogspot.com/2008/04/transcomplejidad-modernidad-y-gerencia.html>.

Rosendo, H. (2011). *La gerencia universitaria en el contexto de la nueva economía*. Coordinación Editorial Villegas y Asociados.

Sandoval, M. (2004). *Gerencia Educativa*. Ediluz.

Sallenave, J. (2007). *Gerencia y planeación estratégica*. Editorial Norma, Colombia.

Siracusa, G.; Ardiles, A. y Pulido, S. (2012). *Gerencia universitaria postmoderna en el paradigma de la responsabilidad social*. *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 17, núm. 58, abril-junio, 2012, pp. 307-320 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29023348007>

Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. Sexta edición, Parson, Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. Mexico.

Terrones, E. (2015). *La teoría de la calidad educativa y las universidades*. Blog de Eudoro Terrones Negrete. <https://eudoroterrones.blogspot.com/2015/03/la-teoria-de-la-calidad-educativa-y-las.html>

REVISTA TRANSDISCIPLINARIA DEL SABER

(ISSN-L): 2959-4308

Volumen N° 7 Diciembre año 2023

transdisciplinariadelsaber@gmail.com

 

547





Zhigue, A. y Sanmartin, G. (2019). *Gerencia educativa e inclusión: una mirada a la diversidad*. *Visión Gerencial*, núm. 2, 2019, Julio-, pp. 324-332. Universidad de los Andes Venezuela.

Semblanza del perfil de la Autora

María Marisol Pérez

Licenciada en Educación Integral mención ciencias sociales. Magister Scientiarum en Gerencia Publica (UNELLEZ). Especialista en Curriculum, (UNESR), en Gerencia Educativa (UNSM) y especialista en Derecho Agrario y Ambiental. Doctorante en Educación. También con experiencia laboral como abogada universitaria (UBA), en la oficina de Adopciones IDENNA Apure. Asesora en: Derecho Procesal Laboral (UNEPFAN) y Derecho Agrario y Ambiental (UNELLEZ). Correo: mariperez271262@gmail.com

