



## CONTENIDO PROGRAMÁTICO DEL SUBPROYECTO: GERENCIA EDUCATIVA

<b>VICERRECTORADO:</b>	Planificación y Desarrollo Social
<b>PROGRAMA:</b>	Ciencias de la Educación
<b>SUBPROGRAMA:</b>	Especialidades
<b>CARRERA:</b>	Educación
<b>MENCIÓN:</b>	Todas las Menciones
<b>ÁREA DE CONOCIMIENTO:</b>	Formación Profesional Básica
<b>PROYECTO:</b>	Ciencia y Tecnología
<b>SUBPROYECTO:</b>	Gerencia Educativa
<b>PRELACIÓN:</b>	Ninguna
<b>CÓDIGOS POR MENCIONES:</b>	Arte: EA540230504 Castellano y Literatura: EC540230502 Educación Integral: EI540230504 Educ. Física, Depor. y Recrea. ED540230504 Física: EF540230405 Geografía e Historia: EG540230504 Matemática: EM540230504
<b>HORAS SEMANALES:</b>	04 Horas (Totales): 02 H. Teórico y 02 H. Prácticas
<b>UNIDADES CRÉDITO:</b>	03
<b>SEMESTRE:</b>	V
<b>CONDICIÓN:</b>	Obligatorio
<b>MODALIDAD DE APRENDIZAJE:</b>	Presencial
<b>PROFESOR(ES) DISEÑADOR(ES)</b>	Profa. Mercedes Camacho Ávila

Barinas, Febrero 2006

## 1. JUSTIFICACIÓN

Un conjunto de principios sentados hace más de dos siglos ha dado forma a la estructura, la administración y el desempeño de las organizaciones durante los siglos XIX y XX. Muchas de esas organizaciones están definidas bajo pautas de la era industrial. Pautas concebidas por Adam Smith hace 200 años y convertidas en paradigmas empresariales en los años 20 por Henry Ford, Alfredo Sloan, Fredery Taylor, entre otros; pero que ya no son tan exitosas. Se supone que el mal desempeño se debe a que el mundo en que operan ha cambiado y rebasa los límites de su capacidad de adaptarse o revolucionar a esos cambios.

Actualmente no sólo hay más competencia, sino que además de existir ésta es muy variada. Ya no basta ofrecer un producto o servicio satisfactorio. La gerencia de hoy implica mayor capacidad, eficiencia y resultados y las instituciones educativas deben enfocar más su atención en la persona.

En tal sentido, entre los elementos relevantes en el profesional del siglo XXI cabe destacar que el profesional de hoy se desempeña en un medio más exigente que el siglo pasado y las variables que se manejan en un proceso de toma de decisiones en las instituciones educativas son más complejas; las características innatas del profesional y las estrategias utilizadas para lograr los objetivos deseados son factores relevantes en el proceso de su formación.

Es un hecho que en tales acontecimientos el único agente de transformación social es el hombre y que con el cultivo del desarrollo de la persona humana a través de la educación crecerán las oportunidades y las posibilidades de progreso social. Entonces, es necesario definir las bases conceptuales del proceso educativo porque cualquier tipo de educación no necesariamente conduce al logro de ese objetivo. De allí la importancia que tiene el enfoque humanista en la gerencia educativa donde se aspira que el individuo asuma una postura innovadora permanente, creadora y no como una extensión de la máquina.

El enfoque o corriente humanista asume una nueva concepción sobre el hombre como criatura social compleja, con sentimientos, necesidades y temores, cuyo comportamiento es consecuencia de una cantidad de factores motivacionales. El esquema humanista ha sido estructurado con base en las proposiciones sobre supuestos referentes a las características del individuo y la explicación de su comportamiento como ser humano que organiza las acciones, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la creatividad e innovación. Aquí cobra valor la idea de que *“El éxito no tiene tanto que ver con los recursos naturales, la mejor financiación, la estrategia, la tecnología o el activo humano, sino con la capacidad organizacional. Los conceptos de gerencia están cada vez más de moda y más estudiados”* (Lawler, 1994).

La Gerencia, dentro de una perspectiva amplia, es la administración de los recursos existentes en todas sus variantes y el Gerente es la persona que planifica, organiza, dirige y controla una organización a fin de lograr los objetivos propuestos.

Este mismo concepto aplica en la Gerencia Educativa, pero en la búsqueda de objetivos y metas propuestas en un Diseño Curricular, entendiendo que la meta principal de una institución educativa y de su administración es conseguir un beneficio social: La formación de recursos humanos de la más alta Calidad y Excelencia.

En la época actual, la complejidad de los fenómenos sociales exige una nueva sensibilidad y cambio no sólo de lenguaje, sino también de pensamiento. La ética en la gerencia educativa puede ser considerada el prototipo de tema transversal pues, más que un cuerpo de conocimientos, es una forma de pensar más humana que conduce a actuar con base en los valores asumiendo un comportamiento ético y la inserción del individuo en la sociedad, su ambiente natural y en la comunidad como ciudadano en el ejercicio de su profesión como ser activo y de relaciones.

El Sub-proyecto se divide en cuatro (04) Módulos:

- I. Introducción al estudio de la Administración y la Gerencia
- II. Los procesos administrativos y factores que lo conforman
- III. La Gerencia Educativa con enfoque humanista en la Praxis educativa
- IV. Técnicas de dirección en la calidad educativa.

La estrategia de enseñanza se centra fundamentalmente en la teoría y práctica, el trabajo Individual y grupal, en la auto-gestión vinculada a la revisión bibliográfica previa a la clase, en la asistencia y participación en las actividades planificadas. La práctica tendrá un sentido transversal, será considerada un espacio de creación y reflexión capaz de generar nuevos conocimientos y una manera más humana de actuar.

## **2. OBJETIVO GENERAL DEL SUB-PROYECTO**

Al término del Semestre, el estudiante del Sub-proyecto “Gerencia Educativa” del Programa Educación, desarrollará competencias y el valor ético que sustenta una gerencia eficaz y eficiente en los sistemas educativos partiendo de una situación real en un contexto específico.

### **3. MODULO I: INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DE LA ADMINISTRACIÓN Y LA GERENCIA (25%)**

#### **3.1.- Objetivo Específico:**

Analizar los principios básicos de la administración y la gerencia educativa, sus niveles, estilos de dirección, elementos de la gerencia en la escuela y el aula.

#### **3.2 Contenidos:**

La administración: Definiciones, fines. Evolución histórica de la Administración.

Concepto de Gerencia, Gerencia educativa, niveles gerenciales, estilos y errores gerenciales, gerencia en la escuela y en el aula.

#### **3.3 Estrategias de aprendizaje:**

Revisión bibliográfica  
Análisis de contenido  
Uso de mapas conceptuales  
Exposiciones

#### **3.4 Recursos de Aprendizaje:**

Libros  
Revistas  
Artículos  
Periódicos  
Internet  
Video Been

#### **3.4 Evaluación de los aprendizajes:**

Prueba escrita (10%)  
Trabajo y exposición (15%)

**4. MODULO II:  
LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS Y FACTORES QUE LO CONFORMAN  
(25%)**

**4.1 Objetivo Específico:**

Interpretar y aplicar sistemáticamente las diversas etapas del proceso administrativo en la gerencia educativa.

**4.2 Contenidos:**

La planificación, organización, dirección, control y evaluación de los procesos educativos. Estructura administrativa: Niveles y modalidades. Normativa legal, Disposiciones y Reglamentos que rigen el Sistema Educativo venezolano: Deberes y Derechos. La organización: Tipos, objetivos, políticas. Los organigramas: Definición, tipos.

**4.3 Estrategias de aprendizaje:**

Análisis de contenido  
Talleres  
Exposiciones

**4.4 Recursos de Aprendizaje:**

Libros  
Revistas  
Artículos  
Periódicos  
Internet  
Video Been

**4.5 Evaluación de los aprendizajes:**

Prueba escrita (10%)  
Trabajo y exposición (15%)

**5. MODULO III:  
LA GERENCIA EDUCATIVA Y EL ENFOQUE HUMANISTA EN LA PRAXIS  
EDUCATIVA VENEZOLANA (25%)**

**5.1 Objetivo Específico:**

Comprender el significado de la corriente humanista con base en las proposiciones sobre supuestos referentes a las características del individuo como ser humano que organiza las acciones, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la creatividad e innovación; cuyo comportamiento es consecuencia de una cantidad de factores motivacionales

**5.2 Contenidos:**

El enfoque humanista: Definición, supuestos, características. La motivación: Definición, tipos, teorías. La comunicación: Tipos. El trabajo en equipo, la toma de decisiones, la creatividad, la innovación.

**5.3 Estrategias de aprendizaje:**

Análisis de contenido  
Uso de mapas conceptuales  
Exposiciones

**5.4 Recursos de Aprendizaje:**

Libros  
Revistas  
Artículos  
Periódicos  
Internet  
Video Been

**5.5 Evaluación de los aprendizajes:**

Prueba escrita (10%)  
Trabajo y exposición (15%)

**6. MODULO IV:  
TÉCNICAS DE DIRECCIÓN EN LA CALIDAD EDUCATIVA (25%)**

**6.1 Objetivo Específico:**

Valorar el liderazgo como estrategia gerencial en la organización y conducción de grupos para el logro de los objetivos propuestos.

**6.2 Contenidos:**

Liderazgo: Definición, tipos, enfoques. Conflictos. Centralización y descentralización. Cultura y clima organizacional. Autogestión. Calidad Total. Mejora continua.

**6.3 Estrategias de aprendizaje:**

Exposiciones  
Dramatizaciones  
Síntesis individuales y en grupo  
Debates  
Confrontación de casos

**6.4 Recursos de Aprendizaje:**

Libros  
Revistas  
Artículos  
Periódicos  
Internet  
Video Been  
Experiencias personales  
Estudio de casos

**6.5 Evaluación de los aprendizajes:**

Prueba escrita (10%)  
Trabajo y exposición (15%)

## 7. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES Y EVALUACIONES

SEMANAS	HORAS	MODULOS	ACTIVIDAD - EVALUACIÓN	%
1 - 2- 3 - 4	16	I	Trabajo y Exposición (15%) Prueba Escrita (10%)	25
5- 6 - 7- 8	16	II	Trabajo y Exposición (15%) Prueba Escrita (10%)	25
9-10-11-12	16	III	Trabajo y Exposición (15%) Prueba Escrita (10%)	25
13-14-15-16	16	IV	Trabajo y Exposición (15%) Prueba escrita (10%)	25

## 8. LINEAS DE INVESTIGACIÓN:

- Análisis de casos de gerencia educativa aplicada en la escuela y el aula.
- Gerencia en las Escuelas Bolivarianas.

## 9. LINEAS DE EXTENSIÓN:

- Talleres de capacitación
- Asesoría a docentes en la elaboración de Proyectos Pedagógicos

## 10. INTEGRACIÓN DOCENCIA-INVESTIGACIÓN Y EXTENSIÓN

- Participación de los estudiantes del Subproyecto en la planificación de actividades curriculares en las escuelas con base en las diferentes fechas conmemorativas.
- Campañas de Proyectos de Autogestión.



## 11. BIBLIOGRAFICA BÁSICA

- ALBIZU, E. (2000). DIRECCIÓN ESTRATEGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS. TEORÍA Y PRÁCTICA. MADRID-ESPAÑA: EDICIONES PIRÁMIDE.
- ALBORNOZ, O. (1990). RECURSOS HUMANOS EN EDUCACIÓN. CARACAS VENEZUELA: MONTE AVILA EDITORES, C. A.
- AMARISTA, M. Y CAMACHO, M. (2000). PLANIFICACIÓN INSTRUCCIONAL. BARINAS: FONDO EDITORIAL UNELLEZ.
- ARMSTRONG, M. (1990). GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS. INTEGRANDO EL PERSONAL Y LA EMPRESA. BOGOTÁ-COLOMBIA: FONDO EDITORIAL LEGIS S.A.
- BENNÍ, W. (1990). CÓMO LLEGAR A SER LÍDER. COLOMBIA: GRUPO EDITORIAL NORMA.
- BENNIS, W. (2001). LIDERES: ESTRATEGIAS PARA UN LIDERAZGO EFICAZ. BARCELONA: PAIDOS IBERICA.
- BERRY, T. (1998). CÓMO GERENCIAR LA TRANSFORMACIÓN HACIA LA CALIDAD TOTAL. COLOMBIA: SERIE MCGRAW-HILL DE CALIDAD TOTAL. TOMO 3.
- CABANILLAS, M. Y ERNESTO, L. (2000). LOS SECRETOS DE LA DIRECCIÓN. MANUAL PRÁCTICO PARA DIRIGIR ORGANIZACIONES Y EQUIPOS. MADRID-ESPAÑA: EDICIONES PIRÁMIDE.
- CALZADILLA, M. E. (1998). GERENCIA EDUCATIVA. SELECCIÓN DE LECTURAS. CARACAS: UPEL.
- CAMACHO M. (1993). "LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL ESTILO GERENCIAL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO. UNA PROPUESTA HACIA LA CALIDAD TOTAL". BARINAS, VENEZUELA: UNELLEZ. (Trabajo de grado para optar al título de Magíster en Planificación y Gerencia Educativa).
- CAMACHO M. (2002). "EL MARKETING INTERNO COMO ESTRATEGIA GERENCIAL PARA EL DESARROLLO DE LAS PYMES". BARINAS, VENEZUELA: UNIVERSIDAD EZEQUIEL ZAMORA. (Monografía).
- COVEY, S. (1995). EL LIDERAZGO CENTRADO EN PRINCIPIOS. ESPAÑA: PAIDOS EMPRESA 22.
- COVEY, S.(1990). LOS 7 HÁBITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA. BUENOS AIRES: EDITORIAL PAIDOS, SALCF.
- COVEY, S.(2005). EL 8 HÁBITO. BUENOS AIRES: EDITORIAL PAIDOS, SALCF.
- CROSBY, P. (1990). LIDERAZGO. EL ARTE DE CONVERTIRSE EN UN EJECUTIVO. MÉXICO: MC GRAW HILL.
- DEMING, E. (1990). CALIDAD TOTAL. BOGOTÁ: GRUPO EDITORIAL NORMA.
- DOMINGO, J. (2000). CALIDAD Y MEJORA CONTINUA. ESPAÑA: EDITORIAL DONOSTIARRA, S. A.
- FERNÁNDEZ, J. (1999). DIRIGIR PERSONAS EN LA EMPRESA. ENFOQUE CONCEPTUAL Y APLICACIONES PRÁCTICAS. MADRID-ESPAÑA: EDICIONES PIRÁMIDE.
- FISHER, R. (1999). EL LIDERAZGO LATERAL: CÓMO DIRIGIR CUANDO USTED NO ES EL JEFE. BARCELONA: GESTIÓN 2000.

- GIL, R. (1998). VALORES HUMANOS Y DESARROLLO PERSONAL. MADRID: EDITORIAL ESCUELA ESPAÑOLA, S.A.
- GOBERNA, R. (2001). APRENDER A LIDERAR EQUIPOS. BARCELONA: PAIDOS IBERICA.
- GRANT, R. (1996). DIRECCIÒN ESTRATÈGICA: CONCEPTOS, TECNICAS Y APLICACIONES. MADRID: EDICION CÌVITAS.
- HARRINGTON, H. J. (1998). MEJORAMIENTO DE LOS PROCESOS DE LA EMPRESA. COLOMBIA: SERIE MCGRAW-HILL DE CALIDAD TOTAL. TOMO 4.
- HOROVITZ, J. (1994). LA CALIDAD DEL SERVICIO. A LA CONQUISTA DEL CLIENTE. COLOMBIA: SERIE MCGRAW-HILL SERVICIO AL CLIENTE. TOMO 3.
- LEAL, A. (2001). EL FACTOR HUMANO EN LAS RELACIONES LABORALES. MANUAL DE DIRECCIÒN Y GESTIÒN. MADRID-ESPAÑA: EDICIONES PIRÀMIDE.
- MELINKOFF, R. (1990). LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÒN. LOS ORGANIGRAMAS. CARACAS: EDITORIAL PANAPO, C. A.
- MELINKOFF, R. (1990). LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS. CARACAS: EDITORIAL PANAPO, C. A.
- MUNFORD, A. (1990). CÒMO DESARROLLAR EL TALENTO GERENCIAL. UN PROGRAMA EFICAZ PARA FORMAR EJECUTIVOS DE ALTO NIVEL. COLOMBIA: EDITORIAL NORMA.
- PALOMO, M. (2000). LIDERAZGO Y MOTIVACIÒN DE EQUIPOS DE TRABAJO. MADRID: ESIC, D.
- VALLE, R. (1995). LA GESTIÒN ESTRATÈGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS. U.S.A.: ADDISON- WESLEY IBEROAMERICANA, S.A.