

ENIGMA EPISTÉMICO DE LA GERENCIA EDUCATIVA POSTMODERNA

EPISTEMIC ENIGMA OF POSTMODERN EDUCATIONAL MANAGEMENT

Juan Carlos Marrero Rico

pdjuanmarrero@gmail.com

ORCID 0000-0002-2369-0097

Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias de la Educación. Doctorado en Educación. Valencia. Venezuela

Recibido: 02/09/2021 - Aprobado: 30/11/2021

Resumen

La educación es un proceso fundamental que influye en el progreso de la sociedad, por ello es importante que los gerentes educativos garanticen el logro de los objetivos establecidos; puesto que son los encargados de mejorar la educación del siglo XXI. Por tal motivo, en el artículo se evidencia los procesos epistémicos de la gerencia educativa postmoderna. Además, se genera un aporte epistémico asociado a la educación venezolana en un proceso complejo como lo es la postmodernidad. Es importante señalar que las instituciones necesitan desarrollar procesos creadores que brinden un nuevo sistema de oportunidades para el fortalecimiento de la distinción analítica efectuada por el pensamiento complejo en la educación y que requiere de una actualización transdisciplinaria en la imperante postmodernidad.

Palabras clave: Gerencia educativa postmoderna, enigmas, hermenéutica

Abstract

Education is a fundamental process that influences the progress of society, therefore it is important that educational managers guarantee the achievement of the established objectives; since they are in charge of improving the education of the 21st century. For this reason, the article evidences the epistemic processes of postmodern educational management. In addition, an epistemic contribution associated with Venezuelan education is generated in a complex process such as postmodernity. It is important to point out that institutions need to develop creative processes that provide a new system of opportunities for strengthening the analytical distinction made by complex thinking in education and that requires a transdisciplinary update in the prevailing postmodernity.

Keywords: Postmodern educational management, enigmas, hermeneutics

Enigma epistémico de la gerencia educativa postmoderna

Desde el principio de la educación, el impacto que tiene la gerencia educativa en los diversos espacios socio académicos, y analizando los múltiples cambios vertiginosos sobrevenidos en los últimos años al ámbito educativo, se reflexiona sobre el contexto histórico y social en el cual se encuentra inmersa la educación. Período en donde se debe poseer consciencia del cambio al cual están sometidas las fuerzas sociales, políticas y las pertenecientes a la gerencia educativa venezolana; En este sentido, se plantea la necesidad de replantear su visión a un enfoque de la gerencia educacional postmoderna, que responda a las necesidades académicas e impulsen la excelencia educativa.

No obstante, esta época actual, se caracteriza por un entorno cambiante, globalizado, que ha dejado de manifiesto la evolución de la teoría del conocimiento y su imperante necesidad de adaptación a los nuevos paradigmas emergentes. De allí, los códigos actuales han de ceder, como lo han hecho en épocas anteriores, ante la evolución de las ciencias (Villareal y Rodríguez, 2016). De esta manera, vivimos en una sociedad de la información donde la rapidez de la misma aumenta a pasos agigantados, acarreando múltiples necesidades en las organizaciones.

Por ende, el gerente del siglo XXI, se enfrenta al reto de convertirse en agentes del cambio, ello implica cambiar de paradigmas, adoptando las teorías del conocimiento gerencial emergentes. Cabe resaltar, que la episteme de la gerencia ha pasado por un proceso de cambio, adoptando diversos planteamientos que se han producido a través del tiempo, de allí cabe preguntarse: ¿Qué gerenciar? ¿Cómo gerenciar?, ¿Para qué gerenciar?, ¿Dónde debe comenzar la formación del líder para Gerenciar? Tales enigmas

nos llevan a reflexionar acerca de la relación que se establece en la gerencia, para lo cual es necesario el uso de la hermenéutica para explicar la interpretación de los tópicos mencionados.

De esta forma, desde la hermenéutica se concibe a la gerencia educativa como el cargo que ocupa el director, supervisor, quien coordina los recursos a través de planteamientos de acuerdo a lo establecido en la teoría tayloriana (González, 2009). No obstante, haciendo un estudio reflexivo de la gerencia educativa desde la vertiente heurística, es conveniente citar a Drucker (1992), quien manifiesta que la gerencia es el proceso de trabajar con y a través de otras personas y grupos para alcanzar metas organizacionales. De acuerdo al presente autor, la gerencia consiste en realizar una serie de actividades que contribuyan a alcanzar los objetivos planteados, para lo cual se requiere trabajar en equipo.

Desde otra perspectiva, al hacer alusión a la gerencia desde el enfoque institucional, amerita definirla en el contexto en el que ella se sitúa; "la gerencia incluye la acción y el efecto de administrar de manera tal que se realicen diligencias conducentes al logro apropiado de las respectivas finalidades de las instituciones" (Palladino y Palladino, 1998, p.9). Es decir que la tarea de un gerente es la de un administrador, que se enfoca el lograr alcanzar las metas organizacionales.

En lo relativo a la gerencia, Ruiz (1997), la define como el proceso que se inicia con la formulación de una idea, y el empleo de recursos para lograr los objetivos, con la máxima eficiencia en sus operaciones al llevar a cabo eficaz y eficientemente las tareas que se asignan, sin dejar de prestar atención a 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 para alcanzar objetivos, comúnmente relacionados con beneficios económicos. Este autor, al definir la gerencia se enfoca en sus funciones básicas, como lo es planificar, organizar, dirigir y controlar.

De allí se desprende que la gerencia va más allá, se requiere de un líder que ejerza un conjunto de acciones que estén en concordancia con lo planificado, un directivo que se enfoque en materializar los hechos, llegando a alcanzar los objetivos organizacionales, para ello debe existir una planificación, organización, control de gestión. Sin embargo, la praxis gerencial involucra otros aspectos como el liderazgo, la comunicación efectiva, las tecnologías de la información y comunicación, los pensamientos paradigmáticos y todo aquel pensamiento filosófico que permita ahondar en la participación de los integrantes de la organización.

Desde el punto de vista epistemológico, la gerencia tiene como objetivo explicar y predecir la problemática de la eficacia (lograr objetivos), la eficiencia (logro de objetivos con la mejor utilización de los recursos), y la efectividad social (impacto) de las organizaciones (Robbins, 2007). De manera que, desde esta perspectiva epistemológica, la gerencia es entendida como un proceso organizativo, donde es preciso incorporar diversos recursos para lograr objetivos organizacionales preestablecidos. Estas metas predeterminadas permitirán a los profesionales unir esfuerzos para poder subsistir ante los embates del medio tan dinámico y cambiante.

A su vez con respecto a la gerencia educativa, autores recientes como Lugo y Luque (2008); expresan que la Gerencia Educativa puede concebirse como el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de las instituciones, y sus relaciones con la sociedad, con miras a conseguir los objetivos institucionales a través del trabajo de todos

los integrantes de la comunidad, con la finalidad de ofrecer un servicio de calidad, excelencia, y coordinar las distintas funciones de los miembros hacia la consecución de proyectos comunes.

De acuerdo a lo antes planteado se considera que la gerencia educativa es una herramienta fundamental para el logro y el buen funcionamiento de las instituciones y organizaciones, además es un proceso mediante el cual se planifica, organiza y utiliza una serie de recursos de manera eficaz y eficiente que permita alcanzar las metas organizacionales preestablecidas. Sin embargo, ser gerente va más allá, consiste en orientar todos los esfuerzos hacia la búsqueda de la calidad y la excelencia, es lograr motivar, guiar, orientar a todo un equipo para que entre todos logren obtener los objetivos esperados. Pero es especial es comprender que lo más importante ya no son los recursos materiales; sino el capital humano.

Por consiguiente, es necesario que los gerentes manejen modelos emergentes de la postmodernidad y se adapten a las necesidades de sus trabajadores, debido a que la educación actual, no solo atiende exigencias tecnológicas o rigurosas, sino también se reconcilió como por ejemplo la hora de entrada o salida del personal. Hoy en día, las nuevas realidades gerenciales precisan de un gerente flexible, innovador, holístico, creativo, transformador abierto al cambio, que permita la iniciativa y no ahogue la creatividad, ni el deseo de superación. Un director que no sea autoritario, que privilegie el recurso humano sobre el capital. Es importante entender el enigma de lo que implica ser gerente, ya que el mejor director no es el que se pasa todo el día sentado en su escritorio, el que se cree un "Dios omnipotente", la "máxima autoridad", o el que coloca barreras de comunicación con sus empleados, el mejor gerente no es el que grita, impone su autoridad, ideas, opiniones, es rígido. Todo lo contrario un gerente postmoderno, es aquel que está abierto

al cambio, delega funciones, no es burocrático, mantiene una comunicación efectiva con su personal, reconoce que el activo más valioso es su capital humano, y en especial sea holístico, que direcciona, planifique para solventar los problemas institucionales y de la sociedad en la que se encuentra inmerso.

En lo referente a los elementos tecnológicos educativos en postmodernidad Banderela (2021) expresa:

Los recursos de la era tecnológica reclaman a las organizaciones adaptarse y reinventarse para navegar por la sociedad de la información, el avance tecnológico y la multidisciplinariedad del conocimiento. En tales desafíos, la conectividad, comunicación, capacidad transaccional y disponibilidad en línea y redes, son condiciones de supervivencia, transcendentales, con mayor énfasis, en este tiempo postmoderno. Esta era de la conectividad en la nube, del CloudComputing y de las redes sociales se impone cambiando hábitos, esquemas de poder, de relación en todas las dimensiones de la vida personal y familiar, organizacional e institucional que migran de la aldea local a una aldea global plena de nuevos paradigmas; no obstante, lo que se ratifica con más vigor es la importancia de la acción comunicativa en los nuevos estatutos apócalas, lo que exige una redimensión permanente de actividades como la educación y, dentro de ella, del desempeño gerencial.
(p.9)

Es importante hacer énfasis en lo que señala Banderela debido a que en la actualidad, los patrones de comunicación se desprenden del elemento tecnológico, que docentes y estudiantes deben adoptar como hábito debido a que se impone una era rodeada de redes sociales en una nueva sociedad del conocimiento en la vida social y personal de la academia. Por ende, es menester reflexionar acerca del uso adecuado de la tecnología, como

elemento cultural que permite la reorganización gerencial al momento de incluir un discurso académico en plataformas como Telegram, Whatsapp, Google Meet o Classroom para retroalimentar el proceso de enseñanza y aprendizaje en la era postmodernidad.

Al respecto, cabe resaltar que en los últimos años las tecnologías de la Información y Comunicación se han ido expandiendo en todos los aspectos de la vida del individuo, teniendo impacto significativo en la sociedad y consecuentemente en el contexto educativo. No obstante, los sistemas educativos en todo el mundo se enfrentan al gran desafío de incorporar tales herramientas a los procesos gerenciales, lo que conduce a los gerentes realizar cambios paradigmáticos, y adoptar enfoques de la gerencia educacional postmoderna.

Sin embargo, hoy en día dentro de las instituciones parecieran estar empleando teorías obsoletas que no son acordes a los cambios sociales y a las nuevas concepciones que se manejan dentro de la gerencia postmoderna. Por consiguiente, los modelos implementados por los directivos, no tienen relación, porque la realidad que se vive en el entorno laboral no es cónsona con las teorías planteadas. Es decir, los fines de la gerencia educativa no se adaptan las necesidades de la sociedad o el contexto, manifestando discrepancia entre la realidad que se vive y lo intereses que persiguen.

No obstante, vivimos en una sociedad caracterizada por un creciente avance tecnológico en los procesos de gestión académica, por lo que se requiere incorporar estas herramientas o medios audiovisuales a la praxis, de manera que facilitan el acceso de información indispensable en las instituciones, universidades, Ministerios. Esto genera patrones de comportamiento social,

crea códigos para la gerencia de la comunicación y del lenguaje, inculcando o transculcando modelos sobre gerencia (Cordero, 2011).

Según Castell (1997), se percibe un “*complexus*” sistema en la sociedad de la información donde la rapidez de la misma aumenta en pasos agigantados, acarreando múltiples necesidades en las instituciones. De allí, resulta imprescindible incorporar a la gerencia educativa, las herramientas tecnológicas en aulas escolares, direcciones de planteles, instituciones, zonas educativas, Ministerios y universidades, de manera que la tecnología se encuentre al alcance de todos. Debido a que se convierte en una fuente inagotable de información en el proceso de formación y documentación para facilitar la dirección académica.

Es decir, que el planteamiento postmoderno supone un cambio paradigmático en la vida del ser humano. El enigma sería ¿los gerentes poseerán las habilidades técnicas instrumentales para desenvolverse en el entorno tecnológico?, ¿el uso de la tecnología en la praxis gerencial, será beneficioso para lograr una comunicación efectiva con los compañeros de trabajo? O ¿acaso la tecnología, limitará la comunicación e interacción personal entre el gerente y su equipo de trabajo?, ¿Es posible erradicar por completo la fobia hacia la tecnología por parte de algunos directores? La realidad amerita que el modelo educativo y gerencial se adapte a las nuevas demandas para una mejor formación y calidad educativa, pero la clave radica en el uso de los directivos le dan a la tecnología. Por ello, fue necesario enfocar parte del hecho epistémico gerencial desde el cristal de la postmodernidad, entendiéndose esta como el período de la cultura occidental iniciado en el último tercio del siglo XX donde se desdibujan las estructuras racionales de la modernidad. (Larousse: 2008).

Al respecto, el postmodernismo es entendido como una época, en donde regentan las críticas de los teóricos sociales y organizacionales a las teorías modernistas, señalando su insuficiencia en la comprensión de un mundo lleno de complejidades. Lipovetsky (1990) argumenta en cuanto a la postmodernidad lo siguiente:

Proceso y momento histórico en el que se opera ese cambio de tendencia en provecho del proceso de personalización, el cual no cesa de conquistar nuevas esferas: la educación, la enseñanza, el tiempo libre, el deporte, la moda, los horarios, el trabajo... o el predominio de lo individual sobre lo universal, de lo psicológico sobre lo ideológico, de la comunicación sobre la politización, de la diversidad sobre la homogeneidad, de lo permisivo sobre lo coercitivo. (p. 113)

Asimismo, el prefijo "pos" no tiene como intencionalidad alejarse de lo moderno, sino que es continuidad de las premisas fundamentales del mismo; por ello se percibe a la postmodernidad como un capítulo de la crisis de la modernidad. Según Lyon (2000) se caracteriza por el auge del sector servicio, el rápido cambio tecnológico y las posibilidades que ofrece las telecomunicaciones, convirtiéndose en aspectos decisivos para los intercambios empresariales y sociales.

Por lo que, la posmodernidad en el siglo XXI corresponde a un momento histórico donde la sociedad se desenvuelve en base a la tecnología y existen diversos enigmas epistemológicos de la gerencia educativa postmoderna, la realidad es que los directivos y gerentes, no están preparados o se niegan a afrontar cambios tan abrumadores y a incorporar la tecnología en su praxis. Se percibe como los modelos gerenciales modernos y obsoletos no acaban

de morir, y los modelos emergentes del postmodernismo no terminan de nacer. Existe resistencia al cambio, convirtiéndose en un obstáculo para adoptar las herramientas tecnológicas, debido no sólo a que los gerentes no sólo no poseen las habilidades técnicas instrumentales para desenvolverse en el mundo tecnológico; sino también existe fobia por parte de los directivos a la tecnología, por ser un mundo desconocido para ellos.

Así, de acuerdo a Cordero (2011) "*...el mundo virtual, ausente para unos y subutilizados para otros, deterioran el contacto personal ante el virtual, empobreciendo la gestión comunicativa, tanto en su oralidad como en la relación personal, limitando la capacidad de esfuerzo por entender el mundo ...*" (p. 22). Es decir, que muchos profesionales por no entender la tecnología prefieren no utilizarla, y lo que es más preocupante, se aferran tanto a los paradigmas modernos, que continúan manteniendo una gestión aislada al entorno que les rodea.

Cordero (2011) plantea que

La gerencia educacional debe redimensionarse desde la axiología, donde los valores universales y legítimos del hombre, se inculquen en el hogar, la escuela, la universidad y la misma sociedad, ya que en la actualidad se desarrolla una humanidad con profundos resquebrajamientos de valores humanos, lo cual es altamente deletéreo para las generaciones futuras. La condición humana parece olvidarse, siendo sólo uno de los múltiples retos para los prolegómenos epistémicos, los cuales deben acceder y apropiarse correctamente de la tecnológica de avanzada, sin perder la plena consciencia de la condición humana que se debe cultivar. Es muy importante entender que la gerencia epistémica debe apropiarse correctamente de la tecnología de vanguardia para el disfrute de todos y en armonía con los valores universales del hombre sin bifurcar los principios fundamentales de la humanidad. (p.23)

Al respecto, Morín (2000), considera esto como una sociedad individualista, con ausencia de valores, donde los afectos por la humanidad están perdidos. A través del modelo de competitividad darwiniana en la gerencia educativa se está desarrollando una generación de relevo que no posee las herramientas acordes para educar las futuras generaciones bajo estándares de excelencia. Es en este punto en dónde la teoría morintiana se fundamenta para decretar la "muerte" de la modernidad por agotamiento paradigmático, lo cual se percibe en la miseria, el abandono tanto institucional y social, así como también por el deterioro que ha traído el seudo desarrollo tecnológico y científico de la sociedad. De esta forma, se reafirma el argumento axiológico, holístico y postmoderno, indispensable para reflexionar sobre los enigmas epistémicos de la gerencia educativa postmoderna, los cuales tienen que surgir en las ruinas de una cultura gerencial moderna en crisis. ¿Qué Gerenciar?, ¿Y cómo Gerenciar en la postmodernidad?". ¿Dónde debe comenzar la formación del líder postmoderno para Gerenciar? Romero (2006), expresa que, para dar respuesta a tales inquietudes e interrogantes, estos nuevos conocimientos deben surgir de una ruptura epistemológica, a fin de producir la transformación que en términos de Bachelard, debe responder tres preguntas directrices ¿Qué Gerenciar?, ¿Para qué Gerenciar? ¿Y cómo Gerenciar?

De acuerdo a las preguntas formuladas por Romero (2006) estamos en presencia de una organización, escuela, liceo, universidad, Ministerio, Zonas Educativas, la misma obedece a una filosofía, surgen más interrogantes ¿Qué ha de hacerse?, ¿Cuál es la tarea que debemos realizar?, ¿Qué instrumentos se necesitan para el desarrollo de la misma para que sean eficaces y eficientes?, ¿Cuál es el rol que debe ejercer un gerente postmoderno?, ¿De qué

manera el Perfil del Gerente influye en los cambios que actualmente se viven en las organizaciones del siglo XXI?

Según Lizardo (2001), los valores sociales son un elemento fundamental para la formación del recurso humano, debido a que contribuyen a desarrollar las habilidades, destrezas que exige el nuevo milenio, las cuales necesitan de ciudadanos con aptitudes y actitudes diversas a las tradicionales, que tengan la habilidad de hacer frente a los desafíos sociales e individuales para impulsar los cambios que la dinámica requiere. Este argumento se transforma en demostración de peso discursivo para decretar el agotamiento de los modelos de gerencia educativa hasta ahora instaurado, y a la vez son fundamentos para emprender la búsqueda de otras epistemes enmarcadas dentro de la nueva gerencia académica postmoderna.

De esta manera, partiendo del Enigma epistémico de la Gerencia Educativa, se ha identificado a la Gerencia Educativa Venezolana como objeto del presente estudio, la cual es necesaria redimensionar hacia un enfoque de la gerencia educativa postmoderna. Con el presente estudio se pretende realizar una aproximación teórica desde la hermenéutica.

El problema se plantea en que la gerencia educativa de la modernidad se limitó, solamente al entorno institucional académico, y no trascendió más allá del liceo. El modelo de Gerencia Educacional Venezolano se limita medianamente sólo a los espacios de las escuelas, liceos y universidades, sin ver lo que transcurre fuera de su entorno social o comunitario. Los directivos eran burocráticos, gerentes autoritarios que ejercían su autoridad detrás de una oficina. Se enfocaban en cumplir con las actividades asignadas por Zonas Educativas, Ministerios, Autoridades. Su mundo se limitaba a ver la realidad del liceo.

A su vez, Lizardo (2001), manifiesta que "el sistema educativo no se ha modernizado como lo exige el reto de incorporarse ante las nuevas tecnologías y acercamiento humano, institucional y socialmente, para mejorar la calidad del mismo en función del ser y el hacer" (p.74). De esta manera, el autor antes mencionado expone una tesis sobre la problemática real del sistema escolar venezolano, el cual ha incrementado su tecnología, pero de manera lenta debido a que la tecnología avanza con asombrosa rapidez. No obstante, el acercamiento humano está en decadencia, pues el individualismo impera en la escuela, como parte de un currículo oculto con fundamentos capitalistas (Torres, 1998).

Aunado a ello, hoy en día dentro de las instituciones educativas, universidades, Zonas Educativas, parecieran estar implementando modelos gerenciales arcaicos, viejos, obsoletos, desactualizados, que no están acorde a los cambios socio académicos que impone esta sociedad cambiante y a las nuevas posturas que se emplean dentro de la gerencia postmoderna; no existe relación, entre realidad que se vive en el entorno laboral, con las teorías, postulados e ideas planteadas e implementadas en la praxis gerencial. Situación que es preocupante, ya que, como individuos, debemos aceptar los cambios, debemos adaptarnos a las nuevas realidades. No se puede pretender cambiar el mundo utilizando teorías o postulados antiguos que proceden de otras épocas. Es imperante que los gerentes despierten a la nueva realidad, que se formen, estudien nuevas teorías y se abran a las posibilidades de postulados emergentes postmodernos que es lo que permitirá solventar los problemas y alcanzar la tan anhelada la excelencia educativa.

Asimismo, otra de las problemáticas de la gestión educativa moderna, es que en el ámbito de la educación venezolana continúa la praxis de una acción gerencial controladora, rígida, vertical, tímida y eminentemente administrativa, siendo uno de los aspectos que contribuyen al deterioro del actual sistema educativo. En este sentido González (2010) explica:

Se plantea la necesidad de renovar la acción gerencial a fin de que se convierta en un agente del cambio y de motivación para el docente, los gerentes educativos a través del espítome de la gerencia educativa y la arqueología del pensamiento gerencial, dado a que el sistema educativo actualmente tiende hacia la búsqueda de niveles de calidad de la educación urgidos por los cambios generados por la sociedad. La transformación debe tener intrínsecamente la calidad como una expectativa dentro de cada plantel. (p.154)

Además, es importante que las teorías gerenciales están solicitando ser actualizadas, así como día a día se producen cambios en las organizaciones, también es necesario cambiar los paradigmas existentes. Pero, la gerencia educativa actual, está sumergida en un contexto rígido, inflexible, arcaico, lo que incapacita una adecuada gestión organizacional, toda vez que ese esquema tradicional, no se adapta a los retos vigentes y no aprovecha los beneficios de la actualidad. En este orden de ideas, Olivares (2003), indica que la acción gerencial hereda " el verticalismo en las líneas de mando, la centralización de las decisiones y la rigidez administrativa producto de la administración científica, lo cual provoca una desarticulación en los planes inmediatos" (p.05), a su vez, se plantea que la sociedad de hoy mantiene una estructura organizacional rígida, lineal y jerarquizada burocráticamente, sobre todo en el ámbito académico; además confirma que esta forma

organizativa es propia de la Iglesia Católica y de la estructura castrense donde prevalece el mando y el control.

En Este sentido, tal como lo plantea Villarreal (2006) las teorías clásicas sobre las organizaciones, no son ahora suficientes para afrontar el entorno vigente. La sociedad, requiere de una perspectiva organizacional más profunda, holística y con mayores niveles de flexibilidad. En las gerencias actuales todavía existe el autoritarismo, la burocratización, líneas directas de autoridad y mando; se presenta un formato piramidal, en donde los directivos transmiten órdenes y se privilegia el recurso material o de capital sobre el recurso humano.

Aunado a ello, otro de los inconvenientes encontrados en la gerencia educativa actual es que no responde efectivamente ante la cosmovisión contemporánea del individuo y su entorno. De acuerdo a Lizardo (2001), se necesita de *"una nueva gerencia que guíe hacia un proceso comprometido con el desarrollo y progreso del país"* (P.79), ya que la actual ha dejado de lado a la sociedad.

Desde otra perspectiva, un aspecto relevante radica en la cultura de los gerentes educativos modernos, quienes no tienen arraigado la vocación, sentido de pertenencia, están llenos de apatía, indiferencia, interesados en "cumplir" con lo que el Ministerio establece, se limitan a cumplir sus actividades, no ven más allá del plantel educativo. Están desinteresados en perfeccionar su formación académica, están más interesados en el lucro, que en lograr mejorar la calidad educativa. Además, la mayoría de los directivos poseen puestos políticos, no eligen al mejor directivo, al que posea una mejor preparación académica; sino al que esté en concordancia con su ideología

política. Sin prestar atención a que posean conocimientos, Maestría o Doctorados en Gerencia Educativa.

Referencias

- Banderela M. (2021). *Modelo gerencial comunicativo desde la Transdisciplinariedad en el entorno educativo Universitario*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Castell M. (1997). *Conferencia de Manuel Castell: una gozada educativa*. Documento disponible en: <http://www.actilingua.net/2004/04/conferencia-de-manuel-castell-una.html> [25/05/2020]
- Cordero, T. (2011). *Prolegómenos Epistémicos desde una Hologerencia Educativa Postmoderna*. Tesis de doctorado no publicada. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Diccionario Etimológico Virtual (2020). *Etimología de Gerente*. Disponible en: <http://etimologias.dechile.net/?gerente> [26/06/2020]
- Drucker, Peter (2002) *Los Desafíos de la gerencia para el siglo XXI*, Barcelona-España, Editorial Norma.
- González, M. (2009). *Epísteme de la Gerencia Educativa y la Arqueología del Pensamiento Gerencial*. Disponible en: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/n35/art8.pdf> [26/06/2020]
- Larousse (2008). *Diccionario enciclopédico*. Ediciones Larousse Colombia
- Lipovetsky, G. (1990). *La era del vacío*. Ensayos sobre el individualismo contemporáneo. Barcelona: Anagrama.
- Lizardo Delgado, Lesbia. (2001). *Reconstrucción de la acción gerencial en el campo educativo venezolano*. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Lugo y Luque (2008). *Gerencia Educativa*. Documento en disponible en <http://gerenciayeducacion.blogspot.com> [21/02/2013]
- Lyon, David (2000). *Posmodernidad*. Sociología Alianza Editorial. España.
- Maestre, Agapito (1999). La Modernidad en cuestión: fragmentos de un Debate. Metapolítica. *Revista Trimestral*. (Vol. 3, No. 11, p. 1-2).

- Morin, E. (2000). *Los Siete Saberes Necesarios a la Educación del Futuro*. Caracas: Editorial U.C.V.- UNESCO.
- Olivares de Villegas, Nerys. (2003). *Visión Transdisciplinaria para la Gerencia Educativa Venezolana, Una Aproximación Epistémica*. Tesis Doctoral no publicada. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Palladino, Enrique y Palladino, Leandro (1998). *Administración Organizacional. Argentina*. Espacio.
- Romero, J. (2004). *El nuevo gerente venezolano. Una epistemología para la administración pública*. Caracas: OPSU.
- Romero, Salazar (2006) Aproximación a una Sociología de la Gerencia Pública y compromiso social. *Revista gestión y política pública*. (Vol. XV, N° 01).
- Robbins, S. (2007). *Comportamiento Organizacional*. (15a ed.). México. Prentice Hall.
- Ruiz, I. (1997). *La gerencia como proceso de formulación*. Caracas: Editorial
- Torres, J. (1998). *El Currículum Oculto*. Madrid: Ediciones Morata
- Villarreal, J. y Rodríguez, J. (2016). Aproximación Epistémica de las Derivaciones Postmodernas en la Praxis del Gerente Educativo. *Arjé*. (Vol. 10, N°19, p.357-371). Disponible en: <http://arje.bc.uc.edu.ve/arj19/art29.pdf> [23/06/2020]