

El Proceso Administrativo y Social: La Realidad del Gerente Educativo

Fecha de recepción: 29 de julio de 2022

Fecha de aprobación: 26 de noviembre de 2022

Para citar este artículo: Ortiz-Orejarena, A. P., & Piña Castellanos, M. (2023). "El Proceso Administrativo y Social: La Realidad del Gerente Educativo". In *Vestigium Ire*. Vol. 10-2, pp. 83-94.

Angie Paola Ortiz Orejarena¹ Mauricio Piña Castellanos²

Resumen

El proceso administrativo se encuentra inmerso en la labor diaria del gerente educativo en las instituciones educativas, como en cualquier organización. Guiando y apoyando la planeación, organización, dirección y control de la institución; a fin de ejecutar su labor de manera acertada generando un impacto positivo en la comunidad educativa. Estos procesos gerenciales dependen de las relaciones que se den en términos humanistas, dando a conocer como parte de la problemática, la influencia y el peso del gerente en torno al conocimiento de las relaciones. Generando así el ambiente necesario para el desarrollo del proceso administrativo llevando de manera acertada lo que compete a su grupo de trabajo. Esto a partir de una investigación la cual se apoyó de distintos textos enfocados en el proceso administrativo del gerente educativo y su impacto social. De los cuales se puede inferir que la relación entre educación y gerencia es demasiado estrecha, siendo el segundo influyente de manera positiva sobre el primero al poseer diferentes saberes que aportan al desarrollo del concepto educativo en general.

Palabras clave: Gestión educativa, proceso administrativo, proceso educativo, proceso social.

Abstract

The administrative process is immersed in the daily work of the educational manager in educational institutions, as in any organization. Guiding and supporting the planning, organization, direction and control of the institution; in order to carry out their work in a successful manner, generating a positive impact on the educational community. These managerial processes depend on the relationships that occur in humanistic terms, making known as part of the problem, the influence and weight of the manager around the knowledge of the relationships. Generating in this way the necessary environment for the development of the administrative process, correctly carrying out what is incumbent on your work group. This from a documentary investigation based on the bibliographic review of different texts focused on the administrative process of the educational manager and its social impact. From which it can be inferred that the relationship between education and management is too close, the second being positively influential on the first by having different knowledge that contributes to the development of the educational concept in general.

Keywords: Educational management, administrative process, work environment, educational process.

-
- 1 Administrador de empresas, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia. Correo electrónico: Angie.ortiz04@uptc.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6638-3943>
 - 2 Licenciado en Filosofía, Universidad Pedagógica y Tecnología de Colombia. Correo electrónico: Mauricio.pina@uptc.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8471-1007>

Introducción

La administración de la institución educativa no está alejada de los procesos que se encuentran inmersos de manera constante en el ámbito empresarial. Por ende, todo desarrollo que se dé dentro de un proceso educativo debe partir de la planeación siendo esta dirigida por el gerente educativo, el cual poseerá el conocimiento necesario para dicho desarrollo.

La planeación es el primer elemento del proceso administrativo encargado de sentar las bases de la administración profesional en una institución. La planeación guía, orienta, ofrece las coordenadas del rumbo que se propone seguir la institución, permitiendo que ella misma se diagnostique y prescriba las mejores opciones administrativas para poder alcanzar una realización sustentable y rentable en el tiempo. (Louffat, 2011, p. 2)

Esta guía o primer momento donde devendrán los siguientes procesos, serán los pilares de la construcción de un buen manejo en términos generales de la institución, dando así la claridad necesaria para el desarrollo tanto educativo como gerencial que se dará en torno a las jerarquías del plantel.

Todo objetivo nace como una idea, la cual será la causa del desarrollo de la misma, siendo este concepto desde un primer momento pensado en los términos de la planeación y ejecución de la meta a conseguir como tal; aun así no basta con planificar el camino que pueda llegar a tomar una organización, por el contrario las variables que se puedan presentar en el desarrollo de la idea final deberán ser pensados y analizados previamente para incurrir en el margen de error mínimo posible, garantizando entonces

la buena evolución de la institución, “la organización es el segundo elemento del proceso administrativo y se encarga de diseñar el ordenamiento interno de una institución, de manera compatible con la planificación estratégica” (Louffat, 2011, p. 54).

Ya una vez está en marcha una idea previa dentro de una institución siendo esta demarcada y entendida como el ideal y la visión de la misma, tendrá que extrapolarse el sentido de la dirección previamente dada hacia el sector humano en cuestión dentro de la institución, siendo llevada de manera general sobre todos los sectores jerárquicos que se manejan en la misma; entendiendo así las relaciones que se establecen entre el factor humano y gerencial dentro de un proceso aun mayor llamado sociedad. Donde se entenderán a los actores (en este caso los trabajadores) como los realizadores de la vía según la finalidad causal de donde se parte en torno a la generación y ejecución de la idea principal de la institución como tal. Serán entonces fundamentales los actores humanos para el buen desarrollo de los procesos pensados de manera previa, viendo como:

La dirección es el tercer elemento del proceso administrativo encargado de velar por las relaciones humanas dentro de las instituciones. Para muchos la importancia de la dirección es primordial porque se trata de ejecutar, de llevar a la práctica, todo aquello que se ha planeado y organizado anteriormente, por medio de los trabajadores quienes se convierten así en los actores principales de toda institución. (Louffat, 2011, p. 180)

Se indica entonces cómo los procesos gerenciales dependen de las relaciones que



se den en términos más humanistas, dando a conocer como parte de la problemática, la influencia y el peso del gerente en torno al conocimiento de las relaciones, generando así el ambiente necesario para el desarrollo de los procesos administrativos llevados de la mano correcta en lo que compete a su grupo de trabajo. “El gerente educativo es un líder humanista cuyo norte es articular de manera sostenible todos los recursos, incluidos los humanos, para alcanzar una meta u objetivo común que podría lograr sin la colaboración de los demás actores socioeducativos” (Arcia, 2020, p. 49).

Estas relaciones planteadas entre los sectores administrativos y educativos también revelan las relaciones humanas que no solo se presentan dentro de un ámbito laboral, sino que por el contrario llegan a entrelazarse de manera férrea en los procesos educativos. Como tal siendo pensados conceptos muy escolares desde la misma administración, la cual dará el sentido productivo que sea capaz de desarrollar una mejor planeación dentro de lo que compete a la ejecución de un currículum.

Los recursos financieros, materiales, didácticos y curriculares, así como su adecuada e inteligente utilización, son un componente de especial relevancia en el acervo laboral del gerente educativo. Ya que la gerencia educativa es el proceso administrativo que permite a los responsables articular su esfuerzo con el de otros, para planificar, organizar, dirigir y controlar todas las acciones y todos los recursos disponibles para garantizar un proceso de enseñanza y aprendizaje óptimo en los escenarios académicos, lo cual debe estar pensado en las necesidades humanas de los actores socioeducativos, en la práctica pedagógica y en el aseguramiento

de las condiciones físicas, emocionales y de infraestructura. (Arcia, 2020, p. 50)

La educación entonces otorgará un nuevo punto de vista en lo que compete a la gerencia mostrando su lado educativo. El cual se verá reflejado no solamente en el campo estructural, directivo, económico, presupuestal etc., sino que revelará la estrecha similitud de los procesos de las diferentes áreas del conocimiento, evidenciando así mismo la importancia de la gerencia en torno a los procesos más profundos dentro de una institución, “se puede plantear que la teoría, práctica y aprendizaje del proceso administrativo en el contexto de la gerencia educativa responde a una malla que, por excelencia, es de naturaleza administrativa” (Arcia, 2020, p. 53).

Así mismo los procesos de administración, dirección, y organización, no están aislados del proceder mismo de la sociedad, en la cual se busca como máxima la estabilidad de los entes o actores que participan dentro de esta. Siendo así la administración reguladora de los procesos que instauran relaciones en características externas a las del hombre en sí mismo, tomando estas ideas dentro de los organismos que controlan tal proceso externo, tintándolos un poco con el factor humano para poder generar una buena relación y sobre todo estabilidad dentro de la máxima conocida como sociedad.

La administración es una ciencia social, que se encarga del estudio del comportamiento, cuya aplicación a conjuntos humanos permite establecer y mantener sistemas racionales de esfuerzo cooperativo dentro de un organismo social, con el fin de lograr el máximo de bienestar para la humanidad. (Macías y Barrero, 2016, p. 344)

Es entonces donde se encuentran las pulsiones o deseos del hombre en torno a su estabilidad social demarcadas por un proceder gerencial que mantiene en equilibrio los deseos humanos dando límites y correcto proceder a tales sentires, buscando con esto la estabilidad necesaria para una armonía que ya no solo compete a lo humanista; sino que por el contrario se fusiona con diferentes saberes en pro de la existencia misma de la paz y armonía desde diferentes instituciones y organizaciones de la sociedad.

La gestión educativa se compone principalmente de tres dimensiones: La administrativa, las relaciones sociales - el comportamiento y la pedagógica - didáctica, cuya finalidad se basa en la participación colectiva, para lograr involucrar, reflexionar, concientizar y por consiguiente consensar, alcanzando los resultados planeados y esperados. (Romero et al., 2016, p. 45)

Esta constante relación entre educación y gerencia constata la exigua brecha que existe entre los procesos llevados a cabo dentro de una institución educativa. Partiendo de la misma como un fragmento social en desarrollo que desembocará en el impacto del proceder social a futuro, el cual dependerá de las relaciones establecidas en las universidades, como punto de partida para los profesionales que buscan esta relación social constante de una manera mucho más seria. “En el campo empresarial, principal modelo que se tiene en cuenta en la actividad universitaria, sucede que las fallas en la gestión del talento son una fuente continua de preocupación para los ejecutivos” (Manturano et al., 2021, p. 426), dichas fallas en los procesos educativos, las cuales se centran en las cuestiones humanas, preocupan y competen a los directivos.

Los cuales observan un proceso social el cual inicia por “el clima laboral relacionado ampliamente con la forma en cómo sus superiores ejercen la dirección, este aspecto puede influenciar de forma positiva o negativa las relaciones del equipo de trabajo, la motivación de sus integrantes y por ende su productividad” (Solano y Gutiérrez, 2021, p. 217).

Desde la base de sus profesionales, quienes, por encima de lo establecido de manera burocrática, deben mantener un limitante que genere lo que se busca como máxima humana. Esto debido a que “la actividad productiva se articula cada vez más estrechamente con la actividad intelectual: la producción requiere mayores niveles como la creatividad, la inteligencia, la selección de información” (Bendezü, 2020, p. 22). Siendo aquí donde el gerente educativo debe explotar al máximo su creatividad, la cual “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” (Rodríguez, 2011, p. 55).

Siendo entonces la educación la encargada de tal proceso, buscando así no solo formar un profesional excelente que desconozca tales limitantes, sino por el contrario deberá hacer honor a su nombre en el saber, desarrollando así profesionales capaces de mantener las relaciones externas a las estudiantiles en pro de una sociedad productiva y confiable que otorgue al sujeto un objetivo el cual perseguir “la educación sin duda alguna, como un instrumento crucial de la transformación social y política, es el motor del desarrollo social, su propósito



no es otro que formar una cultura de paz” (Macías y Barreto, 2016, p. 350).

Así mismo este tipo de relaciones que se dan entre las organizaciones y la sociedad, siendo esta última pensada de manera particular y general según el contexto, dependen de un factor muy representativo dentro de los procesos gerenciales y educativos, y no es otro que la gestión. La cual estará en constante contraste dentro de lo que se puede pensar dentro de un área específica, así como un desarrollo general que abarque más procesos.

La nueva educación la progresista y científica, centrada en el estudiante y en el medio en que este se desarrolla, trata de conocer a uno y a otro mediante los recursos que le proporcionan la psicología y sociología. Esta educación intenta ser autoeducación, reducir el papel de maestro a facilitador de los procesos de aprendizaje y a partir, no de programas rígidos, sino de los intereses manifestados libremente por los alumnos, teniendo como ideal fomentar la investigación, el sentido crítico, que sean personas sociables, cooperativas y participativas en una sociedad democrata. (Gutiérrez et al., 2018, p. 65)

La idea de gestión se entrelaza con el interés de desarrollo de un proceso o idea, siendo este respaldado intentando llevar a cabo la ejecución de tal objetivo, esta observación del actuar o hacer en lo competente a un saber, se puede llevar en las dos direcciones tratadas como lo son la educación y la gerencia. “La gestión requiere prácticas de liderazgo para concretar, acompañar, comunicar, motivar y educar en la transformación educativa, la constitución de escuelas efi-

caces requiere de líderes pedagógicos” (Iza, 2020, p. 576).

Siendo esta la primera intervenida de manera ordenada por la gestión, la cual busca poder establecer una relación entre los actores educativos, desarrollando con esto una mejor proyección en lo competente al saber y la educación. Ya que, “la gestión permite el desarrollo y la intervención de todos los actores involucrados en el centro educativo para operar la transformación de la realidad y construir nuevos escenarios de acción que estén alienados a los propósitos educativos” (Jiménez, 2019, p. 225).

Metodología

El presente artículo parte de la experiencia y la reflexión que tienen los procesos administrativos en los distintos tipos de organizaciones y como estos tienen un papel importante en el proceso social de la labor diaria del gerente educativo.

Tomando como base la perspectiva investigativa de diversos autores que hablan sobre el proceso administrativo, el proceso social y el gerente educativo al reflexionar sobre ideas expuestas en sus documentos a partir de saberes previos y propios sobre la temática abordada.

Resultados

Teniendo en cuenta que los procesos educativos necesitan de un gestor primario, el cual “ejerce la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa, así como la administración de los recursos con el fin de asegurar la calidad del servicio que ofrece” (Castillo, 2012, p. 149). Es en este momento donde el directivo

escolar debe tomar el mando ante tales relaciones, impulsando a los docentes a poder llevar una relación con los estudiantes; donde el liderazgo, trabajo en equipo, la toma de decisiones, la buena dirección del saber y el aprendizaje estén enmarcados en dicho proceso enseñando con estos las relaciones que se dan de manera general en una sociedad, llevando del campo teórico al real los saberes enseñados por los diferentes docentes, los cuales deberán preparar y gestionar tal aprendizaje basados en los objetivos azarosos que se darán en el futuro social y educativo de sus estudiantes.

El Directivo Docente y la Gestión

La función del director escolar conlleva cultivar diversos factores que son clave para que el centro de enseñanza sea eficaz. Líder motivador y negociador, Gestor de recursos, Organizador y planificador de acciones, Evaluador, Dinamizador de la información, Auto evaluador de su desempeño profesional, director líder pedagógico, Gestor/a del currículo, Promotor del cambio, Monitorea indicadores educativos. (Iza, 2020, p. 580)

Puesto que “el administrador educativo pasó de ser un profesor experimentado a convertirse en un individuo con un perfil polifacético y altas exigencias” (Zuluaga y Moncayo, 2014, p. 87).

“La gestión es entendida como el sistema de actividades estratégicas y planificadas que se llevan a cabo guiadas por instrucciones y técnicas apropiadas para obtener determinados fines o metas” (Vega, 2020, p. 19). El tecnificar la educación en pro de una meta u objetivo es un proceso que ayudará al desarrollo de las instituciones tanto en el campo específico del saber, así como en el

sector directivo, el cual se verá enriquecido por los procesos dados en la institución; aun así, esto no quiere decir que el saber deba ser encasillado en unas pocas actividades o estrategias. Las que puedan llevar al estancamiento del conocimiento, el cual es fluctuante y sorpresivo según el avance que este tenga, por tanto es deber de los directivos el poder garantizar tanto a estudiantes como docentes una buena relación entre gestión y educación, convirtiéndose la primera no solo en un acompañamiento reglamentado de los procesos; sino que debe fluctuar en pro del desarrollo del conocer dando los limitantes correctos ante el saber creciendo a la par con este para evitar así un estancamiento en los saberes pedagógicos y didácticos de los docentes. La gestión educativa se encuentra orientada hacia las personas en busca el mejoramiento y crecimiento del ser humano, partiendo de sus características antropológicas y reconociendo a la mujer y al hombre en su humanidad y el crecimiento integral de quienes se forman en las escuelas (Miranda, 2016, p. 19).

Este proceder deberá ser revisado por lo diferentes docentes, quienes podrán opinar sobre el conocimiento generado otorgándole al estudiante las herramientas necesarias para poder desarrollar un saber acorde con las necesidades de la sociedad en general, sin desconocer las particularidades presentadas dentro de la institución educativa, al “gestionar la educación de manera óptima es, en la actualidad, uno de los mayores desafíos que se afrontan” (Asanza, 2020, p. 22).

Es necesario entender que la educación y los procesos que se generan dentro de una institución educativa, en su mayor parte en el ámbito superior, no son ajenos a la sociedad circundante, la cual espera que de



dichos procesos puedan salir profesionales capacitados para el desarrollo constante del factor social general al que se pertenece. Entendiendo como el conocimiento tanto tecnológico como humanista está en constante cambio, generando en el entorno una necesidad de calidad proveniente de la sociedad particular generada en las diferentes instituciones educativas, las cuales están en la obligación por medio de los procesos ya mencionados de crear profesionales eficientes dentro y fuera de las instituciones educativas; aumentando cada vez más los procesos en el conocimiento dirigiéndose siempre a la didáctica para hacer de este desarrollo algo adecuado e interesante, “buscando con esto encontrar un camino donde la sociedad y la educación evolucionen de manera conjunta, requiere de un perfeccionamiento continuo (...) posicionarse a la altura de las nuevas exigencias” (Barón y Fernández, 2016, p. 53).

Este desarrollo del saber en su nivel más alto dependerá de las instituciones y gerentes educativos, los cuales serán los encargados de arriesgarse a proporcionar nuevas herramientas para los docentes y estudiantes con las cuales poder desarrollar mejor la educación, así como los factores competentes a la administración en aras de un progreso ante el actual estancamiento en las diferentes propuestas educativas que no rompen los paradigmas impuestos por la educación tradicional, “El enfoque estratégico de la gestión escolar consiste en las acciones que despliega la institución para direccionar y planificar el desarrollo escolar” (Barón y Fernández, 2016, p. 54).

Estos paradigmas establecidos y recurrentes deben ser para el gerente educativo o director institucional el eje central de su labor,

convirtiendo el saber en un constructor de nuevos progresos que favorecerán no sólo a los estudiantes y docentes en el desarrollo de sus saberes y deberes, sino que por el contrario contribuirán al desarrollo de la institución en ámbitos económicos, de crecimiento, expansión, innovación, creación, y liderazgo, en torno a la competencia laboral existente en el área educativa. Así mismo estos procesos de ruptura de lo conocido como educación tradicional deberán estar relacionados con los intereses y destrezas particulares de cada uno de los involucrados en tal desarrollo, garantizando así la buena ejecución de las diferentes manifestaciones que se puedan presentar dentro de la institución.

Gestor Educativo en las Instituciones

El gestor educativo ocupa una posición central en las distintas manifestaciones asociadas con la gerencia educativa y relacionada con las acciones únicas del ser humano, sus valores, destrezas y habilidades que interactúan para generar una dinámica que cubra las expectativas de los constantes paradigmas. (Pérez, 2020, p. 283)

Así mismo los directivos estarán en la obligación de supervisar, evaluar, corregir y autorizar los diferentes procesos que se den dentro de la institución, no siendo ajenos a estos en haras de la creación de un producto educativo de calidad que posicione a su institución como lugar selecto dentro de los procesos ya mencionados. Ayudando no solo de manera económica a sus trabajadores, así como otorgando a los estudiantes una mejor estructura sino promocionando su innovación creando así un mejor ambiente laboral y relaciones estudiante maestro. “La labor del director requiere competencias ge-

renciales en situaciones nuevas relacionadas con la planificación, evaluación y control de su labor, además del buen manejo del clima laboral que debe brindar a sus docentes y estudiantes” (Pérez, 2020, p. 284).

Este desarrollo institucional no dependerá entonces solamente de los directivos, sino por el contrario será necesaria la participación de todos los entes en la búsqueda de una mejora dentro y fuera de su institución. Siendo así el docente parte importante dentro del desarrollo no solo del saber, sino también de la parte administrativa, la cual deberá apoyar al maestro en la relación con sus estudiantes, dando a este la libertad necesaria para que pueda incursionar en nuevos temas y relaciones educativas dentro de las aulas. Es decir, “una capacidad de influencia directa sobre la práctica docente desarrollada por el profesorado en el aula y, al mismo tiempo, una posición destacada para configurar comunidades de aprendizaje profesional con el apoyo de la dirección del centro” (González et al., 2020, p. 209). Aun así, no es de desconocer que estos procesos que llevan inmersos el liderazgo como parte del desarrollo se ven volcados de manera recurrente hacia el sector directivo, los cuales poseen una mayor relación y preparación con el término.

Siendo ellos los que tomarán en definitiva las decisiones, no sin mencionar que es necesario dar un poco de este liderazgo a los docentes en pro de una mejor eficiencia a nivel institucional, “los resultados han puesto de manifiesto que la percepción de evidencia (grado de existencia o logro) del liderazgo, desde la perspectiva de las partes interesadas, es mayor para directores y menor para el profesorado, en todas las

dimensiones consideradas” (González et al., 2020, p. 221).

La autonomía o libertad de cátedra debe ser algo que esté inmerso dentro de los procesos educativos, ya que, desde un campo menos delimitado el docente podrá otorgar a sus estudiantes conocimientos diferentes y variados sobre un tema, así como didácticas nuevas de interés juvenil que rompan los paradigmas ya expuestos, abriendo paso a conocimientos afines con la sociedad y cultura donde coexisten. “Se ha convertido en una necesidad transformar los modelos tradicionales de educar por medio de la gestión educativa que promueva la autonomía en las tomas de decisiones de los educadores” (Gutiérrez et al., 2018, p. 54).

Esto también se vuelca sobre la gerencia en la institución, la cual estará cargada con saberes que de ser necesario podrían llevarse a las aulas intentando con esto intensificar la relación de los futuros profesionales con la sociedad, en términos maduros y “reales”, que ayudarán a su desenvolvimiento dentro de la misma.

Por tal razón, el papel de la educación es fundamental en este proceso transformador de la sociedad, los niños y jóvenes que hoy tenemos en nuestras aulas son el futuro de la nación. Es por ello, que de los valores y la calidad de la formación que estos reciban en el presente, dependerá en gran medida los cambios en cuanto a desarrollo social y económico de nuestro pueblo hacia futuro. Este aspecto lo deben tener claro los docentes, y más aún, los que están al frente direccionando los destinos de una institución educativa de cualquier nivel de enseñanza. (Gutiérrez et al., 2018, p. 63)

El ambiente educativo no solamente entrega un saber en el ámbito estudiantil, sino que por el contrario arroja diferentes puntos de vista donde se revela lo que está detrás de una institución, lo que se guarda en su parte más interna, “mayor valoración fue trabajo en equipo y liderazgo, mientras que las variables con menos valoración son control y planeación” (Bedoya et al., 2020, p. 695). Se evidencia entonces que los factores humanos son los que priman dentro de un ambiente laboral, siendo el liderazgo el eje y punto de mira de los trabajadores en todo ámbito, expresando cómo la necesidad de un buen liderazgo y buenas relaciones personales son necesarias para el correcto funcionamiento de una empresa en general.

Este ambiente empresarial se convertirá en una clave importante dentro del desarrollo de una institución, otorgando mayor productividad en consecuencia con el trato recibido por los directivos, así como con la relación con sus compañeros, ya que si el ambiente o clima que se genera en la institución es motivacional e impulsa al trabajador a superar cualquier área de su labor, esto confluirá sin duda en una mejora en las relaciones de los trabajadores, así como en la productividad de la institución en sí. “La satisfacción laboral representa un estado emocional, producto de la apreciación que los empleados se forman acerca de qué tanto sus puestos de trabajo y las organizaciones en donde prestan sus servicios les proporcionan estímulos que cubren sus necesidades” (Pedraza, 2020, p. 9).

En consecuencia, es necesario fortalecer los lazos entre los empleados, no solo desde la dirección, sino que deberán estas relaciones ser supervisadas por un profesional que otorgue la buena convivencia en aras

de una mayor productividad, “es importante gestionar prácticas de recursos humanos que fortalezcan en sus empleados cada vez más; mejores valoraciones de estos constructos, a efecto de que su desempeño contribuya al logro y competitividad” (Pedraza, 2020, p. 11).

En el caso docente esta gestión humana toma mucha más importancia, ya que al estar inmerso en una institución educativa el eje del conocimiento estará en este sector siendo los propietarios del saber, así como la transmisión y transformación de este. Convirtiéndose en el área fundamental del director, quien deberá garantizar un buen ambiente hacia los docentes en la búsqueda de la calidad necesaria para generar los procesos de aprendizaje y enseñanza con los estudiantes, que no es otra cosa que el motor central de la empresa en cuestión, “el capital humano es el componente central del capital intelectual, porque el conocimiento, la experiencia, habilidades y demás saberes son propiedad de los empleados” (Pedraza, 2020, p. 23). Esto no significa que las demás áreas de la gestión humana de la institución no deban poseer el mismo clima agradable en las cuestiones laborales, por el contrario se debe garantizar una relación homogénea en lo que compete a las relaciones interpersonales, generando así la participación de todos los empleados, los que se sentirán incluidos en las decisiones de la institución agradeciendo con una buena labor tal reconocimiento, “la gestión humana da cuenta de la dinámica empresarial porque influye en la orientación de políticas, programas y acciones” (Díaz et al., 2014, p. 23).

Es entonces el líder quien garantiza los procesos tanto en el sector laboral como en el estudiantil, así que es necesario el tener un buen liderazgo para poder llevar

a cabo dichos procesos de manera correcta, así como generando el clima adecuado que brindara la producción de más alto nivel en consecuencia con la forma de liderar.

“El estilo de liderazgo que se emplee en la organización influye directamente en el clima organizacional, ya que éste es el que logra las percepciones de orgullo de pertenencia, reconocimiento, comunicación y flexibilidad” (Serrano y Portalanza, 2014, p. 123). Así mismo esta paz y estabilidad en las relaciones interpersonales se direccionará o reflejará en una buena institución, la cual poseerá trabajadores de alto nivel tanto en cuestiones emocionales como laborales, generando la calidad necesaria para que la empresa educativa brinde los mejores servicios, brindando así los mejores ingresos posicionándose de manera correcta frente al mercado competente, “el clima organizacional es un enfoque administrativo preciso para disminuir el ausentismo, incrementar la productividad, conducir los cambios, y reducir los costos en las organizaciones” (Serrano y Portalanza, 2014, p. 121) mejorando de manera porcentual el rendimiento del docente y por ende su labor en el proceso enseñanza aprendizaje.

profunda en las diferentes organizaciones no solamente educativas, marcando el camino a seguir en torno a una buena institución, la cual no dependerá meramente de la productividad, ingresos, y factores ajenos al actuar común humano, sino que por el contrario reflejará la necesidad de la convivencia en torno a las problemáticas particulares de una institución. Estos procesos internos no solamente mostrarán las problemáticas de una empresa o el comportamiento de unos estudiantes alrededor de los procesos que se llevan dentro de la institución, sino que por el contrario revelarán las constantes relaciones que se viven en la sociedad, mostrando la relación que existe entre educación y sociedad, siendo esta última la regente de cualquier comportamiento dentro y fuera de lo particular; así mismo se podrá evidenciar cómo el sector productivo depende del buen manejo docente y directivo en torno a las problemáticas y necesidades generales de la humanidad, así como mostrar el interés de los afectados, en este caso los estudiantes, por formar parte de un engranaje mayor que funcione en pro del desarrollo social; y es que procesos como el liderazgo, la gestión y el trabajo en equipo, son los pilares del continuo día a día de una persona normal, la cual si ha estado bajo la protección de una institución educativa competente saldrá a la sociedad acostumbrado a tales procesos, convirtiéndose ya sea en un líder o en un empleado, según la relación aprendizaje enseñanza con el que tuvo contacto en su niñez o juventud. Es por esto importante tener en cuenta el desarrollo de los procesos docentes y directivos en las diferentes instituciones (universidad, bachillerato, primaria, jardín.) garantizando en los diferentes campos la mejor acción posible, la cual siempre deberá ser planificada, cuantificada, organizada, gestionada, evaluada y compro-



Conclusiones

En consecuencia, con la bibliografía consultada, así como con los conocimientos previos, se puede inferir que la relación entre educación y gerencia es demasiado estrecha, siendo el segundo influyente de manera positiva sobre el primero al poseer diferentes saberes que aportan al desarrollo del concepto educativo en general. Así mismo se evidencia la importancia de un factor humano y psicológico, los cuales serán determinantes en las relaciones dadas de manera

bada, esperando con esto no solo cumplir el rol en el campo particular asignado, sino mostrando desde esa pequeña individualidad empresarial, la posible evolución de las sociedades, en lo consecuente con los procesos anteriormente analizados.

Referencias

Arcia, P. (2020). Visión prospectiva de la complejidad del proceso administrativo en la gerencia educacional. *Revista de Estudios en Educación*, 3(5), 48-52.

Díaz, O., Cardona, M. y Aguirre, D. (2014). Aportes teórico-conceptuales a la dinámica de la gerencia desde el área de la gestión humana. *Suma de Negocios*, 5(10), 22-28. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70005-9](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70005-9)

Bendezú K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.

Castillo, J. (2012). Responsabilidad de un gerente educativo. *Novum*, (2), 148-153.

González, R., López, E., Khampirat, B., y Orangel H. (2020). La evidencia del liderazgo pedagógico de directores, jefes de estudio, y profesorado desde la perspectiva de las partes interesadas. *Estudios sobre Educación*, (39), 207-228. 10.15581/004.39.207-228

Gutiérrez, P., Arnedo, J. A., y Arnedo, J. J. (2018). La gerencia educativa y su efecto en la sociedad. *Revista Redes*, (6), 52-70.

Iza, K. (2020). La gestión educativa como eje en la generación de procesos administrativos en la Escuela Fusionada General Rivadeneira - General Terán. *Revista Cien-*

tífico - Educacional de la Provincia Granma, (16), 571-583.

Jiménez, J. (2019). Transformando la educación desde la gestión educativa: Hacia un cambio de mentalidad. *Praxis*, 15(2), 223-235.

Louffat, E. (2011). Administración: Fundamentos del proceso administrativo. 2a. ed. Cengage Learning Argentina.

Manturano, T., Ortega, W. y Vásquez, J. (2021). Determinación de los criterios a medir para efectuar la gestión del talento de liderazgo en las instituciones peruanas de educación superior. *Revista Investigación Operacional*, 42(4), 425-433.

Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *RIDE, Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 562-589.

Murillo, G., Bedoya, C., y González, C. H. (2021). Competencias directivas en la gestión universitaria en Colombia. *Educación y Educadores*, 23(4), 685-708. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.4.7>

Pedraza, N. A. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE, Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e051. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Peréz, N. (2020). Gerencia educativa: transformación e innovación. *Revista Educare*, 24(2), 273-292. <http://orcid.org/0000-0002-6002-6654>

Rizo, J. (2015). Técnicas de investigación documental. Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

Rodríguez, R. (2011). La gerencia educativa en un escenario creativo. *Revista Científica Digital del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*, (4), 48-60.

Romero, A., López, F., Hernández, L., y Caballero, M. (2016). Gestión administrativa apoyada en un Modelo Educativo - Administrativo para las modalidades alternativas de educación. *Revista de Estrategias del Desarrollo Empresarial*, 2(5), 44-56.

Serrano, B. y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, (5), 117-125. [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70026-6)



Solano, K., y Gutiérrez, R. (2022). Clima laboral en las instituciones educativas de la margen izquierda de la zona rural de Lorica, Colombia. *Revista FAECO Sapiens*, 5(1), 216-234.

Zuluaga, D., y Moncayo, B. (2014). Perspectivas del liderazgo educativo: Mujeres académicas en la administración. *Suma de Negocios*, 5(11), 86-95.