

**Tipo de Publicación:** Ensayo**Recibido:** 16/06/2022**Aceptado:** 30/06/2022**Autor:** Zoila Auxiliadora Nieto de Cordero

Lic. Bioanálisis

Universidad de Los Andes (ULA)

Postgrado Especialista de Gerencia en Salud

Universidad Yacambú (UNY)

Postgrado en Salud Pública

Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA)

Postdoctorado Políticas Públicas y Educación

Universidad Nacional Experimental de Yaracuy (UNEY)

Lara - Venezuela

 <https://orcid.org/0000-0003-4286-5574>**E-mail:** [charonieto21@gmail.com](mailto:charonieto21@gmail.com)

## GERENCIA Y GESTIÓN DEL GERENTE EDUCATIVO PÚBLICO SOBRE LA BASE DEL MODELO PRAXEOLÓGICO

### Resumen

En el presente ensayo se pretende discriminar, valorar la importancia de la Gerencia y Gestión del Gerente Educativo Público sobre la Base del Modelo Praxeológico. Autores como Ayala (2008), Chiavenato (2009a,2009b), Malagon-Londoño, et al (2010), Murad (2009), Nieto de Cordero (2017) y Robbins y Coulter (2009) fueron consultados como apoyo a los términos de Gerencia, Gestión y Gerente Educativo Público. La gerencia: Es el manejo estratégico de la organización. Por su parte, la gestión, según los autores anteriores, enfatizan en el conjunto de acciones que se realizan para desarrollar un proceso determinado. Un directivo con capacidad para actuar eficiente y eficazmente, lo cual se logra con base en suficientes competencias, habilidades. Una metodología educativa que hemos llamado praxeología pedagógica, consistente en un proceso reflexivo de y sobre las prácticas sociales y profesionales que realizan nuestros estudiantes y docentes a partir de una observación y problematización de la realidad de sus propias prácticas. El autor Juliao (2010 - 2011) refiere, el quehacer praxeológico es investigación, es saber, es producto de la praxis y de la experiencia, es un proceso sistemático puesto, que orienta sus fases desde un saber preexistente, es también acción y participación. Como reflexión de cierre considero el modelo praxeológico muy importante para la gerencia y gestión del gerente educativo público ya que el mismo permite organizar el recorrido de las prácticas sociales y/o profesionales fortaleciendo el análisis, la evaluación y la interpretación de la problemática y sus causas, es aprender de lo que se está viviendo.

**Palabras clave:** Gerencia, gestión, gerente educativo público, modelo praxeológico.

---

## MANAGEMENT AND MANAGEMENT OF THE PUBLIC EDUCATIONAL MANAGER ON THE BASIS OF THE PRAXEOLOGICAL MODEL

In this essay it is intended to discriminate, assess the importance of the Management and Management of the Public Educational Manager on the basis of the Praxeological Model. Authors such as Ayala (2008), Chiavenato (2009a, 2009b), Malagon-Londoño, et al (2010), Murad (2009), Nieto de Cordero (2017) and Robbins and Coulter (2009) were consulted in support of the terms of Management, Management and Public Educational Manager. Management: It is the strategic management of the organization. For its part, management, according to previous authors, emphasizes the set of actions that are carried out to develop a given process. A manager with the ability to act efficiently and effectively, which is achieved based on sufficient skills, abilities. An educational methodology that we have called pedagogical praxeology, consisting of a reflective process of and about the social and professional practices carried out by our students and teachers based on an observation and problematization of the reality of their own practices. The author Juliao (2010 - 2011) refers, the praxeological task is research, it is knowledge, it is the product of praxis and experience, it is a systematic process, which guides its phases from a pre-existing knowledge, it is also action and participation. As a closing reflection, I consider the praxeological model very important for the management and management of the public educational manager, since it allows organizing the path of social and/or professional practices, strengthening the analysis, evaluation and interpretation of the problem and its causes, is to learn from what is being lived.

**Keywords:** Management, management, public educational manager, model praxeological.

## Introducción

En el contexto del siglo XXI, las organizaciones están asumiendo multimodalidades gerenciales en la constante búsqueda de una efectiva, competente, auténtica, particular y legítima caracterización de sus labores, para alcanzar mayor rentabilidad y beneficio. Estas condiciones de calidad, pretenden responder a la sociedad en su requerimiento de bienes, así como de servicios para satisfacer las diferentes necesidades, resolver conflictos, altercados y canalizar las expectativas de sus integrantes.

En el ámbito mundial, la educación es considerada como elemento fundamental para el desarrollo social, económico, político, cultural de todas las sociedades; así mismo es la encargada de formar los recursos humanos integrales e indispensables para instruir, participar, responsable y activamente, en los cambios y transformaciones que demandan el individuo, la colectividad, las empresas, las entidades, las naciones en su gran diversidad y desigualdad mundial. Por consiguiente, la interculturalidad es el elemento que permite identificar la interacción de las diferentes culturas que conviven en nuestro contexto y su influencia e importancia de incorporarlo al proceso educativo formal.

De allí que, la educación como una estructura social permite escalar diferentes posiciones de la brecha de la desigualdad social, a través del

constructivismo social y crítico, que permite analizar las causas de la desigualdad y modificar el proceso a través de la educación; tratando de disminuir esa brecha, a través de la formación de educadores críticos y reflexivos.

Para Ayala (2008), el educador del siglo XXI, es visto como un profesional atento a todas las posibilidades para hacer atractivo el proceso educativo. En este orden, el educador debe ser capaz de analizar, comparar, explicar, discernir críticamente su propia praxis pedagógica, así que, busca orientar a todos los actores al logro de las competencias necesarias para la inserción en la sociedad que está sumergida en una permanente evolución, en diferentes contextos.

Desde esa perspectiva, se considera que la buena marcha de las instituciones educativas depende en gran parte de la gestión directiva desarrollada por los gerentes, quienes poseen competencias conducentes al éxito de la organización, siendo necesario para ello, promoverla, así como definir una línea gerencial en la aplicación de las funciones administrativas las cuales permitan optimizar el desempeño laboral de todos sus miembros, en consecuencia, alcanzar los objetivos propuestos.

En el presente ensayo, se pretende discriminar y valorar la importancia de la Gerencia y Gestión del Gerente Educativo Público sobre la base del modelo Praxeológico.

## Gerencia, Gestión, Gerente Educativo

Nieto de Cordero (2017) discierne que, en la actualidad, se necesita de una renovación constante que se caracterice por ofrecer “una nueva imagen del hombre” dentro del campo gerencial, capaz de hacerlo lucrativo en su integración con el medio que a su vez busque la conformación de una organización auto-determinada para superar la dependencia económica, cultural y social. Los continuos cambios presentes en el entorno exigen la participación oportuna de una gerencia calificada, capaz de enrumbar a la organización hacia la lucratividad y la excelencia.

Un gerente educacional, es una pieza fundamental dentro de una escuela, instituto educativo, universidad, ya que él es quien realiza la toma de decisiones de la misma, este debe ser una persona segura de sí misma, teniendo claro los objetivos que desea lograr; en la misma forma todos los gerentes requieren desarrollar sus habilidades interpersonales, es decir las que se encuentran relacionadas con el trato con las demás personas, si lo que buscan es ser eficaces en lo que realizan, por esto es que las habilidades gerenciales son de vital importancia en la gestión de organizaciones no importa el tamaño, naturaleza o razón social de la misma.

Resulta oportuno acotar que el gerente, es la persona que tiene los conocimientos, la capacidad, el talento y la habilidad para dirigir una empresa u

organización, que visualiza los cambios y los acepta como retos y oportunidades, que posee criterio personal y sentido común y se preocupa por el mejoramiento continuo de la empresa, propio y de sus colaboradores. Chiavenato (2009b), Nieto de Cordero (Ob. Cit.).

En este orden de ideas, parafraseando a Malagón-Londoño, Galán y Pontón, (2010), Robbins (2009) y Chiavenato (2009a), Nieto de Cordero (Ob. Cit.) el gerente educativo de hoy, sabe diferenciar los términos gerencia y gestión; de allí que reconoce que la gerencia es el manejo estratégico de la organización. Le corresponde el mantenimiento y conservación de la empresa, el gerente educativo busca que los grupos y personas logren objetivos específicos en función de la misión de la organización.

Adicionalmente, es el proceso que implica la coordinación de todos los recursos (humano, físico, tecnológico, financiero), disponibles en una organización para que a través de los distintos procesos de planeación, organización, dirección, actuación y control de las operaciones de la organización, se logren los objetivos trazados previamente, y a su vez permiten mediante la coordinación del talento humano y materiales esenciales, alcanzar sus objetivos de una manera competente efectiva, con gran eficiencia.

Por su parte, la gestión, según Runes (2004) y los autores anteriores, enfatiza en el conjunto de

acciones que se realizan para desarrollar un proceso determinado. Se concibe como una función global e integradora de todas las fuerzas que conforman una organización, hace énfasis en la dirección y ejercicio de la misma. De igual manera, es la encargada de conseguir un nivel adecuado de eficiencia y lucratividad. Respecto a la eficiencia, es la honestidad para hacer una cosa, la acción con que se muestra está vinculada a las cualidades técnicas de organización, la administración de ella y de su talento humano. Esta no debe confundirse con eficacia, la cual es definida como la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

Según Chiavenato (2009a) la gestión directiva se define como “las actividades que efectúan las organizaciones al planificar, organizar, dirigir, controlar a objeto de utilizar los recursos humanos, físicos y financieros, para alcanzar objetivos comúnmente relacionados con beneficios económicos, materiales, de servicio, entre otros” (p. 262).

De acuerdo con lo anterior, la gestión directiva educativa requiere de un gerente efectivo, es decir, un directivo con capacidad para actuar eficiente y eficazmente, lo cual se logra con base en suficientes competencias, habilidades para dirigir con responsabilidad, establecer nuevas relaciones interpersonales apoyándose tanto en la autoridad como en el compromiso en las instituciones educativas.

Por otra parte, las dimensiones de gestión comprenden:

1. Preocuparse por el personal: Prover los recursos necesarios (tiempo, personal, fondos, materiales y facilidades) para desarrollar a gusto el trabajo.
2. Apoyo instructivo.
3. Monitorizar las actividades de la escuela.
4. Construir relaciones con la comunidad; que faciliten la participación de familias y comunidad. Además de organizar actividades que faciliten la participación de familias y comunidad, es preciso tender a que la escuela se configure y opere como parte de una comunidad más integral.

De otro modo, para Murad (2009), la gestión educativa se refiere a la habilidad y al arte de liderar personas y coordinar procesos, para llevar a cabo la misión de cualquier organización. Adicionalmente, la gestión educativa es la traducción actualizada de las palabras educative management. En cambio, en Brasil se utilizó, por mucho tiempo la palabra administración; pero este término tenía la desventaja de referirse, principalmente, al patrimonio físico y monetario. Hoy día, todavía los dos términos se alternan. Varios libros traducidos del inglés utilizan tanto gestión como administración para management.

**Hacia una Pedagogía Praxeológica**

Una metodología educativa que hemos llamado praxeología pedagógica, consistente en un proceso reflexivo de y sobre las prácticas sociales y profesionales que realizan nuestros estudiantes y docentes de modo que, a partir de una observación y problematización de la realidad de su propia práctica (VER) que es luego confrontada e interpretada a partir de teorías y modelos aprehendidos (JUZGAR), les permita proponer mejoras a su acción y alternativas a las prácticas futuras (ACTUAR) y validar los conocimientos y competencias adquiridos en un proceso en espiral de Devolución Creativa.

Esta praxeología pedagógica debía ser más que una metodología de trabajo educativo y social: podíamos entenderla también como un modelo o un paradigma de construcción de conocimiento pedagógico a partir de la experiencia y de la práctica educativa cotidiana. Creemos que hoy ya estamos en capacidad de comenzar a hablar de pedagogía praxeológica y de intentar construir modelos y conceptualizar sobre diversos temas fundamentales del quehacer educativo y social.

Las reflexiones que siguen se inscriben en una propuesta pedagógica que las recientes reformas educativas, y sobre todo lo que tiene que ver con aquellas profesiones que implican interacción con personas y comunidades (en general las profesiones que ofrece la Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO), dado su modelo educativo y su insistencia en el compromiso social; pero sobre

todo las de educadores, trabajadores sociales, filósofos, psicólogos, comunicadores). Porque la propuesta va más allá de que los estudiantes realicen prácticas profesionales e incluso de que éstas sean excelentes; se trata de que todo el proceso formativo integre, plena y eficazmente, la teoría y la práctica, mediante diversos dispositivos pedagógicos, sobre todo aquel del ejercicio de la práctica reflexiva; de que esta articulación teoría-práctica sea compartida por el conjunto de los actores que intervienen en el proceso educativo (universidad, empresa, instituciones).

Destaca Juliao (Ob. Cit.) todo ello en un proceso de reflexión en y desde la práctica, por eso es que podemos decir que nos inscribimos aquí definitivamente en lo que estamos llamando pedagogía praxeológica, es decir, un enfoque que busca la elaboración de saberes prácticos (saberes o teorías operacionales, pertinentes para la praxis social y educativa) mediante una práctica de saberes (tanto experienciales como teóricos). Durkheim (1991) ya decía que “la pedagogía es una teoría práctica en tanto que consiste en una cierta manera de reflexionar en las cosas de la educación “con miras a proporcionarle a la actividad del educador ideas que lo guíen” (p.79).

Se trataría entonces un proceso de educación reflexivo, crítico y polémico, que busca superar el actuar según el sentido común, uniendo coherentemente discurso y acción, y que fundamenta la acción humana como proyecto, como

saber y como ética. Es en ese sentido lo que Freire pretende, mediante la pedagogía praxeológica que propone, el paso, tanto para los educadores como para los educandos, de la curiosidad natural, propia de la llamada consciencia ingenua, a la curiosidad epistemológica, propia de la consciencia crítica, lo cual no se logra sin conflictos internos. Dicho de otro modo, el maestro debe abandonar su quehacer educativo de sentido común para adoptar una práctica de enseñanza fundada sobre saberes profesionales demostrados, metodológica y éticamente desarrollados.

Es decir, que el proceso praxeológico no puede consistir sólo en observar y analizar el contexto en el que se realiza la práctica, sino que es ante todo la observación y el análisis de lo que ocurre en el practicante y en su actuar, en el momento mismo en que realiza su práctica y, obviamente, después de concluirla.

Por eso es que proponemos un modelo de formación en alternancia que llamamos modelo praxeológico, que parte de la experiencia concreta de los actores para interrogarlos por la inteligibilidad, la racionalidad y el sentido de la misma. En otras palabras, el modelo praxeológico se separa de los modelos tradicionales, académicos y pedagógicos, de transmisión de saberes para proponer un enfoque de elucidación de las prácticas profesionales que implica a sus autores y pretende analizar las condiciones, los procesos y el sentido de su acción. El modelo praxeológico es así aquel que

se plantea como el más pertinente para facilitar una apropiación responsable por el estudiante de su proceso de formación y el más coherente con el enfoque socio-constructivista que subyace en el modelo educativo de UNIMINUTO.

Es en esta articulación entre enfoque por competencias y paradigma socio-constructivista que el modelo praxeológico constituye un marco coherente de referencia para la reflexión y la acción centrada en la construcción de competencias personales y profesionales. En fin, el modelo praxeológico, en tanto que pretende dar razón del actuar, se interesa por el sentido de la acción (es decir, sus objetivos y finalidades), pero también por las razones del actuar mismo. Por eso consideramos que un enfoque praxeológico es indisoluble de un enfoque ético.

En síntesis, este proceso praxeológico de alternancia plantea evidentemente muchos interrogantes: cuestiones de didáctica, de docimología (es decir, del control y evaluación de los conocimientos), de epistemología (relativo a los saberes de referencia), y de axiología (que pregunta por los valores y las normas que los actores manejan en su acción).

Por eso la reflexión sobre todos estos aspectos de la formación de los profesionales que tendrán que vérselas con el trabajo humano o comunitario es fundamental y constituye un auténtico quehacer praxeológico.

## El Quehacer Praxeológico

Parafraseando a Juliao (Ob. Cit. p.70), podemos, entonces, poner a consideración tres dimensiones en el proceso formativo que genera y supone el quehacer praxeológico aquí planteado: primero, el orden de la ilusión, de lo imaginario, de lo concreto vivido y experimentado; después, la objetivación, sistematización e instauración de un conocimiento mediante un discurso teórico; finalmente, la génesis de creaciones/ acciones participativas y solidarias que se concretan en un proyecto, a partir de conocimientos validados por la experiencia, y que, a su vez, en ese proceso de devolución creativa generan nuevos conocimientos.

Señala Juliao (Ob. Cit.) que se podría, entonces, resumir el aporte de la praxeología al quehacer educativo en estos puntos:

1. Desde el punto de vista epistemológico, su objetivo consiste en precisar, formalizar y hacer operativos los saberes que integran la experiencia en la acción.
2. Permite organizar el recorrido de las prácticas sociales y/o profesionales, lo que a su vez ayuda a identificar rupturas, intersección de proyectos, elaboración de estrategias participativas y solidarias, entre otras posibilidades de aprender de lo que se está viviendo.
3. Ayuda a optimizar el acto formativo con una mínima intervención del agente educativo.

Así, educar se vuelve facilitar la independencia del sujeto, hacer posible su autoformación, atenuar los efectos institucionales, lo que contribuye a la identificación y al reconocimiento de las competencias y de los conocimientos mutuos.

4. Permite destruir las barreras que existen entre las disciplinas, particularmente en ciencias humanas y sociales, en pro de una educación diferente, multidisciplinaria, centrada en una evaluación eficaz de los requerimientos del sujeto y en una aplicación permanente de lo aprendido a lo vivido, y viceversa.

Podemos confirmar, entonces, que el sujeto de la investigación praxeológica se nos presenta con capacidad de acción y poder transformador, no sólo en el ámbito personal y/o grupal, sino también en el del entorno material y sociopolítico. Pero, así mismo, con competencias para discernir, diseñar, organizar y planificar procesos que favorezcan y se fundamenten en diversas formas de participación de las personas y comunidades, en una perspectiva democrática y de autogestión; no se puede obviar, entonces, el carácter de formación de ciudadanía que conlleva la praxeología.

En definitiva, el quehacer praxeológico es investigación, puesto que es un proceso sistemático, que orienta sus fases desde un saber preexistente,

tanto en el praxeólogo/ investigador, como en los otros actores de la investigación. Este saber es producto de la praxis y de la experiencia, actividades que permiten conocer y transformar tanto al sujeto, como al entorno, y sistematizar las experiencias para ir así forjando un proceso de cambio y/o transformación de modelos de vida, modos de congregarse, maneras de intervenir e interactuar; así como la generación de procesos educativos y organizativos, y de criterios de pertenencia social y ciudadana.

El quehacer praxeológico es también acción, es reflexivo y es participación. Acción, entendida no sólo como el mero actuar, ni como cualquier tipo de acción, sino como aquella acción que resulta de una reflexión e investigación permanentes sobre la práctica, no sólo para conocerla, sino, fundamentalmente, para transformarla. Participación, porque implica un proceso de comunicación y retroalimentación constante entre los actores del quehacer praxeológico, en el que la planeación, la toma de decisiones y la realización de los proyectos son un compromiso colectivo o de grupo.

Por otra parte, es un quehacer crítico, porque la praxis se somete a un análisis y discusión continua, entre los sujetos y actores de la investigación, que llevan a procesar e interpretar de modo más global el contexto social de la práctica, promoviendo la búsqueda de opciones de cambio e

innovación, con base en los intereses y necesidades personales y/o colectivos.

Finalmente, es reflexivo pues el producto de un análisis, debe instituirse una relación entre la práctica investigada, el contexto y los actores de la investigación, lo que, a su vez, fortalece el análisis, la evaluación y la interpretación de la problemática y sus causas, valorando las acciones realizadas y produciendo un saber que permite a los sujetos enfrentar las situaciones que se les presenten de modo conjunto y organizado. Es por eso que se puede afirmar que la investigación y la acción, la reflexión y la vida se funden creadoramente en el quehacer praxeológico.

### **Reflexiones de cierre**

La gerencia, es el manejo estratégico de la organización. Por su parte, la gestión, enfatiza en el conjunto de acciones que se realizan para desarrollar un proceso determinado. El modelo praxeológico constituye un marco coherente de referencia para la reflexión y la acción centrada en la construcción de competencias personales y profesionales.

Este modelo permite organizar el recorrido de las prácticas sociales y/o profesionales, lo que a su vez ayuda a identificar rupturas, intersección de proyectos, elaboración de estrategias participativas y solidarias, entre otras posibilidades de aprender de lo que se está viviendo.

De igual modo el modelo praxeológico fortalece el análisis, la evaluación y la interpretación

de la problemática y sus causas, valorando las acciones realizadas y produciendo un saber que permite a los sujetos enfrentar las situaciones que se les presenten de modo conjunto y organizado.

El quehacer praxeológico es investigación, es también acción y participación. Por otra parte, es un quehacer crítico, porque la praxis se somete a un análisis, discusión continua y reflexiva.

### Referencias

- Ayala, R. (2008). La metodología fenomenológico-hermenéutica de M. Van Manen en el campo de la investigación educativa. Posibilidades y primeras experiencias. *Revista de Investigación Educativa*, 2(26): 409-430. [Documento en línea]. Disponible: <http://revistas.um.es/rie/article/viewFile/94001/90621>. [Consulta: 2015, octubre]
- Chiavenato, I. (2009a). Gestión del talento humano. (3ra ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009b). Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill.
- Juliao, C. (2010). Hacia una pedagogía praxeológica. Facultad de Educación. Departamento de Pedagogía. Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO).
- Juliao, C. (2011). El enfoque praxeológico. 1ra ed. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios (UNIMINUTO). Facultad de Educación (EDU). Departamento de Pedagogía - Escuela de Alta Docencia. Colombia.
- Malagón-Londoño, G., Galán, R. y Pontón, G. (2010). Administración hospitalaria. (3ra ed.). Bogotá, Colombia: Panamericana.
- Murad, A. (2009). Gestión y espiritualidad, una puerta entreabierta. Venezuela: Paulinas Brasil-Grupo Editorial Latinoamericano.
- Nieto de Cordero, Z. (2017). Constructo teórico motivacional para la gerencia del servicio de Laboratorio Central del Hospital Dr. “Antonio María Pineda” desde la mirada de los Bioanalistas. Tesis doctoral no publicada. Universidad Yacambú, UNY. Barquisimeto, Estado Lara, Venezuela.
- Robbins, St. y Coulter, M. (2009). Administración. (10<sup>a</sup> ed., junio 2009). México: Pearson Educación.
- Runes, D. (2004). Diccionario de Filosofía. (3<sup>a</sup> ed.). Caracas: Grijalbo.