

LA GERENCIA EDUCATIVA EN UN ESCENARIO CREATIVO

Rodríguez, Rudys

RESUMEN

A través de este estudio se plantea la gerencia educativa en un escenario creativo. Metodológicamente pertenece a una investigación documental, la cual consiste en estudiar problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza con apoyo principalmente en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos audiovisuales o electrónicos, lo cual permitió encontrar conceptos de gran trascendencia referentes a la gerencia, gerencia educativa y creatividad. Se concluye que el gerente educativo debe desarrollar actividades de supervisión que le permitan organizar el trabajo; es decir: a él le corresponde instrumentar y potenciar su creatividad para activar la capacidad de quienes laboran conjuntamente, sobre todo en las organizaciones educativas donde muchas veces la rutina marca la pauta tanto en el aula como en toda la institución .

Palabras claves: gerencia, gerencia educativa, creatividad

EDUCATIONAL MANAGEMENT ON A CREATIVE STAGE

ABSTRACT

Through this study raises educational management in a methodologically creative stage belongs to a documentary research which is to study problems to broaden and deepen knowledge of nature to support mainly in previous works, information and data made available in print, audio-visual or electronic media, which allowed find important concepts relating to management, educational management and creativity concludes that educational Manager must develop monitoring activities to organize the work, it means, proper implement and enhance their creativity to activate ability who work together, especially in educational organizations where often routine brand the rule both the classroom and across the institution.

Keywords: management, educational management, creativity

1. Una mirada a la teoría gerencial

Al hablar de gerencia se está hablando de la praxis gerencial referida al arte de pensar en la organización, su dotación y el efectivo funcionamiento de las instituciones, atendiendo a un conjunto de principios gerenciales. A tal efecto Heifetz (1997), considera que el gerente debe atender a sus subordinados de una manera directa, por lo que como jefe tiene la obligación de conocer muy bien a todos sus subalternos y ser capaz de felicitarlos cuando realicen un buen trabajo; en consecuencia, hay un consenso para definir la gerencia como la herramienta sustantiva de la transformación social.

Asimismo, la gerencia constituye un factor clave para la productividad de las organizaciones; su gestión es determinante para que se produzcan resultados positivos al administrar eficientemente una serie de recursos, de los cuales el más importante lo constituye el recurso humano, ya que es por medio de la labor que desempeñan los grupos de trabajo, como se logran los objetivos y se obtienen resultados. Esto significa que la gerencia educativa debe perfilarse con una orientación hacia el cambio, que vincule el trabajo con el conocimiento de los problemas que se presentan en las organizaciones, y de esta manera constituir las bases institucionales a efectos de producir rendimiento en el trabajo que se realiza.

Al respecto, Adair (1994) señala que el gerente es la persona que tiene entre sus cualidades el conocimiento y la habilidad apropiada para conducir a un grupo hacia el cumplimiento de sus metas, conformando un equipo a través de instrucciones, donde se controle, evalúe y se fomente la toma de decisiones, se propicie la participación se utilice un sentido creativo de acuerdo a la situación, al mismo tiempo que debe hacer un uso adecuado y eficiente de todos los recursos.

Por el hecho de que toda estructura social está integrada por una comunidad de seres humanos, a través de la gerencia se logrará la verdadera actuación y cohesión de las personas en cuanto a sus acciones; en otras palabras, el rol del gerente organizacional se encuentra inmerso en la responsabilidad y atribución de tomar decisiones, guiar, informar y permitir la participación de todos y cada uno de los involucrados en el proceso social.

Esta opinión es compartida por Moody (2000), al afirmar que el gerente es la persona clave en el proceso de propiciar la integración, de guiar la toma de decisiones a través de opciones y, lo más importante, la conservación del grupo, debiendo ser cordial para mantener las relaciones interpersonales, detectar los ánimos del personal para orientarlos, y fijar las normas de conducta para el grupo y así mantener la disciplina.

Por consiguiente, los gerentes son los que tienen confianza en sus subordinados y mantienen una relación de lealtad mutua; son aquellos cuya toma

de decisiones está altamente descentralizada y cuyas comunicaciones son ascendentes, descendentes y colaterales, en donde lo principal es el compartir con los empleados las responsabilidades y el sistema decisional, para que la participación sea efectiva en un escenario donde esté presente la creatividad.

Respecto a lo planteado, Bittel (1996) señala que el gerente debe considerar lo siguiente:

- Confianza recíproca con los trabajadores.
- Los resultados finales son aportes de los involucrados en el proceso, por lo tanto deben estar conscientes de los hechos.
- Debido a que el proceso de integración es lento, posibilita el éxito con larga proyección en el tiempo; es decir, se debe proporcionar el tiempo suficiente para que todos se integren.

De allí que sea de suma importancia el conocimiento y preparación de cada gerente acerca de lo que significa gerenciar, pues la gerencia es un proceso social, estructural, objetivo y subjetivo que a la vez representa un factor integrador y multiplicador de los recursos humanos, materiales, presupuestarios, físicos y ambientales, de tal manera que a través de ellos, pueda lograr la eficiencia organizativa.

Al referirse a la administración, Knezevich (1999) la consideró como uno de los fenómenos del siglo XX y XXI, al plantear que el manejo y dominio de las organizaciones dependen en gran medida del talento gerencial. En tal sentido, el gerente deberá fijar nuevas direcciones, definir objetivos y replantear prioridades.

En atención al criterio del citado autor, se puede considerar al gerente como la persona que estructura todo el proceso con el objetivo de desarrollar la organización a través del trabajo en conjunto y, de esta manera, orientar el cambio convirtiéndose en un visionario que enfoca su mayor atención al recurso humano, articulando sus acciones con la realidad organizacional.

Del mismo modo, Ruiz (1997) define la gerencia, como el proceso que se inicia con la formulación de una idea, organización y empleo de recursos para lograr los objetivos correspondientes, con la máxima eficiencia en sus operaciones al llevar a cabo eficientemente las misiones que se asignan, sin perder de vista la relación que existe entre el proceso y el desarrollo de las funciones administrativas de planificación, organización, dirección y control, a objeto de utilizar sus recursos físicos y financieros para alcanzar objetivos, comúnmente relacionados con beneficios económicos.

Esto da a entender que el cumplimiento de las funciones gerenciales es prioritaria para fortalecer la calidad del servicio en las diferentes instituciones en

las cuales se desempeña, en concordancia con las situaciones que a diario se presentan y tomando en cuenta que la gerencia viabiliza la efectividad social, la eficiencia y la eficacia en la organización.

En este contexto se menciona a Drucker (1999), quien señala que la gerencia "es el proceso de trabajar con y a través de otras personas y grupos para alcanzar metas organizacionales" (p. 30); por esta razón, las funciones de planificación, organización, dirección, control y evaluación, son consideradas básicas en la gerencia moderna. Independientemente del grupo, organización o nivel gerencial en el cual se está trabajando, estas funciones son relevantes y se definen de la siguiente forma:

Planificación: es el proceso consciente de seleccionar y desarrollar el mejor curso de acción para alcanzar el objetivo. Además es considerada como "el desarrollo sistemático de programas de acción encaminados a alcanzar los objetivos organizacionales convenidos mediante el proceso de analizar, evaluar y seleccionar entre las oportunidades que hayan sido previstas" (Ducker; ob. cit: 35).

Se puede inferir que la planificación es el primer paso que debe dar el gerente en su función gerencial para establecer una línea de acción a los contenidos que va a desarrollar, y al mismo tiempo estimular el logro de los objetivos propuestos, aportando el toque creativo.

Por consiguiente, la planificación es una actividad conducente a plantear un escenario futuro como meta y a partir de ésta, establecer acciones que serán emprendidas para alcanzar los objetivos; es decir, prever, concebir y formular lo relacionado a los planes; de allí que sea una reflexión y un análisis de la proyección futura.

Organización: Es el proceso de determinar y establecer la estructura, los procedimientos y los recursos necesarios y apropiados para desarrollar el curso de acción seleccionado. En este mismo orden de ideas, Alvarado (2004) señala que la organización depende de la iniciativa del gerente, de su creatividad, de su capacidad para separarse del grupo sin estar lejos de él, de su habilidad para visualizar nuevas direcciones y hacer que las cosas sucedan, y de su pericia para guiar y orientar a sus seguidores.

Por otro lado, Escobar (1999) cita a Terry y Franklin, quienes definen la organización como:

La función que implica establecer relaciones efectivas de comportamiento entre las personas de manera que puedan trabajar juntas con eficiencia y puedan obtener una satisfacción personal al hacer tareas seleccionadas bajo condiciones ambientales dadas para el propósito de alcanzar alguna meta u objetivo" (p. 45).

De la cita anterior se deduce que la organización, como proceso gerencial, ofrece al gerente la posibilidad de organizar los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas según la línea de acción, facilitando la preparación y manejo de la información requerida.

Por esta razón, es necesario que el gerente organice el trabajo en conjunto, de tal manera que se genere un clima favorable al cambiar los patrones tradicionales de comportamiento organizacional, adoptando un modelo gerencial que sirva como referente para su desenvolvimiento en su ámbito de influencia (local, regional o mundial).

Respecto a la Dirección, esta función permite tanto al gerente público como al que se desempeña en una empresa privada, realizar un trabajo efectivo como orientador del grupo y lograr un alto desarrollo de los elementos claves como: autoridad, motivación, comunicación, coordinación y toma de decisiones. En consecuencia, el gerente debe prestar suma atención a la habilidad humana y estar consciente de sus propias aptitudes para determinar una gestión más flexible y participativa, donde los resultados sean los que más se ajusten a la naturaleza y propósito de la institución.

En este sentido, Drucker (1999) compara la dirección con una sinfonía en la que la batuta del conductor se va alternando, armonizando y concertando talentos, estilos e instrumentos disímiles para analizar el problema, estudiar las alternativas, examinar las consecuencias y producir la decisión, ingredientes fundamentales de una buena gerencia. Dentro de este mismo orden de ideas, la dirección es un proceso que implica autoridad, donde el buen resultado se concentra en lo que el gerente hace.

Es por ello que dentro del proceso gerencial, la dirección permite lograr el cumplimiento de las tareas asignadas a los diferentes elementos que intervienen en el proceso administrativo, tales como la motivación y el liderazgo para realizar actividades que influyen en las actividades de otras personas.

Control: Es el proceso de determinar si las operaciones reales y efectivas, progresan o no como se desea, a fin de tomar las acciones que se requieran. El control, según Asnley, (1995) permite hacer correcciones y modificaciones a tiempo para ajustar las operaciones a las líneas establecidas en los planes sin pérdida de esfuerzo.

Por su parte, Burgos (1996) señala que el control debe ser cuidadosamente planificado, individualizado y rápido; por lo tanto, la información que se solicita debe tener significado para la gente que la maneja y para el proceso que se desea controlar, es decir que la información a suministrar no cueste más que el beneficio que de ella pueda resultar.

En este mismo orden de ideas, Torres (1999) plantea que el control constituye una verificación sencilla y breve del apropiado cumplimiento de las tareas y del progreso en el aprendizaje o rendimiento, con el propósito de coordinar y orientar el trabajo de la clase hacia los objetivos específicos de la misma.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se puede inferir que este proceso representa hasta qué punto los objetivos progresan con la planificación establecida y, al mismo tiempo, realizar las correcciones y modificaciones para ejecutar el trabajo diario según las necesidades de la organización.

Por su parte, la evaluación es el proceso mediante el cual, el gerente estudia el ambiente o marco donde ha de realizar su misión, demostrando su conocimiento, experiencia para evaluar las circunstancias pasadas, presentes y futuras, en términos de los recursos disponibles, de las relaciones con otros grupos organizacionales, de las normas establecidas y de los procedimientos establecidos.

De allí que la evaluación sea un proceso sistemático, por cuanto permite al gerente cerciorarse de que las acciones de los miembros de la organización la llevan a la obtención de sus metas, tomando en cuenta que la evaluación permite señalar debilidades y detectar errores, a fin de que la rectificación oportuna haga propicio el cumplimiento de los planes y programas planificados.

Asimismo, Torres (1999) plantea que la evaluación debe desarrollarse en forma continua durante todo el proceso y no exclusivamente al final del mismo; ello con el propósito de encauzar permanentemente el quehacer diario hacia los objetivos señalados con antelación. Como parte del proceso gerencial, la evaluación tiene como finalidad principal, despertar el interés del trabajador hacia el mejoramiento continuo.

Es por ello que el estilo gerencial se constata a través de la acción. De esta forma, dicho estilo presenta una fuente constante de retroinformación, lo cual le permite analizar su propia experiencia, buscar soluciones positivas a sus competencias e incorporar a su acción las modificaciones que sean pertinentes.

Sobre la base de lo anteriormente señalado, se plantea que en la gerencia recae toda esta responsabilidad de intercambio e integración, puesto que en toda organización, la acción gerencial viene a constituir un factor de primordial importancia por cuanto todos los actos, tanto administrativos como gerenciales, están relacionados con dicha acción. Se requiere con ello significar que la gerencia se presenta como una coordinación de todos los recursos presentes en ella.

Al referirse a la fase de ejecución, Stoner (1999) señala que el gerente debe realizar una labor social brillante para que sea efectiva y tener presente misiones tales como las de comunicador y portador de la creatividad, de forma que le permita conducir y retar a otros para que hagan lo mejor que puedan, guiar a sus colaboradores para que cumplan con las normas de funcionamiento, realzar sus potencialidades y recompensar con reconocimientos en función del trabajo realizado.

Como puede observarse, la gerencia reviste vital importancia, pues tiene entre sus competencias el conocimiento y la habilidad apropiada para conducir un grupo hacia el cumplimiento de sus metas, previa conformación de equipos de trabajo. En este contexto, el gerente educativo debe integrar a todos los que participan en el proceso educacional y de esta forma, ordenar elementos de un todo de una manera lógica y funcional.

2. La gerencia educativa en el horizonte creativo

Todo acto gerencial debe ir acompañado de un componente muy importante como es la creatividad; al respecto, algunos investigadores indican que el proceso creador comienza en las características que posee la persona. En este sentido, Bono (2006) indica que la creatividad es la aptitud de producir ideas, composiciones y productos que son esencialmente nuevos y desconocidos para el ser que participa en el acto creativo. En este proceso de crear se forman nuevas estructuras y combinaciones, las cuales comienzan a conformarse con la información que la persona ya trae de experiencias pasadas; posteriormente se combinan relaciones conocidas con otras desconocidas, y se generan nuevas relaciones.

A tal efecto, el ser creativo -o persona creativa- no solo se enfrenta al desconocimiento de su producto creativo, sino a aptitudes, fuerzas y talentos que han tratado de determinarse a través de nociones complejas y poco exactas, tales como: intuición, imaginación, inspiración, riqueza de ideas, inventiva y originalidad; todo lo cual es considerado como pensamiento productivo, solución de problemas e imaginación creadora.

Desde otra perspectiva, el ser creativo muestra ciertas aptitudes, intereses, actitudes, temperamento, cualidades emocionales y temperamentales, rasgos éstos propios de la personalidad, además de un alto nivel de curiosidad, interés en el pensamiento reflexivo, espíritu de aventura, actitud favorable hacia el cambio, gran sentido del humor, alto nivel de tolerancia, autosuficiencia y autoestima alta.

Según Escalante (1999), el ser creativo es un ser capaz de expresar sentimientos de afiliación, entusiasmo, iniciativa, logro, ser de gran complejidad

intuitiva, persistente e inconforme, mientras que para Rogers (2000), ser creativo significa ser la expresión de un proceso de desarrollo impulsado por la personalidad, donde las personas crean constantemente de acuerdo al grado de libertad que poseen, es decir, “ser”, ser auténtico, ser la persona misma a través de un proceso creador.

Por lo tanto, la creatividad hace énfasis en el desarrollo del potencial y la autorrealización del capital humano como una manifestación de su propia creatividad, íntimamente unida a la apertura mental, la flexibilidad del pensamiento y la acción. En consecuencia, el ser humano constantemente orienta su inquietud al conocimiento de la creatividad. De aquí que en toda institución se requiere disertar sobre la creatividad con miras a lograr la sinergia a través de innovaciones significativas que necesita el modo de conducir las instituciones.

En este sentido, Martínez (2000) señala que en todo ser humano existe de forma inherente, una tendencia a la creatividad vinculada a su propio desarrollo. De tal manera que la creatividad y gerencia son procesos inherentes a las organizaciones educativas por la necesidad de manifestar las potencialidades de los protagonistas del hecho educativo; es decir, la autorrealización, la cual orienta al ser humano y genera la satisfacción de la acción, eleva la motivación y su apertura a la participación productiva.

La creatividad, según Carreras (2003), es un potencial que todo ser humano posee y que el gerente educativo debe valorar y estimular en las instituciones educativas, mostrándose abierto y sensible, tanto para descubrirla como para encauzarla como el don máspreciado, tomando en cuenta que la creatividad es un valor como tal y quienes la poseen son originales en sus ideas, en su producción; tienen un pensamiento diferente, son individualistas porque les gusta tener una creatividad de ellos que lo adaptan a cualquier actividad, son imaginativas y curiosas; por eso, el gerente educativo debe enfocar su acción gerencial hacia la creatividad, porque en la medida que él le tome amor a su actividad gerencial, va a querer ser creativo, y para ello es necesario que aplique las mismas normas y contenidos que hay en el programa, pero dándole el toque de creatividad bajo una acción gerencial, puesto que debe planificar los contenidos y discutirlos, si es posible, con el grupo a quien le corresponde gerenciar para que luego tengan una gama de conocimiento que los pueda aplicar en la organización.

Según Maslow, las personas creativas muestran espontaneidad, expresividad, ingenuidad, no son temerosas de lo desconocido, tienen capacidad de aceptar el ensayo provisional y la incertidumbre, toleran fácilmente la bipolaridad y poseen la habilidad de integrar los contrarios, lo cual es precisamente lo contrario al autoritarismo, al constituirse en el mayor freno a la creatividad, porque no hay respeto, ni diálogo, ni aceptación del punto de vista del otro.

Es necesario que el gerente educativo estimule la imaginación, la fantasía, la curiosidad del docente; es decir, el gerente educativo debe orientarse y llegar por sí mismo a varias alternativas. Partiendo de lo señalado, es muy positivo alentar al docente a la autoevaluación, que se marque sus retos y valore su propia actividad, inducirle a verificar y experimentar las ideas originales, fomentar la libre manipulación de objetos e ideas y enseñarle a descubrir posibles implicaciones, ayudarlo a ser receptivo a los estímulos de su entorno y a ser tolerante y respetuoso con las ideas originales de los demás, despertar una actitud crítica, evitar que se someta al autoritarismo y desvelar el optimismo, buscando causas y soluciones ante los fracasos.

Resumiendo, emergerá el potencial creativo en los docentes si sabe mantener su capacidad de afirmación, su propio criterio sin modales agresivos. Finalmente, se les facilita la experiencia de saber que ser uno mismo es trazar su propio camino y no someterse al qué dirán, lo cual siempre entraña dificultades pero vale la pena para ser felizmente creativo y de esta forma contribuir a su crecimiento personal.

Al respecto, Arévalo (2002) señala que la creatividad se comienza a ver desde algunas teorías como un hecho ontológico más que cognitivo, es la presencia del hombre ante su realidad la que importa y no tanto su eficacia sobre ella; es el hombre total el que participa en el evento creativo y esto define el carácter de ese evento, no es sólo un problema de conocimiento, en ese sentido el hombre se torna transformador y creador de ámbitos, y esto precisamente porque participa de la dinámica real de la vida que es caos y desorden.

Por otro lado, autores como González y Mitjans (2003), han sintetizado su punto de vista señalando que la creatividad es un proceso de la personalidad vinculante de los aspectos cognitivos y afectivos del individuo y, a su vez, vincula al individuo con las exigencias sociales del medio.

De acuerdo a los distintos enfoques de que ha sido objeto la creatividad, es de destacar que al gerenciar una institución educativa, surge la necesidad de operacionalizar un enfoque que permita al gerente, aprovechar al máximo el potencial creativo individual de los recursos humanos disponibles, tomando en cuenta lo señalado por Majarano (2002), quien plantea que para lograr el desarrollo potencial, inmediato y futuro, es necesario tomar en cuenta la creatividad instrumental, la cual puede desarrollarse bajo tres categorías diferentes: creatividad exploratoria, creatividad normativa y creatividad por azar.

Desde este punto de vista, la creatividad exploratoria señala ideas novedosas de carácter visionario y busca escenarios y soluciones. Es muy útil para extrapolar hacia el futuro partiendo de los conocimientos y tecnologías actuales; este tipo de creatividad es de pensamiento libre y sin fronteras, lo cual permite el descubrimiento de soluciones de alto valor para el grupo. Por otro lado,

la creatividad normativa es aquella que genera soluciones e ideas que le sirven al grupo para solucionar necesidades específicas, viene a ser la creatividad con un sentido utilitario práctico.

La gerencia educativa permite realizar diagnósticos previos acerca de la situación, tanto del plantel como del aula, laboratorio o escenario donde se desarrolle el proceso de enseñanza y aprendizaje, tomando en cuenta que recientemente se han observado innumerables cambios en el campo educativo desde el punto de vista cultural, técnico y científico, por lo que el gerente educativo no puede permanecer aislado ante los procesos en los cuales él mismo se involucra.

Al referirse a la administración escolar, Knezevich (ob.cit) la consideró como uno de los fenómenos del siglo XX y XXI, al plantear que el manejo y dominio de las organizaciones dependen en gran medida del talento gerencial. En tal sentido, el gerente educativo deberá fijar nuevas direcciones, definir objetivos y replantear prioridades.

Del mismo modo, Ruiz (1999) define la gerencia educativa como el proceso que se inicia con la formulación de una idea, organización y empleo de recursos para lograr los objetivos correspondientes, con la máxima eficiencia en sus operaciones, al llevar a cabo eficientemente las misiones que se asignan.

El estilo gerencial del docente, se constata a través de la acción educativa hacia los alumnos, quienes constituyen el factor principal del proceso educativo. De esta forma, dicho estilo presenta una fuente constante de retroinformación, lo cual le permite analizar su propia experiencia, buscar soluciones positivas a sus competencias e incorporar a su acción las modificaciones que sean pertinentes.

Por otro lado, es necesario que el docente aplique la gerencia participativa en el aula, la cual le da oportunidad a todos los alumnos de involucrarse en el proceso escolar, partiendo de que la gerencia participativa según Anthony (1997), es el proceso por el cual se involucra a los miembros de una organización a la toma de decisiones importantes en la institución para el logro de las metas, es decir, es la participación activa de las personas que intervienen en una organización.

A partir de lo anterior se destaca que los gerentes deben tener habilidad para propiciar y mantener buenas relaciones interpersonales, entender a las personas, ser buenos comunicadores, deben saber resolver conflictos, canalizarlos hacia intereses constructivos, extraer lo mejor del grupo, capitalizar los puntos fuertes de cada individuo y superar las debilidades de cada empleado, aprovechando a la vez su talento para satisfacer las expectativas del grupo y la organización.

3. A manera de conclusión

La gerencia educativa constituye un factor clave para la creatividad, su gestión es determinante para el logro de resultados positivos al administrar eficientemente una serie de recursos, de los cuales el más importante lo constituye el recurso humano. Es por medio de la labor que desempeñan los grupos de trabajo como se logran los objetivos y se obtienen resultados.

Como gerente educativo, el docente tiene que desarrollar actividades de supervisión que le permitan organizar el trabajo, asignar y distribuir racionalmente las tareas a ser ejecutadas. De la misma manera, debe motivar al alumno para que su aprendizaje resulte productivo, asumiendo un rol de liderazgo para conducir adecuadamente al grupo, corregir desviaciones, ejercer disciplina y control. Por lo tanto, el gerente tiene que instrumentar y potenciar su creatividad para activar la capacidad de quienes laboran conjuntamente, sobre todo en las organizaciones educativas, en las que muchas veces la rutina marca la pauta tanto en las aulas como en el resto de la institución.

Por otro lado, la creación de nuevos escenarios por parte de todos los actores del hecho educativo, se orienta hacia la participación sobre la base de una democracia participativa que desplaza el viejo esquema de la democracia representativa, como respuesta a las transformaciones que experimenta la sociedad venezolana.

Como se observa, las responsabilidades del docente como gerente educativo son bastante complejas y para poder ejecutarlas eficientemente, es necesario contar con la participación y el apoyo del equipo de trabajo, pues tal como lo señala Barceló (2001), un grupo, una empresa, la sociedad, tendrán cohesión, eficacia y unidad si cada uno de sus miembros se siente partícipe en las responsabilidades de la decisión, en este caso específico los alumnos.

Al relacionar lo señalado con la gerencia educativa, se concluye que este nuevo contexto en el que se desarrolla la educación, busca construir una nueva concepción ideológica y pedagógica, que conduzca a visionar una nueva gerencia educativa y con ello, dar sentido al poder comunal, atendiendo a la capacidad y buen uso de los recursos presentes en el entorno, a fin de llevar a cabo una serie de ideas y propósitos plenamente planificados dentro de un escenario creativo, lo cual servirá para dar un cambio a una gerencia tradicional que se ha desarrollado sin una orientación hacia el cambio; es decir, una gerencia aislada de los problemas comunitarios que, en cierto modo, afectan el proceso educativo al no establecerse objetivos, normas y responsabilidades donde participen todos los involucrados en dicho proceso.

Esto significa que la gerencia educativa debe perfilar su creatividad con una orientación hacia la transformación de la educación que hasta ahora se ha

desarrollado; por lo tanto, es necesario que se vincule el trabajo con el conocimiento de los problemas comunitarios y de esta manera, constituir las bases institucionales a efectos de obtener el mayor rendimiento del trabajo que se realiza.

4. Referencias bibliográficas

- ADAIR, I (1994). Cualidades gerenciales. México, Editorial Mc Graw Hill.
- ANTHONY, A (1997). Administración educativa. México, Editorial Iberoamericana.
- ARÉVALO, H (2002). La creatividad como hecho ontológico. Caracas Editorial Simposio.
- ASNLEY, K (1995). El control como proceso gerencial. Caracas Editorial Gregorio II.
- BARCELÓ, M (2001). Equipo de trabajo. Caracas Editorial Hermanos Rodríguez.
- BITTEL, T (1996). Características gerenciales. México Editorial Trillas.
- BONO, G (2006). La creatividad y sus conexiones. Caracas. Editorial Simposio.
- BURGOS, F (1996). El control como proceso de planificación organizada. Caracas Editorial Figueredo.
- CARRERAS, C (2003). El potencial de la creatividad. Caracas. Editorial Hermanos Rodríguez. Segunda Edición.
- DRUCKER, G (1999). Gerencia organizacional. México Editorial Mc Graw Hill.
- ESCOBAR, Q (1999). Organización gerencial. Colombia Ediciones Tulú.
- GONZÁLEZ, A Y MITJÁNS, N (2003). La creatividad como proceso de la personalidad. México Editorial Trillas.
- HEIFETX, Z (1997). El gerente y su obligación con sus subalternos. Caracas Editorial Cajigal.
- KNEZEVICH, W (1999). Administración del siglo XXI. México Editorial Mc Graw Hill.
- MAJARANO, S (2002). Potencial inmediato y futuro. Caracas Ediciones Cobil.

MARTÍNEZ, G (2000). Importancia del cerebro. México. Editorial Prentice Hall.

MOODY, A (2000). El gerente como persona clave en la toma de decisiones. Caracas. Kausel Editores.

ROGERS, S (2000). El ser creativo. Colombia Editorial Nueva Luz.

RUIZ, I (1997). La gerencia como proceso de formulación. Caracas Editorial Norma.

STONER, I (1999). El gerente y su labor social. Caracas. Ediciones Graterol.

TORRES, J (1999). La evaluación como desarrollo continuo. Caracas Ediciones Romero.