

LA ACTUALIZACIÓN GERENCIAL EDUCATIVA DESDE LA GESTIÓN PROACTIVA Y LA RESILIENCIA

THE EDUCATIONAL MANAGEMENT UPDATE FROM PROACTIVE MANAGEMENT AND RESILIENCE

Luz Marina González Niño
Luzmarinagonzalezniño8@gmail.com
Código ORCID: 0000-0002-5664-1152
C.E.I.S J.A Román Valecillos
San Cristóbal edo Táchira

Recepción: 18-11-2023
Aceptación: 12-12-23

RESUMEN

El desarrollo de una gestión educativa basada en el aprendizaje activo y la gestión de personal, siempre ha llamado la atención a nivel directivo, los líderes no sólo gestionan recursos y organizan la práctica, sino que también deben promover el crecimiento de las instituciones educativas. Lograr esto requiere interés y compromiso mientras se construye una organización flexible y dinámica. Se exige que directores, docentes y demás integrantes, cuenten con habilidades de evaluación de recursos, formulando y promoviendo así la cultura institucional que sustenta y organiza las organizaciones educativas. Es necesario desarrollar la gestión de las emociones a través de los valores, principios y normas que determinan la práctica colectiva. Este requisito, sólo puede lograrse mediante un programa de renovación directiva, basado en una formación activa y sólida en la gestión de recursos humanos. El objetivo de la presente indagación es determinar la importancia de la Actualización Gerencial Educativa, basada en la Gestión Proactiva y Resiliente, como mecanismo transformador de las organizaciones educativas. Para lograr tal cometido, se desarrolló un estudio diagnóstico a 2 directores y 64 docentes en relación al tema, mediante una encuesta, lo que dio como resultado un estudio de tipo descriptivo y documental con elementos cuantitativos.

Palabras Claves: Gestión Educativa, Gestión Proactiva, Resiliencia, Educación, Gerencia

SUMMARY

The development of educational management based on active learning and personnel management has always attracted attention at the management level; leaders not only manage resources and organize practice, but must also promote the growth of educational institutions. Achieving this requires interest and commitment while building a flexible and dynamic organization. Directors, teachers and other members are required to have resource evaluation skills, thus formulating and promoting the institutional culture that supports and organizes educational organizations. It is necessary to develop the management of emotions through the values, principles and norms that determine collective practice. This requirement can only be achieved through a management renewal program, based on active and solid training in human resources management.

The objective of this information is to determine the importance of Educational Management Update, based on Proactive and Resilient Management, as a transforming mechanism of educational organizations. To achieve this goal, a diagnostic study was carried out on 2 directors and 64 teachers in relation to the topic, through a survey, which resulted in a descriptive and documentary study with quantitative elements.

Key Words: Educational Management, Proactive Management, Resilience, Education, Management

CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN

En la actualidad, el desarrollo de una gestión educativa basada en la docencia activa y la gestión del personal, siempre ha llamado la atención a nivel de gerencia; especialmente, en la actualidad, se ha convertido en un desafío al que se enfrentan las instituciones educativas. En este orden de ideas, se requiere que los líderes no sólo administren recursos y organicen prácticas; sino que también, promuevan el desarrollo de las instituciones educacionales. Para lograr tal cometido, se requiere de interés, implicación y compromiso por construir una organización flexible y dinámica al mismo tiempo.

A la luz de lo anterior, la situación actual requiere que directores, docentes y demás integrantes desarrollen la capacidad de evaluar recursos; y con ello, articular y contribuir a la cultura institucional que sustenta y organiza la organización educativa. Para lograr tal cometido, se hace necesario desarrollar el manejo de las emociones a través de los valores, principios y normas que definen la práctica colectiva, este prerrequisito sólo puede lograrse mediante programas de renovación del liderazgo, basados en la educación proactiva y resiliente en la gestión de recursos humanos; por lo cual, el objetivo de la presente indagación, es determinar la importancia de la actualización gerencial educativa, basada en la Gestión Proactiva y Resiliente, como mecanismo transformador de las organizaciones educativas.

1.1 La gestión activa en las Instituciones Educativas

Hoy por hoy, como parte de los recursos valiosos en cualquier organización, lo constituyen las personas; y éstas, necesitan estímulos comunicativos que las impulsen a trabajar de manera eficiente y feliz en el desarrollo de las tareas diarias, para contribuir al logro de las metas marcadas en la institución. En este sentido, la gestión activa refleja esta estimulación, ya que es una herramienta esencial para gestionar los esfuerzos, la energía y el comportamiento de los individuos; especialmente de docentes y los niños, para que se sientan satisfechos con lo que hacen, lo cual, es una situación útil que los promueve el respeto y crecimiento personal.

En este orden de ideas, desde este punto de vista de la gestión activa de los recursos, puede decirse que es el motor imprescindible en cualquier ámbito de la actividad humana; especialmente, en el ámbito educativo. En este sentido, la gestión activa es informativa porque se dedica más tiempo a actividades interactivas durante la etapa de educación formal y es necesaria para tener una visión clara de los recursos humanos o miembros que conforman el personal directivo, académico, administrativo y obrero de una institución, para lograr no sólo los fines académicos y curriculares,

sino la satisfacción del niño como sujeto en el proceso de adaptación en curso. Así lo propone también Olivares (2009) en cuanto a propósito de la gestión educativa, en la etapa de educación inicial, aclara que la gestión está caracterizada por una visión amplia de las posibilidades reales de una organización, para resolver determinada situación o arribar a un fin determinado.

En este sentido, el proceso de gestión activa requiere de una preparación constante; a través de la cual, se conectan la planeación y la gestión de recursos, para preparar a los docentes/líderes para este cometido. Por lo tanto, desde una perspectiva gerencial, es necesario iniciar un programa de renovación, basado en una gestión proactiva de los recursos académicos y humanos. Para lo cual, es bueno recordar el significado de gerencia y una excelente definición la desarrolla Peter Ducker (2002) cuando establece este concepto como el órgano específico y distintivo de toda organización y sirve como punto de partida para que cada cual establezca oportunamente los cambios necesarios; a fin de, que el funcionamiento de la organización sea adecuado a las exigencias de la realidad y en concordancia con los principios de la gerencia moderna.

Es por ello, que así como se debe establecer una gestión institucional, debe existir la gestión por parte del personal. Para ello, se debe evitar pensar en las aulas simplemente como espacios físicos, donde los niños adquieren conocimientos. Sin embargo, el aula se puede gestionar según ciertos supuestos relacionados con la psicología, la sociología y, por supuesto, conceptos de gestión, que permitirán una programación eficaz del tiempo, los recursos y la ejecución de planes encaminados para alcanzar las metas planteadas.

Del mismo modo, los profesores, como líderes naturales del proceso interactivo, deben asumir un papel de liderazgo, con una actitud proactiva, crítica y reflexiva, centrando toda su energía en motivar a los niños e incluso a la comunidad a encontrar la empatía, resiliencia y gestión, como valores sociales importantes. Para lo cual, Requeijo y Lugo (1998), precisan “que la gerencia es parte de la administración y se encarga del quehacer educativo, la cual debe irse adaptando a las condiciones políticas, sociales, económicas y tecnológicas” (p.57). 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 este aspecto, los docentes como administradores, deben centrarse en motivar a los estudiantes a esforzarse por la excelencia, como un valor social importante en su desarrollo, proporcionando la calidad necesaria, puede entenderse como un objetivo que debe fortalecerse cada día, en lugar de conformarse con logros sencillos; asimismo, estableciendo objetivos exigentes, que hagan que una persona sea más saludable y más satisfecha socialmente. Razones por las cuales, se deben repensar los procesos de gestión: planificar, organizar, coordinar y evaluar; pues, son aquellos que permiten a los gerentes adoptar una determinada actitud, ante la existencia de un problema y, en lugar de quedar atrapados en este, explorar alternativas que podrían existir para resolverlo. Por esto, Larocca (2005) establece lo que sigue:

La gerencia, se le asimila rápidamente con las tareas, funciones, responsabilidades, actividades y quehaceres de aquel llamado a conducir y dirigir, a administrar y coordinar actividades de otros (p.4).

Para lograr lo antes expuesto, es necesario que los docentes y directivos piensen como gerentes, utilizando como herramienta la matriz FODA (Fortalezas - Oportunidades - Debilidades y Amenazas); pues, les brindará una comprensión clara de las alternativas disponibles para resolver los problemas y hallar algunas soluciones, así como lo propone Ruiz (1997), al expresar que la administración es una organización que utiliza recursos humanos, materiales y financieros para planificar, organizar, dirigir y controlar actividades para lograr metas que generalmente están asociadas con ganancias financieras. Asimismo, existen otras herramientas que permiten evaluar el análisis del proceso de manera más efectiva.

En vista de lo anterior, también es necesario como parte del presente objetivo del estudio, la renovación gerencial y la gestión proactiva de los recursos (académicos y humanos); los cuales, se han identificado por las causas y sus respectivos efectos en la gestión educativa, que es la base de una mayor vida social y aprendizaje.

1.2 Educación con visión proactiva

En la actualidad, los motivos de una separación entre lo que es y lo que debería ser, se definen a partir de pequeñas formaciones de gestión, centradas en el aprovechamiento de los recursos humanos, que en este caso suponen a los niños, padres y sus comunidades. Asimismo, el desinterés del profesorado en el área de educación, por realizar actividades pedagógicas motivadoras fuera del aula. Además, también se utilizan actividades monótonas, que siguen unos planes estrictos, incluyendo la parte creativa y emocional de los niños.

Esta situación, se debe claramente a la falta de una educación proactiva por parte de Directivos y Docentes; además de, una gestión de recursos humanos que aproveche actividades y recursos con los niños, padres y comunidades, como creadores permanentes de aprendizajes, lo cual, es vital para la consolidación de personas proactivas y resilientes. Lamentablemente, las acciones antes planteadas, tienen varias implicaciones importantes, como la apatía de los niños y la falta de motivación de los padres, para participar en actividades interactivas y de aprendizaje dentro o fuera del aula, lo que lleva consigo la falta de actividades culturales, proyectos sociales, entre otros que combinan el esfuerzo de aprendizaje, con la creatividad de los niños, resolución de problemas, minimizar la falta de autoestima, desmotivación, entre otros.

Por lo antes expuesto, es imprescindible que Directivos y Docentes apunten a ser más proactivos y diligentes, con programación de actividades y estrategias que involucren una mayor interacción y participación; es decir, cumplir con el objetivo de la integración de Escuela/Familia/Comunidad/Proyectos. Todos ellos, de forma interactiva, participativa y resiliente, lo que implicaría un proceso de capacitación en estas áreas, para que realmente logre un proceso integral e integrador.

En este sentido, la educación debe ser un proceso en el que se invierte una gran cantidad de recursos humanos, materiales, financieros y de otro tipo, por lo que la búsqueda de la eficiencia y eficacia, es muy importante para asegurar el logro de las metas. Estas consideraciones, se aplican a los niveles superiores porque son responsables de garantizar que la inversión pública cumpla con los objetivos y alcance los objetivos recomendados, pero también impactan a los profesores, niños y comunidad. Según Requeijo y Lugo (2008), resalta que las metas constituyen una posición planificada

o un resultado logrado. “Su determinación es útil para tomar decisiones estratégicas y operativas en todos los tipos de empresas, deben ser considerados cuidadosamente por la influencia que ejercen dentro de la organización” (p.59).

Por lo antes expresado, se considera que el gerente integral (representado en momentos por el Director o los profesores), reúne en su modo de pensar y actuar los tres ejes de la gerencia integral: estrategia, organización y cultura. Por lo cual, es a la vez estrategia, organizador y líder. Por su parte Sallenave (2002) considera que la gerencia integral es “el arte de relacionar todas las facetas del manejo de una organización en busca de una mayor competitividad” (p.36). Todo lo antes explicado, esto supone ayudará de manera inmediata y activa, para que la educación se convierta en un proceso proactivo tanto dentro de la institución como fuera de ella; por lo cual, se hace inminente la necesidad de capacitación en áreas como el liderazgo, la gerencia de recursos, la organización, planificación estratégica, proactividad, resiliencia, etc. Adicionalmente, a la formación de cada docente en su área del saber.

1.3 Una nueva visión gerencial activa y resiliente para el proceso educativo

Para lograr la máxima eficacia en el establecimiento de objetivos, las organizaciones educativas deben definir objetivos antes de iniciar el proceso de reingeniería, organización, gestión y control; sin olvidar, que el capital humano nunca podrá ser sustituido por un indicador de mayor calidad. Además, ninguna situación educativa o formativa está directa o indirectamente relacionada con el grado de aprendizaje y motivación. Establecer metas, aplicarlas en el proceso de gestión y medir su desempeño por parte de los individuos o de toda la organización ejecutiva se conoce como gestión por objetivos. Este tipo de significado está enfocado al logro de metas que garanticen el éxito de las acciones realizadas.

En este orden de ideas, Matsushita (1996), considera que la gerencia siempre debe desenvolverse con una política de “dirección abierta”, a la que describe de la siguiente manera: “La dirección abierta significa confianza en los empleados, comunicación fácil dentro de la empresa, alta moral de los trabajadores y, sobre todo, solidaridad empresarial” (p.64). Para lograr tal cometido, se deben cambiar no solo la forma de planificar, sino de pensar del director y los docentes, para que tenga un efecto integral y positivo en toda la institución y más allá de ella. Por esta razón, Cassasus (2000), define la gestión escolar:

Es por lo tanto, una disciplina de desarrollo muy reciente, por ello tiene un bajo nivel de especificidad y de estructuración. Por estar en un proceso de búsqueda de identidad y ser aún una disciplina en gestación, constituye un caso interesante de relación entre teoría y práctica (p.2).

Desde este punto de vista, una escuela que se centra únicamente en el cumplimiento de requisitos administrativos y olvida su función socializadora, ha perdido la esencia de la gestión, la cual, reside en el capital humano. Para hacer de la educación gestionada humanamente, el gran paso de cualquier país es hacia una educación de alta calidad. Para lograr tal cometido, la primera característica es un enfoque fundamental en el entorno educativo, es decir, la escuela. Incluye implícitamente todos los elementos de la gestión estratégica, pero se caracteriza por un componente de personal y formación.

Por ello Requeijo y Lugo (2008), permite entender cómo la administración escolar se apoya con la Gerencia Educativa:

La Gerencia Educativa se orienta al establecimiento de políticas, estrategias y acciones académicas, financieras y operativas que permitan establecer sistemas y procedimientos eficientes y de calidad que aseguren altos grados de pertinencia social mediante una apropiada supervisión y control de gestión de las actividades educativas (p.33)

La otra gestión, también está relacionada con el campo de la educación, que corresponde a los aspectos de creación de pilares educativos en el país definidos en la normativa prevista en el plan de promoción de la educación general. Todo esto último se encuentra regulado por documentos emitidos por el Ministerio del Poder Popular para la Educación, sobre las distintas etapas del sistema educativo venezolano. En ese sentido, se puede decir que no existe tal gestión educativa que no cumpla con los parámetros curriculares propuestos en diferentes ámbitos legales, como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), La Ley Orgánica de Educación(2009), así como en otros ámbitos.

Además, la Normativa antes expuesta, está vinculada no tan estrechamente con el concepto de gestión participativa, aun cuando hay cláusulas que lo mencionan. Razón por la cual, se debe capacitar y profundizar en dichos elementos y vincularlos; pues, donde hay un grupo de personas organizadas para lograr determinados objetivos, desarrollar la gestión educativa como una ciencia, ayudan a gestionar a la organización de forma eficaz para alcanzar objetivos previamente fijados, pese a dificultades, ven oportunidades y fortalezas. Así también, lo propone William (2000; p 70), “la gerencia participativa persigue el logro de las metas mediante el uso del mejor método posible, aspectos necesariamente vinculados que se sumarán en la eficiencia y eficacia para hacer referencia al mecanismo”; es decir, lo relativo a la eficiencia tiene diversos indicadores dentro de la organización, por ello, es preciso destacar los beneficios que en tal sentido, ofrece la gerencia participativa.

1.4 Las estrategias proactivas y resilientes como requisitos previos necesarios para el desarrollo educativo.

Las instituciones educativas, requieren de una gestión flexible con énfasis en los recursos humanos, y esto requiere entender que la dirección es responsable del éxito o fracaso de la institución educativa. Por tanto, las organizaciones educativas requieren que los diversos miembros que la conforman, formen un equipo que cumpla con la definición de estar compuesto por muchos individuos con características inter y multidisciplinarias; y con ello, dicho organismo tenga un propósito integrador y desarrollador de propuestas e ideas para optimizar la institución y su entorno. Todo lo cual, significa trabajar en unidad, armonía y solidaridad para lograr objetivos comunes. Dar al grupo más influencia social y académica. Para Ruiz (1997) la gerencia del aula, se refiere a la previsión y procedimientos necesarios para establecer y mantener un ambiente en el cual la instrucción y el aprendizaje puedan suceder.

La gestión escolar y sus diversos aspectos se convierten en un eslabón necesario e importante en el concepto de axiología y cultura nacional, al ofrecerse una gestión activa de quienes implementan el proceso educativo, teniendo en cuenta las habilidades del administrador y el tipo de educación. Por

tanto, la cultura de la educación como realidad evidente se relaciona con el concepto de sistema y a su vez se organiza para satisfacer las necesidades de los grupos sociales y de los recursos humanos. Desde el punto de vista discutido y analizado, el liderazgo educativo es parte de la construcción del Estado, porque es una formación y una exigencia individual que el Estado plantea sobre la base de instrumentos legales para atender las demandas educativas de la sociedad.

Los miembros del grupo deben ceder hasta cierto punto a sus preferencias individuales para lograr los objetivos del grupo, y la dirección debe proporcionar dirección, orientación y coordinación de las actividades del grupo, especialmente el uso de recursos humanos. La gestión estratégica se basa en las necesidades e intereses del grupo y se ve obligada a trabajar en armonía para que los distintos proyectos estén siempre vigentes y estandarizados. El concepto de estrategia está relacionado con el desarrollo de estrategias que brinden apoyo administrativo y pedagógico para permitir la realización de las actividades planificadas. Según Robbins (1999), el individuo que desee ocupar el cargo de gerente en alguna institución, debe tener las siguientes:

- **Habilidad Técnica:** Es la habilidad de aplicar el conocimiento especializado o la experiencia.
- **Habilidad Humana:** Es la habilidad de trabajar con, entender y motivar a la gente tanto individualmente como en grupo.
- **Habilidad Conceptual:** Es la capacidad mental de analizar y diagnosticar situaciones complejas.

En referencia a la función orientadora del docente como gerente de aula que se guía por una visión humanista y democrática de la relación docente-alumno, Marcano y Finol (2007) y Salazar (1994), ambas investigaciones consideran que se requiere:

- Promover el aprendizaje permanente de los estudiantes, prestando especial atención a los roles que deben cumplir los individuos como estudiantes, ciudadanos, profesionales y padres.
- Inspirar el espíritu emprendedor en los estudiantes.
- Promover el cultivo de los valores personales, familiares y nacionales de los estudiantes.
- Crear una atmósfera que promueva la comunicación interpersonal e interorganizacional.
- Ayudar a los estudiantes a comprender y absorber los cambios y productos de la dinámica social.
- Facilitar a las personas la toma de decisiones sobre su futuro, ya sea que quieran continuar su educación o participar en la vida laboral.

Como se ha planteado una gestión basada en el reconocimiento de los recursos maneja, inexorablemente, la idea de empatía. Este concepto es definido por González y Padilla (1999), como una habilidad para la adopción de perspectivas diferentes a las propias, “es la capacidad para ponerse uno mismo en el lugar de otra persona o ver el mundo a través de sus ojos” (p.193). Así mismo es la capacidad de sentir y emocionarse con los sentimientos y emociones de otros. Para lograr un buen nivel de resiliencia organizacional, es necesario desarrollar su negocio. Esto significa no sólo profesionales resilientes, sino también construir una cultura que apoye y, lo más importante, inspire la adopción de una actitud resiliente, para lo cual, existen elementos en una organización estable: La resiliencia organizacional y los elementos clave que la hacen posible, según Navarro (2023):

1. Liderazgo efectivo
2. Transparencia y comunicación
3. Comunidades de trabajo seguras y conectadas
4. Gestión efectiva del conocimiento
5. Colaboración y responsabilidad (s.p)

Como puede apreciarse debe existir una visión de sostenibilidad se basa en: una idea que indica cómo la empresa quiere que cambie el mundo, qué tipo de organización quiere ser y cómo ve que mejora la vida de sus clientes. Por una parte los objetivos: Intentar explicar por qué existe la organización y por qué hace lo que hace. Es la base, sobre la cual, se toman decisiones. Por otro lado, una alta satisfacción de los empleados: Trate mejor a los clientes y mejore su satisfacción y experiencia. Finalmente, fomenta la innovación y las ideas: quizás la mejor arma en tiempos difíciles. Aprenda a anticiparse al cambio y obtenga una ventaja competitiva de él.

Por ello, vale la pena preguntarse ¿Cómo aplicar la resiliencia organizacional?; para ello, se deben tener presente los siguientes elementos:

- Desarrolla una cultura organizacional
- Invierte en una eficiente comunicación interna
- Crea estrategias adaptativas y dinámicas
- Prepara a sus integrantes para situaciones difíciles.
- Mejora la recopilación de datos y los somete a estudio
- Automatiza procesos para mantenerse ágil
- Promueve la cooperación entre los participantes
- Intenta anticipar los cambios en la institución

En este sentido, la resiliencia organizacional, no se trata de responder o recuperarse de una sola crisis, sino de una adaptación constante y una anticipación profunda de las tendencias a largo plazo, realizando cambios antes de que sean necesarios con urgencia; por lo tanto, una de las características más importantes de la resiliencia es la creatividad y la iniciativa. En una organización flexible, el entusiasmo es alto y las lesiones son pocas (Valencia y Garcés, 2022).

Por lo tanto, las organizaciones de hoy, deben cultivar esta actitud, evitando la nostalgia, la negación, la arrogancia y reconociendo cómo el cambio afecta su éxito actual mientras se esfuerzan por ir más allá de la excelencia operativa y la ejecución impecable, así lo valoran en sus distintos textos autores como Chiavenato (2002), Porter (1993), Drucker, (1999), Drucker (2002), BaguleY (1996), entre otros, apuntando a una gerencia más eficaz y efectiva. A continuación se ofrecen algunas sugerencias para desarrollar la resiliencia organizacional:

- A. Comprender la situación: comprender la situación, comprender mi situación, cuál es mi experiencia, comprender los riesgos y actuar en función de esa información.
- B. Establecer dirección: Definir metas, objetivos y valores para marcar dirección. Lograr coherencia: Todo lo que se hace tiene un propósito común y los métodos, estrategias y técnicas son compatibles entre sí.
- C. Desarrollar resiliencia: No sabemos lo que depara el futuro, por lo que hay incertidumbre, así que busque estrategias para mejorar su capacidad de afrontar y adaptarse.

- D. Fortalecimiento de la organización: Implementar las prácticas de recuperación y continuidad necesarias para evitar fallas de suministro o producción.
- E. Validación y revisión: Realizar actividades como análisis de brechas o auditorías.
- F. Probado y practicado: Todos los programas y sistemas le brindan la tranquilidad de saber que las cosas se hacen bien.

En este sentido, para convertirse en una organización ágil, es fundamental desarrollar algunos beneficios, los más notables son:

- Toma riesgos de forma más segura
- La capacidad de responder rápidamente a la adversidad.
- Enfrentar con éxito situaciones cambiantes.
- Mejore su confianza, credibilidad y cultura organizacional.

Finalmente, la resiliencia organizacional requiere cambio, innovación, renovación, comunicación y liderazgo. Además de otros tres elementos esenciales: la excelencia del producto o servicio, la confianza en el proceso y el comportamiento de los miembros de la sociedad gestora.

METODOLOGÍA

La presente indagación, se ubica en una investigación de campo con carácter descriptivo, en la cual, se desarrolló un diagnóstico en una institución educativa que permitió detectar de forma clara y precisa la situación problemática de la actualización Gerencial Educativa para la gestión proactiva y la resiliencia; para lo cual, se tomará en cuenta la apreciación de los Directivos y los Profesores en relación a esta realidad. Se tomó en consideración como muestra el apoyo de dos (2) Directores y sesenta y tres (63) Docentes. Dicho diagnóstico, se sintetizó en tres (3) tablas y tres (3) figuras, para ejemplificar mejor los resultados.

Tabla 1.

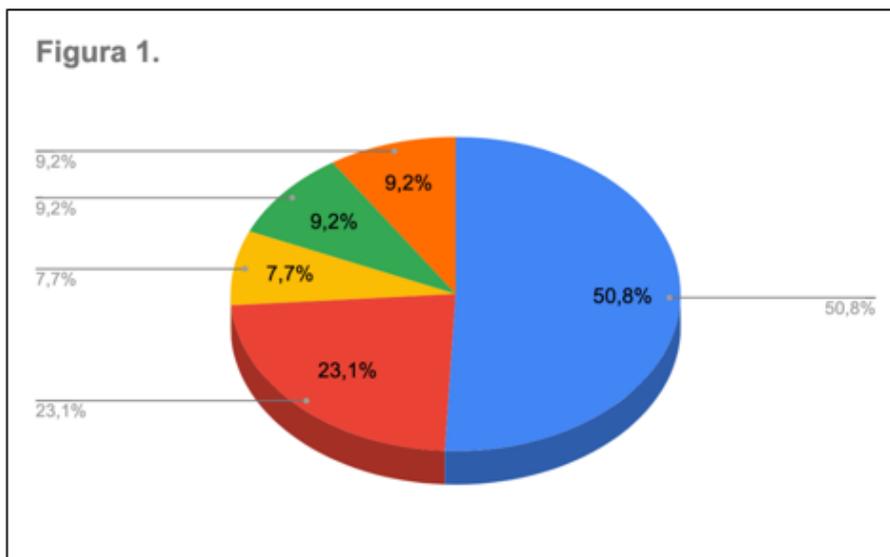
Conocer las características que ha de tener un gerente educativo, según el personal Directivos y Docentes del Centro Educativo.

INDICADORES	DIRECTORES Y DOCENTES	
	ABSOLUTA	%
Liderazgo de Docente	33	50,76923077
Comunicación Horizontal	15	23,07692308
Comunicación Vertical	5	7,692307692
Ausencia límites y normas	6	9,230769231
Unificación Grupal	6	9,230769231
Ninguna de las anteriores	0	0
TOTAL	65	100

Fuente: Elaboración Propia (2023)

Figura 1.

Gráfica de las características que ha de tener un gerente educativo, según el personal Directivos y Docentes del Centro Educativo



Fuente: Elaboración Propia (2023)

Análisis e Interpretación: Como puede apreciarse, repunta el Liderazgo de Docente con un 50,7% y la Comunicación Horizontal con un 23%, como las principales características que debe poseer el gerente educativo.

Tabla 2.

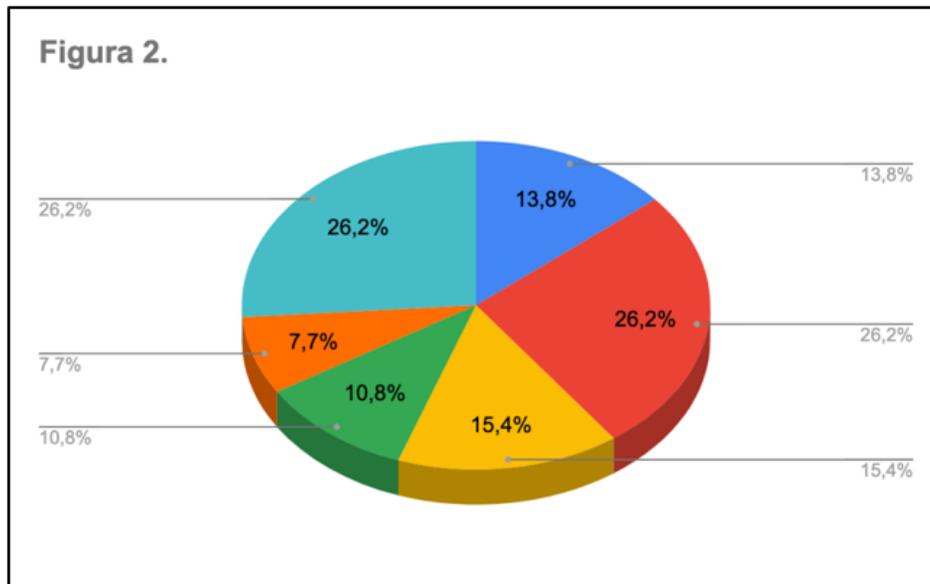
Razones que justifican la esencia gerencial enfocada en la gestión proactiva, según el personal Directivos y Docentes del Centro de Educación.

ACTIVIDADES	DIRECTORES Y DOCENTES	
	ABSOLUTA	%
Determinar los propósitos que se Persiguen	9	13,84615385
Justificar la existencia del centro Educativo	17	26,15384615
Indicar el Cambio o Ruta para alcanzar el éxito	10	15,38461538
Permitir asignar Tareas y Cimentar Responsabilidades	7	10,76923077
Ser Puertas abiertas al diálogo y al intercambio de ideas	5	7,692307692
Ninguna de las anteriores	17	26,15384615
TOTAL	65	100

Fuente: Elaboración Propia (2023)

Figura 2.

Razones que justifican que la esencia gerencial radica en la gestión proactiva, según el personal Directivos y Docentes del Centro de Educación



Fuente: Elaboración Propia (2023)

Análisis e Interpretación: Como se aprecia en la Figura 2., los elementos más distintivos que justifican la esencia gerencial la gestión proactiva del centro Educativo según el personal Directivos y Docentes son Justificar la existencia del centro Educativo con un 26,15 Indicar el Cambio o Ruta para alcanzar el éxito con un 15,38% y finalmente, con un 13,84% Determinar los propósitos que se Persiguen. Llama la atención, que un 26,15% opinan que ninguna de las opciones ya indicadas en la Tabla 2.

Tabla 3.

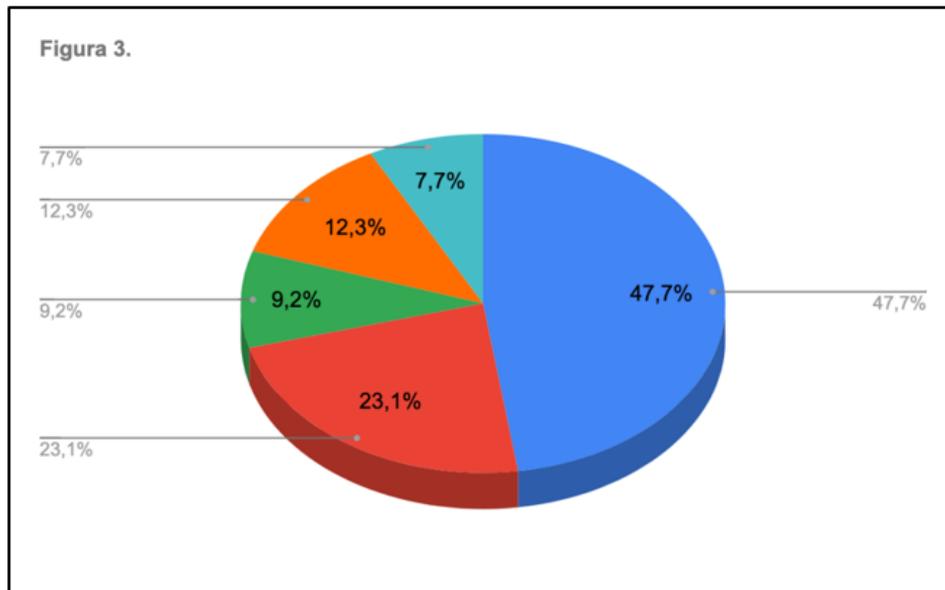
Requerimientos para actualización del personal de la Institución Educativa

INDICADORES	DIRECTORES Y DOCENTES	
	ABSOLUTA	%
Taller sobre Planificación Educativa	31	47,69230769
Cursos sobre Evaluación Educativa	15	23,07692308
Desarrollo Personal	6	9,230769231
Seminario para Mejorar la Práctica Docente	8	12,30769231
Congresos	5	7,692307692
Ninguna de las anteriores	0	0
TOTAL	65	100

Fuente: Elaboración Propia (2023)

Figura 3.

Requerimientos para actualización, según el personal Directivos y Docentes del Centro de Educación



Fuente: Elaboración Propia (2023)

Análisis e Interpretación: Destacan de esta figura, que los principales requerimientos de actualización se enfocan en Talleres sobre Planificación Educativa con un 47,69% y Cursos sobre Evaluación Educativa con un 23,07%; además, de otros indicados en la tabla 3, lo que hace imperante un proceso de formación permanente en distintas áreas, tanto para el personal directivo, como para el personal docentes.

CONCLUSIONES

En la sociedad actual, todo se transforma de una manera vertiginosa, no es menos esperar que las organizaciones también lo hagan, por ello, la relevancia en las instituciones educativas, para ayudar a adaptarse a los cambios que exige la sociedad.

Otro elemento sustancial, es la importancia que tiene la capacitación permanente, no solo en las áreas académicas de cada profesor; sino en la parte gerencial, para impulsar proyectos dentro y fuera del aula, generar mayor sustentabilidad, entre otros de interés institucional.

Asimismo, dadas las condiciones del país, es importante desarrollar procesos de resiliencia no solo en los salones, sino con las familias y comunidades a fin de solventar problemas. Por tanto, se constata la Importancia de la Actualización Gerencial Educativa, especialmente basada en la Gestión Proactiva y Resiliente en Directivos y Docentes.

Luz Marina Gonzalez Niño. Magister en Gerencia Educacional. Actualmente docente de aula en el C.E.I.S J.A Román Valecillos. San Cristóbal-Edo- Táchira

REFERENCIAS

- Becerra, Marlene; Sánchez, Ludy (2011). El liderazgo en las organizaciones inteligentes. Revista Científica Digital del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales. Volumen 1, No. 4. Venezuela (Pp. 61-71)
- Chiavenato, Adalberto (2002) Gestión Del Talento Humano. Bogotá, Ed. Mcgraw-Hill/Interamericana.
- Cassasus, Juan (2000) Problemas de Gestión Educativa en América Latina. UNESCO. Disponible en https://docs.google.com/document/d/1XTE9VmtDab_d42Ub1Bfeo5rOZLV_CrxN1GHxrbTxP7k/edit?hl=en_US
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial N° 36.860. Caracas – Distribuidora Escolar.
- Drucker, Peter (1999) Los desafíos de la gerencia para el siglo XXI. Bogotá, ed. Norma.
- Drucker, Peter (2002) La gerencia en la sociedad futura. Bogotá, ed. Norma.
- González, M. y Padilla, M. (1999). Conocimiento social y desarrollo moral en los años preescolares. Madrid: Alianza.
- Larocca, H (2005) Estilos gerenciales para el nuevo milenio. Buenos Aires. Centro Nacional de Responsabilidad Social Empresarial y Capital Social, FCE, UBA. Documento en línea: Consulta 2011, junio 14.
- Ley Orgánica de Educación. (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 15 de agosto de 2009, N°: 5929 (extraordinario). Caracas Venezuela.
- Marcano, Noraida y Finol De Franco, Mineira.(2007) Competencias personales y gerenciales de los Directores y Subdirectores de las Escuelas Básicas. Revista Venezolana de Gerencia [online]. vol.12, n.39, pp.410-430. ISSN 1315-9984.
- Matsushita, Konosuke. Claves De Un Buen Gerente. Lima, Edic. Kyodai Trading Corporation S. A. 1996.
- Navarro, A. (2023) Cómo Desarrollar la Resiliencia Organizacional. INNEVO.COM. <https://blog.innevo.com/resiliencia-organizacional>
- Olivares, J (2009) Modelo de gestión educativa estratégica. Secretaria de educación pública. Buenos Aires. Argentina.
- Porter, Michael E. Estrategia Competitiva. México Compañía Editorial Continental, S.A., 1993.
- Requeijo, D y Lugo, L (2008) Administración y gerencia. Biosfera. Caracas.
- Revista Científica Digital del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales (Barquisimeto -Venezuela). Año 1 No 4 (61-71) Revisado el 15 de diciembre de 2014 en <http://revista.grupociieg.org/publicacion/revista-cieg-n-8-mayo-2012/>
- Ruíz, J. (2007) Gerencia para la calidad en el aula: Cinco paradigmas inevitables en el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje. FEDEUPEL. Caracas - Venezuela
- Sallenave, J. (2002). La Gerencia Integral. Grupo editorial Norma. Bogotá, Colombia.
- Valencia-Arias, A., y Garcés Giraldo, L. F. (2022). Editorial. ¿Por qué fomentar las organizaciones resilientes? Revista Venezolana de Gerencia, 27(Especial 7), 7-10. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.1>