

Productividad

La empresa educativa tiene más de un millón de estudiantes, con presupuestos bastantes altos diseminados a lo largo y ancho del territorio nacional. Esta organización necesita en el futuro ser totalmente competitiva, necesita ser totalmente eficiente, necesita ser totalmente productiva. En ese sentido es necesario que el diseño de los nuevos sistemas de organización tome en cuenta que la educación si es una empresa social, por lo que debe ser altamente eficiente en el cumplimiento de sus objetivos.

La empresa educativa no puede, para el futuro, seguirse dando el lujo de hacer fracasar a sus alumnos; es así como la repetición, la deserción, el ausentismo, la baja promoción, la baja participación en los procesos de asistencia a clases, el abandono de las aulas, la inasistencia del educador a la misma deben ser factores que tienen que modificarse. Para ello es vital el compromiso de los sectores sociales y civiles, con fuerte compromiso de la comunidad en el desarrollo de estos nuevos sistemas de gestión educativa para satisfacer las necesidades básicas de aprendizaje.

Capacidad de riesgo en la toma de decisiones

La gestión debe incrementar en todos los niveles de la capacidad para tomar decisiones. La gestión educativa debe ser capaz para tomar decisiones en el nivel que le corresponde sin pasar a niveles superiores de la escala administrativa. Uno de los problemas detectados en los diagnósticos administrativos es que la alta concentración de funciones en los órganos centrales de los ministerios de educación se debe en mucho a la ausencia de toma de decisiones en los niveles correspondientes. El gran tomador de decisiones en los ministerios de Educación, así como los preparadores de toma de decisiones (los asesores de ministros) deben en el futuro incrementar su capacidad de riesgo en la determinación sobre innovación en educación, si quieren realmente construir la educación de cara al nuevo siglo.

Liderazgo

En la gestión de futuro, el liderazgo de los dirigentes debe fomentarse su formación, en su fuerza moral para poder exigir a los otros un comportamiento efectivo. El educador es fundamentalmente un gran ejemplo, un gran espejo para los estudiantes, para la comunidad. La función de un directivo de educación debe ser la de un gran líder para el cambio social, para el progreso económico comunidad y en formar hombres y mujeres capaces de desear triunfar; no el buscar la formación de hombres y mujeres condenados al fracaso, a la mediocridad.

En este sentido debemos insistir en la necesidad de fomentar las condiciones de liderazgo en el aula, en la dirección, en la supervisión, en la conducción de la educación. Debemos insistir en fomentar en el aula el gusto por aprender.

Resistencia al cambio

En la historia de la teoría y la práctica de la gestión, educativa, existen elementos que hacen ver que la gestión en cambios organizativos cuenta normalmente gran oposición de las diversas personas que participan en el proceso de desarrollo de la gestión educativa. Es así como nos encontramos que la resistencia al cambio es uno de los factores que más debe ser analizado y minimizado a través amplio sistema de participación de los actores en la toma de decisiones. La sociopolítica de la organización nos ayuda a comprender que el actor, como ser pensante, siempre persigue sus propios objetivos (Crozier).

Clima de trabajo

En el desarrollo de los sistemas organizativos de educación debemos presente que el clima de trabajo es uno de los determinantes del éxito o fracaso escolar. Es así como el directivo debe preocuparse por tener en cuenta todas aquellas variables que contribuyan a generar un clima de trabajo adecuado, comprometido con los objetivos de la educación y donde el trabajador se sienta totalmente vinculado con los objetivos de su empresa educativa. De lo contrario, este clima de trabajo adverso desmotiva a los participantes.

Debe corregirse la tendencia histórica a tener factores negativos de las personalidades como elementos de la cotidianeidad de la gestión educativa.