



**GERENCIA EDUCATIVA**  
**EMERGENTE**

PROSPECTIVA PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA DEL TERCER MILENIO

**LANE GARCÍA**

**JESLER GARCÍA**



# **GERENCIA EDUCATIVA EMERGENTE**

PROSPECTIVA PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA  
DEL TERCER MILENIO

LANE GARCÍA  
JESLER GARCÍA

**Editado y distribuido por**

**© FUNDACIÓN KOINONIA (980-7792)**

Santa Ana de Coro, Venezuela. 2016

Correo electrónico: fundakoinonia@gmail.com

Hecho el Depósito de Ley.

Depósito Legal: FA2016000033

ISBN: 978-980-7792-09-7

**GERENCIA EDUCATIVA EMERGENTE.**

**Prospectiva para la gestión educativa del tercer milenio.**

**Autores: © LANE GARCÍA, © JESLER GARCÍA**

Todos los libros publicados por la Fundación Koinonía son sometidos previamente a un proceso de evaluación realizado por árbitros calificados.

Este es un libro digital destinado únicamente al uso personal y colectivo en trabajos académicos, de investigación, docencia y difusión del conocimiento. Prohibida la reproducción parcial o total por cualquier medio o procedimiento, sin la autorización del editor. Todos los derechos reservados

Director del Libro: Josía Isea.

Diseño de portada:

Anthony García

Diagramación:

Jesler García, Lane García

Título de la imagen de portada:

**GERENCIA EDUCATIVA EMERGENTE.**

**Prospectiva para la gestión educativa del tercer milenio.**

# GERENCIA EDUCATIVA EMERGENTE

PROSPECTIVA PARA LA GESTIÓN EDUCATIVA  
DEL TERCER MILENIO

“La vida es como una bicicleta. Para mantener el equilibrio  
tienes que seguir adelante”

**Albert Einstein**





## Prólogo

“La vida es realmente sencilla, pero insistimos en hacerla difícil”

### Confucio

Lane y Jesler Garcia en “Gerencia educativa Emergente” plantean la necesidad de aplicar una nueva gerencia educativa que esté acorde con la realidad actual y dé respuesta a las exigencias del entorno educativo, social y comunitario. Más que un cúmulo de fundamentos teóricos los autores desean compartir un compendio de ideas y reflexiones adquiridas y desarrolladas a lo largo de sus experiencias vividas en el ámbito educativo.

Es evidente que hoy día toda organización debe tener un ambiente único que permita a sus miembros identificarse con ella, de tal manera que se puedan alcanzar los objetivos de acuerdo a las necesidades de su potencial humano. En la actualidad las organizaciones vienen a ser una fusión entre la estructura, los procesos y el comportamiento de los individuos; cuyos elementos están relacionados constantemente formando el clima donde se desarrollan todas las actividades.

El clima dentro de una organización puede descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modo de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, entre otros. Por lo tanto, se amerita de una gerencia educativa emergente que promueva un buen clima organizativo, a fin de preservar la motivación y la satisfacción de quienes dirigen los proyectos formativos.

El Gerente educativo, tiene el compromiso de brindar un ambiente organizacional idóneo, pues esto es de vital importancia para toda institución, por cuanto ayuda en la comunicación, satisfacción y al buen desempeño de las funciones de las personas que se encuentran dentro de ella, por tal razón, se deben tener condiciones adecuadas y favorables que permitan alcanzar los objetivos y metas planteadas.

En este sentido, la gerencia educativa emergente debe estar orientada hacia la búsqueda de un continuo mejoramiento del ambiente de trabajo, para alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el talento humano. La eficiencia dependerá de la forma de cómo se oriente al personal y la manera como este se interrelacione con el medio donde desempeñe sus funciones laborales. Por ello, es de relevancia que cada trabajador se encuentre satisfecho, porque así le permitirá obtener un desenvolvimiento adecuado en su puesto de trabajo y de esta manera los resultados de su desempeño irán en función de la eficiencia en la organización.

Es por ello, que el gerente educativo debe en primer lugar conocer las condiciones presentes en la institución, pues esto le permitirá planificar las acciones tendientes a mejorar el entorno, innovar la calidad del desempeño, propiciar las relaciones interpersonales, favorecer el trabajo en equipo, la creatividad e iniciativa personal para garantizar de manera eficaz la productividad de este ambiente.

Jessica Suárez  
Coro, Agosto de 2016



# Índice General

<b>1.-LA EPISTEMOLOGÍA: UNA VISIÓN CRÍTICA Y REFLEXIVA HACIA LA BÚSQUDA DEL CONOCIMIENTO .....</b>	<b>9</b>
1.1 La Epistemología: Hacia la construcción del conocimiento en el campo educativo.....	9
1.2 Tendencias Epistemológicas.....	11
1.3 La Epistemología en las Ciencias Humanas, Sociales y Gremiales.....	12
1.4 Perspectiva Epistemológica de la Filosofía Positivista y la Filosofía Post-positivista.....	14
<b>2.-BASES FILOSÓFCAS, TECNOLÓGICAS Y PRAXIS DEL PENSAMIENTO ADMINISTRATIVO GERENCIAL DEL SIGLO XX.....</b>	<b>20</b>
2.1 Nuevo Pensamiento Adminstrativo .....	20
2.2 Crisis Global y su Impacto en la Gerencia Educativa .....	24
<b>3.-FUNDAMENTOS TEÓRICOS QUE SUSTENTAN EL GERENCIAMIENTO DEL CRECIMIENTO HUMANO EN EL CAMPO EDUCATIVO .....</b>	<b>26</b>
3.1 La Gerencia y su complejidad .....	27
3.2 El Liderazgo Gerencial.....	28
3.3 Capacitación y Motivación.....	29
<b>4.-APORTES DE LA NUEVA CIENCIA AL PENSAMIENTO CIENTÍFICO EN EL ÁREA DE LA GERENCIA EDUCATIVA.....</b>	<b>31</b>
4.1 La Participación en la Gerencia .....	32
4.2 La Transdisciplinariedad en los Procesos Gerenciales.....	33
4.3 La Complejidad dentro del área gerencial.....	34
<b>5.-COMPETENCIAS COMUNICATIVAS DEL GERENTE EDUCATIVO PARA EL FORMENTO DE LA PARTICIPACIÓN CIUDADANA.....</b>	<b>37</b>
5.1 Liderazgo emergente del gerente en el contexto comunitario.....	40
5.2 La Función ética y social del gerente educativo.....	41
<b>6.-HACIA UN NUEVO SENTIDO DE LA GERENCIA.....</b>	<b>45</b>
Referencias.....	49



# 1. La Epistemología: Una visión crítica y reflexiva hacia la búsqueda del conocimiento

“Los que saben cómo pensar no necesitan maestros”

**Mahatma Gandhi**

El estudio del conocimiento, en lo que respecta a su origen y construcción dentro de las diferentes ciencias y disciplinas ha sido durante mucho tiempo, incluso hasta nuestros días, motivo de encuentros y desacuerdos entre los diversos investigadores, independientemente de la época en la que se encontraba, cada investigador tenía su postura y su punto de vista epistemológico, de modo tal que a lo largo de los siglos estas polémicas y diferencias de pensamiento han generado lo que hoy en día conocemos como corrientes epistemológicas, unas opuestas a otras o con cierto grado de similitud pero cada una proveniente de una tendencia que le genera características muy particulares.

De modo tal, que esta temática permite identificar las diferentes corrientes epistemológicas, así como las características y las particularidades que cada una de ellas posee. En base a lo antes expuesto, se pretende generar una matriz de opinión donde converjan los diferentes elementos y factores que interviene en los aspectos epistemológicos, de modo tal, que se permita visualizar un panorama más claro y comprensible sobre la realidad existente partiendo desde una visión crítica y reflexiva hacia la construcción de conocimiento en el campo educativo.

## 1.1 La Epistemología: Hacia la Construcción del Conocimiento en el Campo Educativo.

La epistemología ha jugado un papel importante en el ámbito de la inves-

tigación a lo largo de los siglos, pero a todas estas ¿Qué es en si la Epistemología? Por lo general la epistemología es asociada con la ciencia del conocimiento como es el caso de Tamayo (1997) que al citar a Aristóteles, la reconoce como la ciencia que tiene por objeto conocer las cosas por su esencia y en sus causas. Por otro lado, Bunge (2002) la define como la rama de la filosofía que estudia la investigación científica y su producto, el conocimiento científico. Precizando de una vez, se consideran entonces que la epistemología no es más que el estudio minucioso de cómo se construye el conocimiento.

Ahora bien, si la epistemología es el estudio de la manera como se construye el conocimiento, es necesario señalar que a lo largo de los años se han generado nuevas tendencias y variaciones en el desarrollo de la epistemología. Esto se debe a las diferentes concepciones que tiene el ser humano, mientras que para algunos la epistemología estudia el conocimiento en general, para otros existe cierta restricción y la epistemología es vista como el estudio del conocimiento netamente científico. Lo antes expuesto abre las puertas a lo que hoy en día conocemos como las teorías pre cognitivas del conocimiento.

Por las consideraciones anteriores, se afirma entonces que con el pasar de los años han surgido nuevas tendencias epistemológicas, lo cual nos lleva a plantearnos la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las tendencias epistemológicas de la investigación científica en el siglo XXI?, al hablar del siglo XXI nos referimos a los últimos 26 años, es decir, del año 1990 hasta hoy en día, y la razón por la cual surge esta interrogante no es precisamente por ignorar las tendencias generadas anteriormente, por el contrario, estas tienen su relevancia debido a que las llamadas nuevas tendencias o teorías emergentes centran sus bases en el estudio crítico de esas tendencias anteriores, por ello, se hace necesario su análisis para poder comprender las nuevas tendencias, o a lo que Padrón (2007) denomina como “Nuevas Epistemologías”.

En este sentido, la respuesta a la interrogante planteada anteriormente se afianza en el hecho de que existen una serie de tendencias actuales que han surgido, producto de un análisis y estudio que alcanzó un determinado nivel de desarrollo y el surgimiento de potencialidades paradigmáticas de nuevos planteamientos, esas nuevas tendencias epistemológicas pue-

den verse clasificadas por las epistemologías subjetivistas (racionalismo y empirismo idealistas), las epistemologías empiristas-realistas y las epistemologías racionalistas-realistas. Todas ellas, representan una herramienta esencial para el campo investigativo de los procesos educativos.

## 1.2 Tendencias Epistemológicas.

En referencia a la clasificación expuesta en el punto anterior, surgen en primer lugar las tendencias correspondientes a las epistemologías subjetivistas (racionalismo y empirismo idealistas), caracterizadas por el externalismo o la influencia de factores externos provenientes de la sociedad y de las culturas en los procesos científicos, así como por la inclusión del sujeto y de los actores en los procesos de búsqueda y la interacción sujeto-objeto. Dentro de estas epistemologías están: La epistemología contextualista ( la cual plantea que los procesos científicos varían según el contexto y la ciencia, por lo que es frecuentemente manejada en relación por el escepticismo y externalismo), la epistemología feminista ( que sostiene que la ciencia esta masculinamente sesgada, se debe dejar a un lado ese sesgo masculino para que los avances en la ciencia sean más rápidos y amigables), la epistemología social (Los procesos científicos se ven estrictamente afectados por las relaciones sociales y por los hechos culturales, de tal forma que la base de todo conocimiento es intrínsecamente social).

También se encuentran otras epistemologías subjetivistas que son poco nombradas en el mundo académico pero de igual forma son parte de estas nuevas tendencias, entre ellas está la etnoepistemología (plantea que la ciencia no la define el mundo académico convencional, sino aquella actividad de construcción de conocimiento útil que ocurre al interior de las comunidades étnicas) y la epistemología constructivista , la cual plantea que el conocimiento es construcción cognitiva, y las teorías no tienen por qué ser espejos exactos del mundo.

Por otra parte, se encuentran las epistemologías empiristas-realistas , caracterizadas por una visión empirista, inductivista, analítica y objetivista, bajo la tradición del paradigma neopositivista del Círculo de Viena (el enfoque de la ciencia de los objetos observables), representadas por las siguientes tendencias: la epistemología testimonial (Sostiene que el testimonio es una fuente de información tan fundamental como lo es la per-

cepción individual, la memoria individual y la inferencia individual), Epistemología de la percepción (Se enfoca como una meta-teoría que justifica los procesos científicos alimentados por fuentes conceptuales, todo conocimiento factico depende del modo que vemos , oímos, olemos, gustamos y tocamos el mundo exterior) y la epistemología probabilística (donde los resultados científicos son validados por un grupo de expertos).

Por último, se encuentran las tendencias correspondientes a la epistemología racionalista-realista, las cuales forman parte de las ciencias de los objetos calculable o pensable donde la razón es la fuente genuina de la producción de conocimiento, entre ellas destacan: la epistemología evolucionista (explica los procesos de conocimiento desde el punto de vista biológico) , la epistemología naturalizada racionalista (Parte de modelos hipotéticos en el plano meta-teórico para luego ser falsados en el plano observacional de la historia de la ciencia, bajo el mismo estándar popperiano del ensayo y error) y la epistemología cognitiva , la cual asume que la lógica de los procesos científicos inobservables tiene una base cognitiva.

Tal como se ha visto, la epistemología tiene entonces una diversidad de vertientes, independientemente de las particularidades que caractericen a cada una de las tendencias antes mencionadas, la epistemología se centra o se conduce hacia un mismo fin, hacia la construcción del conocimiento, de ahí la importancia de su estudio y comprensión para el mundo académico y la investigación.

Asimismo, la epistemología es igualmente importante en el mundo de las ciencias, si bien es cierto que las ciencias como lo plantea Arias (2004) son un conjunto de conocimientos verificables, sistemáticamente organizado y metodológicamente obtenidos, relativos a un determinado objeto de estudio o rama del saber su tipología es bastante amplia y diversificada, cada una perteneciente ya sea a las ciencias formales, naturales o sociales.

### **1.3 La Epistemología en las Ciencias Humanas , Sociales y Gerenciales.**

La epistemología juega un papel importante en cada una de las tipologías de las ciencias, pero hay una en particular sobre la cual es imperante reflexionar y analizar en el marco del estudio y comprensión del ser humano

y de las sociedades, nos referimos a las ciencias sociales. En este sentido, resulta oportuno dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Por qué es importante la epistemología en las ciencias humanas, sociales y gerenciales? , la respuesta se asienta en el hecho de que la epistemología aporta los basamentos teóricos para el análisis de estas tres ciencias, dándole un carácter sistemático a las diferentes teorías y modelos de análisis que en ellas se generen basándose en argumentos e hipótesis sobre las realidades existentes.

Las ciencias humanas por ejemplo, se centran en el estudio del ser humano, grupo de seres humanos y su cultura. Las ciencias sociales, estudian el comportamiento de los seres humanos y las manifestaciones de la sociedad mientras que las ciencias gerenciales tienen como objeto de estudio las organizaciones humanas y el funcionamiento de las mismas. De modo tal, que existe un elemento común entre estas tres ciencias, las tres hacen referencia al estudio del hombre, a sus relaciones con el entorno que los rodea y con el resto de los seres humanos. De ahí que la epistemología sea importante para las ciencias humanas, puesto que le permite dar respuestas a las hipótesis que se generen en torno a situaciones referentes al comportamiento humano. Por su parte, desde una enfoque orientado hacia las ciencias sociales, la epistemología permite generar explicaciones y conocimientos que resultan ser útiles para la comprensión de las realidades sociales hacia la búsqueda de transformaciones que contribuyan con el desarrollo de la sociedad.

Por último y no menos importante, en el ámbito de las ciencias gerenciales, según Carrera (2013) los objetivos epistemológicos de la gerencia deben ir orientados hacia: “la predicción y explicación de la eficacia (logro de objetivos) y eficiencia (logro de objetivos con la mejor utilización de los recursos) y la efectividad social (impacto de las organizaciones)”, todo ello en búsqueda de la calidad, productividad y competitividad de la organización. De modo tal, que el uso de la epistemología hace sistemático el conocimiento adquirido en la investigación en el campo gerencial, hace que el desarrollo de la investigación no sea de hechos aislados o particulares, sino que el conocimiento es generalizado, involucra reglas lógicas y procedimientos técnicos adecuados para la búsqueda y generación de nuevos conocimientos que contribuyan con la calidad, productividad y competitividad organizacional que se traducen luego en el éxito de la empresa u

organización.

#### **1.4 Perspectiva Epistemológica de la Filosofía Positivista y la Filosofía Post-positivista.**

La Epistemología es el estudio de la manera como se construye el conocimiento, por ello, es necesario señalar que a lo largo de los años se han generado nuevas tendencias y variaciones en el desarrollo de la epistemología. Esto se debe a las diferentes concepciones que tiene el ser humano, mientras que para algunos la epistemología estudia el conocimiento en general, para otros existe cierta restricción y la epistemología es vista como el estudio del conocimiento netamente científico. Lo antes expuesto abre las puertas a lo que se toma como punto central: Las características y particularidades que definen a la perspectiva epistemológica de la filosofía positivista y la filosofía postpositivista, a su vez se hará énfasis en las divergencias y contradicciones que existen entre ambos enfoques.

Ahora bien, de acuerdo con las consideraciones anteriores, pudiera surgirnos la siguiente interrogante: ¿Qué es el positivismo y que es el postpositivismo? , ambas son consideradas de acuerdo a diferentes autores como corrientes, escuelas, sistemas o posturas filosóficas orientadas hacia la búsqueda del conocimiento, cada una con características y particularidades diferentes a la otra, las cuales serán tratadas y analizadas más adelante.

En primer lugar, Kolawosky (1966) define al positivismo como un conjunto o sistema de reglas que orientan el saber humano y que tiende a reservar el nombre de “ciencia” a las operaciones observables en la evolución de las ciencias modernas de la naturaleza. A lo largo de su historia, este autor plantea que el positivismo ha dirigido sus críticas en particular contra los desarrollos metafísicos de toda clase, por tanto, contra la reflexión que no puede fundar enteramente sus resultados sobre datos empíricos, o que formula sus juicios de modo que los datos empíricos no puedan nunca refutarlos.

Por su parte, de acuerdo con Dobles, Zúñiga y García (1998) la teoría de la ciencia que sustenta el positivismo está caracterizada por afirmar que el único conocimiento verdadero es aquel que es producido por la ciencia,

particularmente con el empleo de su método. Por ende, el positivismo asume que sólo las ciencias empíricas son fuente aceptable de conocimiento. Otra de las características relevantes del positivismo es la que tiene que ver con la posición epistemológica central. En efecto, los autores antes señalados plantean que el positivismo supone que la realidad está dada y que puede ser conocida de manera absoluta por el sujeto cognoscente, y que por tanto, de lo único que había que preocuparse era de encontrar el método adecuado y válido para “descubrir” esa realidad. En particular, asume la existencia de un método específico para conocer esa realidad y propone el uso de dicho método como garantía de verdad y legitimidad para el conocimiento.

En este sentido, la ciencia positivista se fundamenta sobre el supuesto de que el sujeto tiene una posibilidad absoluta de conocer la realidad mediante un método específico. En pocas palabras, lo que estos autores quieren decir con sus planteamientos es que desde la visión positivista, lo que hace la ciencia es el método con el que se tratan los hechos, de modo tal que si no se utiliza un método científico que redirija la investigación u estudio se perdería la veracidad del mismo.

En base a lo antes expuesto, se puede afirmar que la filosofía positivista posee las siguientes características: el sujeto es quien descubre el conocimiento, el sujeto tiene acceso a la realidad y a los hechos mediante los sentidos, la razón y los instrumentos que utilice, el único conocimiento válido es el conocimiento científico, existe un distanciamiento entre el sujeto investigador y el objeto investigado, el único método válido es el método científico.

Por otra parte, existe otra forma de ver o construir el conocimiento, se trata del Postpositivismo, el cual es considerado como una perspectiva filosófica que sostiene que el conocimiento humano no está basado en fundamentos inmodificables, sino que es conjetural, por lo tanto las razones que emergen de un estudio pueden ser modificadas o eliminadas a la luz de investigaciones posteriores.

A su vez, el postpositivismo es ampliamente reconocido como paradigma cualitativo, interpretativo, fenomenológico o etnográfico, cuyo fin se basa en el estudio de los significados de las acciones y hechos humanos, de la

vida social y de las realidades existentes. Esta concepción busca generar una sustitución de las nociones científicas explicativas, predictivas y controladas propias de la visión positivista por las nociones orientadas hacia la comprensión, significado y acción.

Por otra parte, el investigador bajo este enfoque postpositivista goza de cierta particularidad, pues una de sus características es que se concentra en la descripción y comprensión de lo particular del sujeto, más que en los aspectos generales. Muestra preocupación por comprender la realidad social desde los significados de las personas. De tal modo que se le da gran importancia a la participación de los sujetos investigados, a sus creencias, intenciones, motivaciones y a otros aspectos que forman parte de los hechos y realidades sociales que no pueden ser observados a simple vista y mucho menos ser determinados a través de experimentaciones.

En base a lo antes expuesto, la filosofía postpositivista presenta una serie de supuestos, según el análisis hecho a lo planteado por Sandin (2003), se podría decir que estos supuestos son los siguientes: Las investigaciones hechas bajo la filosofía postpositivista, considera los hechos sociales desde una óptica interpretativa, holística, dinámica y simbólica; el objeto de la investigación es la acción humana ( la participación activa de todos los involucrados en la investigación) y las causas de esas acciones, las cuales se atribuyen al significado que tienen para cada una de las personas involucradas en el estudio; el objeto de la construcción teórica es la comprensión teleológica antes que la explicación causal y la pretendida objetividad se consigue conociendo el significado subjetivo que tiene la acción para su ejecutor.

De este modo, ya descritas algunas de las características y particularidades de cada una de las perspectivas epistemológicas, tanto de la filosofía positivista como la postpositivista, se pueden notar ciertas discrepancias entre ellas, explicar cada una de ellas tomaría un largo tiempo, por lo tanto se centrará mayor atención en explicar una de las discrepancias más notables que es la que tiene que ver con la relación sujeto – objeto dentro de la investigación desde la óptica positivista y postpositivista.

En primer lugar, la relación sujeto / objeto desde esta perspectiva posi-



vista está caracterizada por ser totalmente independiente, es decir, cada uno de los actores (sujeto y objeto) trabajan de manera aislada, el sujeto en este caso utiliza su propio ambiente para la investigación, un espacio aislado del objeto de estudio comúnmente conocido como laboratorios.

Por otra parte, bajo este enfoque positivista predomina la neutralidad, es decir, no debe verse influenciada por intereses, prejuicios o religiones. Al respecto, Voldán (2006) plantea que la ciencia neutral no está alineada con, ni supone la aceptación de una ideología particular, una religión o una concepción del bien. De modo que, la investigación no debe estar al servicio de ciertos intereses, debe estar libre de prejuicios y de condicionamiento. De modo tal que la ciencia no responde a especulaciones sobre concepciones filosóficas, metafísicas o religiosas. A su vez, esta relación sujeto / objeto está caracterizada por la existencia de una libertad de valores.

Ahora bien, una vez descritas estas características de la relación sujeto-objeto desde la perspectiva epistemológica empírico – positivista surge la siguiente interrogante: ¿Qué aspectos positivos y negativos aporta esa relación sujeto/objeto a las investigaciones?. La respuesta a dicha interrogante se afianza en el hecho de que toda investigación hacia la construcción o búsqueda del conocimiento normalmente se ajusta a la perspectiva epistemológica del sujeto que investiga, todos tenemos diferentes enfoques o visión de ver la realidad, así como de estudiarla, por lo tanto, lo que es positivo para uno puede ser negativo para otros.

En este sentido, para dar una respuesta muy particular a la interrogante antes planteada manteniendo un total respeto ante cualquier postura que se pueda tener, nos atrevemos a plantear nuestro punto de vista al respecto. Consideramos que esa independencia entre la relación sujeto / objeto de esta perspectiva epistemológica empírico positivista es una limitante que restringe el trabajo colectivo y mancomunado dentro de la investigación, en base a ello Savater (2006) manifiesta la necesaria interdependencia entre el objeto de la investigación científica, el sujeto investigador y la forma en que la investigación científica toma partido en el contexto que la rodea, concluyendo que las comunidades científicas están conformadas por hombres que se desarrollan en colectividad donde diversos factores de orden social, políticos y religiosos influyen en su labor.

Por ende, no dejan de estar al margen de esos valores.

De modo que, si el mundo científico se desarrolla dentro de una sociedad donde predominan las relaciones humanas, resulta paradójico que la comunidad científica y los objetos de estudios trabajen de forma aislada, cerrándose las puertas a la dialogicidad e intercambio de ideas que muy bien pueden dar aportes importantes a la investigación, de modo tal que consideramos debe existir un respeto hacia los valores, principios e ideologías, así como a la libertad de expresión.

En base a lo antes expuesto, se considera pertinente ejemplificar a continuación un aspecto que se ve como negativo o perjudicial de esta perspectiva positivista para los fines investigativos con miras hacia la construcción de conocimiento y transformación de la sociedad: Para una comunidad científica puede resultar un problema el alto índice de niñas y adolescentes que salen embarazadas en una determinada comunidad étnica, por lo tanto para ellos es conveniente realizar un estudio que les permita encontrar la solución a dicha problemática y generar una transformación social en esa comunidad étnica. Ahora bien, nos preguntamos entonces: ¿Acaso para la comunidad étnica esto es un problema?, si no lo es, entonces: ¿Para qué sirve realizar ese estudio?, por lo tanto, lo que para nosotros como investigadores puede parecer un problema, para nuestro objeto de estudio no lo es, es por ello que desde una postura crítica no compartimo esa relación independiente entre el sujeto/objeto que emana esta perspectiva epistemológica empírico-positivista, por el contrario nos afianzamos más hacia la relación sujeto/ objeto de la perspectiva postpositivista caracterizada por la constante interacción, acción y dinamismo entre ambas parte. Sin embargo, esa es nuestra postura, no quiere decir que este buena o mala, simplemente se ajusta a nuestra forma de ver la realidad y actuar ante los hechos.

Para finalizar, se considera que actualmente, más que velar por una neutralidad en la ciencia se debería promover el hecho de que la comprensión y construcción de todo conocimiento científico es el de concebir a la ciencia como parte de un interactuar de fuerzas cognitivas con fuerzas sociales y prácticas materiales. Debemos enfocarnos en los valores epistemológicos y metodológicos que incluyan además, los valores sociales, éticos, estéticos y ecológicos de la ciencia, de modo tal que se tome en

cuenta las convergencias de las diferentes opiniones y aportes en pro de la construcción de conocimiento.

## 2. Bases filosóficas, tecnológicas y praxis del pensamiento gerencial del siglo XX

“La felicidad de tu vida depende de la calidad de tus pensamientos”

### Marco Aurelio

La dinámica social de vertiginosos y caóticos cambios que se desarrolla en el mundo de hoy, conlleva a buscar alternativas y acciones idóneas para solucionar los diversos problemas y situaciones que se puedan suscitar en las diferentes organizaciones de esta sociedad tan compleja y a la vez tan cambiante. Ir más allá de lo que tradicionalmente se ha propuesto pareciera ser la óptica para promover un pensamiento administrativo que conlleve hacia la innovación y modernización del sistema organizacional.

A nivel mundial surgen iniciativas y modelos que hacen pensar en nuevos tiempos y la necesidad de profundos cambios en las distintas esferas de actuación humana, el ámbito organizacional, específicamente el campo educativo no escapa de ello. Se hace eminentemente necesario pensar en un sistema organizacional y una gerencia educativa desde una visión holística, que tome en cuenta no solo la parte técnica sino también la parte social y humana, tal como lo plantea Vásquez en cuanto al pensamiento administrativo. En este sentido, se debe partir del estudio y análisis del devenir histórico de la función administrativa para poder adquirir conciencia histórica y social y en base a ello generar propuestas innovadoras y de gran productividad para el desarrollo integral de las organizaciones.

#### 2.1 Nuevo Pensamiento Administrativo.

En primer lugar, se debe comprender lo que significa el término administración, en relación a ello, Henry Siks (1979) plantea que “es la coordina-

ción de todos los recursos a través del proceso de planeación, dirección y control, a fin de lograr los objetivos establecidos”, por su parte, para Fernández (2004) “es una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo coordinado”. Ambos autores coinciden en que la administración busca mediante una serie de acciones coordinadas la búsqueda de metas y objetivos dentro de una organización u empresa.

Ahora bien, al hablar del proceso administrativo se debe tener presente que este se lleva a cabo dentro de una estructura organizacional, esta estructura representa un sistema constituido por varias partes, cada parte es esencial para el buen funcionamiento del sistema, por ello, desde una visión holística, no solo cada parte del sistema es importante sino también el entorno donde se desenvuelve dicho sistema. En este sentido, el proceso administrativo se debe orientar desde un pensamiento y una visión abierta y flexible, de modo tal que pueda adaptarse a los cambios y situaciones que emerjan del entorno a fin de garantizar el buen funcionamiento organizacional contribuyendo así de manera satisfactoria con la eficiencia y eficacia de dicha organización.

En este sentido, los principios de la escuela clásica que orientaban el pensamiento administrativo hacia la satisfacción económica de los individuos se ve hoy en día opacado debido a que la sociedad ha cambiado y con ello la manera y las estrategias gerenciales aplicadas en las diferentes organizaciones. A diferencia de la escuela clásica, la escuela de las relaciones humana y del comportamiento le dió un verdadero valor al ser humano, viéndolo como un ser social más que como una máquina de trabajo. Sin embargo, ambas escuelas mantenían la visión organizacional como un sistema cerrado. Algo que hoy en día es inconcebible adoptar debido a que es necesario que toda organización ajuste sus procesos administrativos y gerenciales a los cambios que se vayan generando en la sociedad donde se desenvuelve, lo que a su vez le permitirá innovar y actualizar sus estrategias haciendo de ella una organización más competente y eficiente.

En base a lo antes expuesto, surge un elemento que se considera esencial dentro de toda organización “el humanismo”, es decir, darle el verdadero valor al ser humano y a la condición humana, En este sentido, se busca promover en las organizaciones educativas de hoy en día la generosidad, la compasión y la preocupación por la valoración de los atributos y las

relaciones humanas. El ser humano tiene una serie de necesidades muy aparte de la necesidad económica, el deseo de superación, por ejemplo, así como un cúmulo de necesidades fisiológicas, se encuentran presente en todo individuo, independientemente del cargo que este ocupe. Para Maslow (1991), “Todos los seres humanos no solo desean sentirse bien sino que también quieren hacer el bien a los demás”, para ello se necesita no solo satisfacer las necesidades propias sino del colectivo u entorno donde el individuo se desenvuelve. Para garantizar un clima organizacional armonioso se debe contar con gerentes capaces de afianzar la estima de los trabajadores, que los ayude a crecer, a autorrealizarse y a innovar en la organización.

En este sentido, se reafirma la postura asumida por Vásquez acerca de que el recurso más valioso con el que puede contar una organización o empresa es el recurso humano, las capacidades intelectuales así como las habilidades para la creatividad e innovación que tienen los individuos no puede ser nunca reemplazado por una maquina o por algún objeto material. Sin embargo, ambos elementos o recursos se complementan y son de igual importancia para la organización, pues el buen funcionamiento de ambos permitirá la eficacia y eficiencia de la misma. Ahora bien, en este sentido surge la siguiente interrogante ¿Qué elemento es más importante para una organización, la eficacia o la eficiencia? La respuesta a esta interrogante recae en la interrelación que debe existir entre ambos elementos, pues ambos son de igual importancia para la organización.

Sin embargo, la eficacia retiene un mayor peso debido a que esta no puede ser equilibrada con la ayuda de la eficiencia, pues resulta totalmente inútil hacer de manera eficiente algo que no tiene ningún tipo de valor o relevancia para la organización. De esta forma, la eficacia va de la mano con lo que se tiene que hacer para contribuir satisfactoriamente con la organización. Y la eficiencia se refiere a hacer bien lo que se tiene que hacer.

Desde el punto de vista de la administración, se le ha dado mayor valor a la eficiencia de las organizaciones, restándole importancia a la eficacia, lo que es visto como un gran error a sabiendas de que la eficacia seguramente puede traer eficiencia más la eficiencia no generará eficacia. Según De Bono (2011) “tiempo atrás solo era necesaria la eficiencia para conducir las organizaciones porque la economía crecía. Hoy la eficiencia no alcan-

za, la base económica se ha estabilizado y en algunos casos decrece. Por ello se necesitan conceptos, actividades y estrategias para agregarlos a la eficiencia en los negocios". En base a lo anterior, es necesario señalar que en la actualidad las organizaciones o empresas presentan ciertos problemas, por lo general falta de recursos o poca disposición de recursos, sin embargo, a pesar de ello desean ofrecer a sus clientes un buen producto o servicio haciendo el menor uso de los recursos disponibles, por ello una vez establecida la meta a la cual se desea llegar se comienza a buscar la mejora en la eficiencia.

De esta forma, la participación del individuo es un factor sumamente importante en el éxito organizacional. En este sentido, para que una organización pueda alcanzar las metas planeadas dentro de un sistema organizado, el recurso humano debe ser orientado y dirigido por un líder, enfatizándose así la importancia de la gerencia, lo cual implica una serie de acciones partiendo de las decisiones que conlleven a la comunicación, a la motivación y estrategias, con el fin de influir de manera positiva en el personal y obtener de ellos la colaboración y disposición para el alcance de las metas establecidas. Para ello, el gerente debe tener un perfil ejemplar, basado en buenos principios que le permitan direccionar a la organización por un camino efectivo manteniendo en todo momento un excelente clima organizacional.

Desde una visión educativa, se insiste en la necesidad de impulsar la participación de las comunidades en la toma de decisiones dentro de las instituciones educativas, para ello, es necesario que los gobiernos desarrollen procedimientos administrativos flexibles abiertos que permitan instaurar mecanismos reguladores de dialogo de tal forma que los ciudadanos puedan contribuir al planeamiento, la realización, la supervisión y la evaluación de la educación.

Para finalizar, es prescindible reflexionar desde una visión administrativa flexible sobre el perfil que debe poseer el gerente, el cual debe gozar de habilidades y capacidades que le permita ejercer adecuadamente su función dentro de una organización, este debe poseer liderazgo, creatividad, ser innovador, habilidad para el manejo de conflictos dentro de la empresa, buena comunicación, excelente administrador, entre otros. En este sentido, Drucker (1994) plantea que "un líder debe tener un desempeño

eficiente y eficaz a la vez, pero aunque la eficiencia es importante, la eficacia es aún más decisiva”, de tal forma que se puede afirmar entonces que la eficacia es la clave del éxito en toda organización.

## **2.2 La Crisis Global y su Impacto en la Gerencia Educativa.**

La discusión teórica acerca de la crisis económica y cultural constituye un debate permanente que se desarrolla dentro de un continuo, que va desde la lógica de la racionalidad económica hasta el progresivismo cultural de la sociedad, dadas las profundas implicaciones durante el proceso.

Evidentemente, los procesos económicos han traído como consecuencia, que las fronteras neoeconómicas se hayan vuelto más permeables en la medida en que el flujo de bienes, servicios y capitales ha ido aumentando mucho más rápidamente que la producción acompañado de la globalización de la economía internacional el cual está ejerciendo una fuerte presión sobre los distintos estamentos de la sociedad, tal y como lo refiere Cano (2007:2) cuando aporta:

La crisis global actual es un fenómeno complejo, que trasciende la economía e impacta directamente aspectos fundamentales de la vida de las naciones, tales como la cultura, la educación, la política y, en general, las visiones del mundo contemporáneo.

Esto significa que, esta situación ha acentuado las interacciones de todo orden, propiciando espacios para nuevos conocimientos y generando una tendencia hacia la homogeneización de la cultura y los valores, lo cual genera incertidumbre sobre el advenimiento de una sociedad mundializada, donde pareciera estar en riesgo, tanto la diversidad cultural como el arraigo por la fenomenología local y regional.

Los marcados cambios que están ocurriendo en el proceso económico, evidencian la transición de la economía contemporánea de la información a una economía basada en el conocimiento, entendida como la aplicación y el uso productivo de la misma. La gestión del conocimiento se refiere a la capacidad de utilizar el conocimiento, de aprender y generar conocimiento.



Las Instituciones educativas venezolanas, actualmente se encuentran sometidas dentro de una complejidad interna-externa, por ello debe emerger una nueva forma de gerenciar , de modo tal que se dé respuesta a las exigencias que demanda la sociedad que cada día es más compleja y cambiante.

En ese mismo orden de ideas, toda esta influencia de la actual crisis global sobre las organizaciones, se evidencian al comienzo de este nuevo siglo, señalado por Gascón (2012), aparecen para la organización, nuevas posibilidades de acción, comunicación e información; inforedes sociales, Internet, la telefonía móvil, la robotización, la transnacionalización, el dinero electrónico y flujo mundial de capitales, el conocimiento en el proceso productivo (mentefactura), la incertidumbre, velocidad, cambio, complejidad y caos se convierten en nuevas coordenadas gerenciales junto a fenómenos propios de la globalización como la integración e hipercompetencia.

No cabe duda, que en la dinámica social las organizaciones desempeñan un rol muy importante y justamente un sector muy representativo lo constituyen las organizaciones o instituciones educativas, quienes deben contar con una gerencia, que este plenamente identificada con los retos, las transformaciones necesarias, cambios requeridos para dar paso a programas, planes que brinden beneficios y desarrollo a la nación.

Para ello, es necesario que las organizaciones educativas hoy día estén involucradas con la tecnología, gestión de procesos, calidad, productividad, sistemas administrativos eficientes, arquitectura organizacional adecuada, recurso humano, recursos financieros, gerencia con conocimientos modernos administrativos, gerenciales, visionaria, estratega y proactiva.

Finalmente, y a manera de recomendación se considera pertinente que el estado tome medidas para promover acciones de financiamiento para que las organizaciones educativas cuenten con los recursos necesarios para emprender las innovaciones tecnológicas, y puedan ser capaces de generar conocimiento ante un mundo cada vez más globalizado. El crédito a las Instituciones Educativas aparece como un pilar importante en la estrategia para impulsar el crecimiento en las diferentes actividades de producción y servicios en todo el País.

### **3. Fundamentos teóricos que sustentan el Gerenciamiento del crecimiento humano en el campo educativo**

“Cuando te comprometes profundamente con lo que estás haciendo, cuando tus acciones son gratas para ti y, al mismo tiempo, útiles para otros, cuando no te cansas de buscar la dulce satisfacción de tu vida y de tu trabajo, estás haciendo aquello para lo que naciste”

**Gary Zukay**

Ante los retos, cambios y transformaciones que envuelven indeteniblemente el panorama mundial y que de alguna manera afectan a la sociedad actual en sus diferentes ámbitos, surgen inquietudes e interrogantes que reflejan la imperiosa necesidad de acudir a nuevos conceptos, teorías, métodos y prácticas en el manejo efectivo y eficiente de las organizaciones, en este caso especialmente en las organizaciones educativas. Bajo esta perspectiva, se hace perentorio, recurrir en el corto plazo, a una nueva manera de gerenciar las organizaciones educativas, dando paso a estructuras más flexibles y abiertas a la incorporación de nuevas tendencias e innovaciones que contribuyan con el desarrollo integral, estratégico y sistémico de las mismas, por lo cual se amerita del reforzamiento del conocimiento dentro de la cultura organizacional y por ende del talento humano.

En base a lo antes expuesto, las organizaciones educativas, deben centrar su interés en la gestión del talento humano, donde los conocimientos no solo sean adquiridos sino también compartidos por todos los miembros de la organización, a fin de que todos se sientan comprometidos en el espíritu de la pertinencia grupal, entrelazando los procesos productivos dentro de la misma, generando a su vez, un clima o ambiente propicio que incentive, fomente y permita la búsqueda de nuevos conocimientos

, aplicación de nuevas tecnologías y por ende el crecimiento humano. De este modo, se pretende generar un análisis teórico de los elementos que fundamentan el crecimiento humano de las organizaciones educativas, aspectos que le permiten lograr su productividad, basados en la cooperación, integración y participación activa de sus miembros, no solo como un ente individual sino como un todo, donde todos los miembros de la organización se centren en una sola visión, hacia una meta común, que contribuya no solo con la sustentabilidad sino también con su desarrollo y éxito.

### **3.1 La Gerencia y su Complejidad.**

La dinámica social de vertiginosos y caóticos cambios que se desarrolla en el mundo de hoy, conlleva a buscar alternativas y acciones idóneas para solucionar los diversos problemas y situaciones que se puedan suscitar en las diferentes organizaciones de esta sociedad tan compleja y a la vez tan cambiante. Ir más allá de lo que tradicionalmente se ha propuesto pareciera ser la óptica para promover un pensamiento más flexible que conlleve hacia la innovación y modernización del sistema organizacional.

A nivel mundial surgen iniciativas y modelos que hacen pensar en nuevos tiempos y la necesidad de profundos cambios en las distintas esferas de actuación humana, el ámbito organizacional no escapa de ello. Se hace eminentemente necesario pensar en un sistema organizacional desde una visión holística, que tome en cuenta no solo la parte técnica sino también la parte social y humana.

En este sentido, Morin (1990) señala lo siguiente: "...la conciencia de la complejidad nos hace comprender que no podremos escapar jamás a la incertidumbre y que jamás podremos tener un saber total: la totalidad es la no verdad..."(p.101), de esta manera se establece que lo que podría sembrarse durante la formación del ser humano es una actitud de búsqueda constante, ya que es difícil llegar a la completud, pero pueden hacerse aproximaciones consecutivas al objeto de estudio, y siempre ser constante en la investigación del por qué de las cosas y fenómenos que vivimos y observamos.

A su vez, Morin (1990), enfatiza lo siguiente: La complejidad no es un fun-

damento, es el principio regulador que no pierde nunca de vista la realidad del tejido fenoménico en la cual estamos y que constituye nuestro mundo. Se ha hablado también de monstruos, y yo creo, efectivamente, que lo real es monstruoso. Es enorme, está fuera de toda norma, escapa, en última instancia, a nuestros conceptos reguladores, pero podemos tratar de gobernar al máximo a esa regulación. (p. 146).

En este sentido, es pertinente señalar que las organizaciones educativas venezolanas en su mayoría se encuentran sometidas dentro de su complejidad interna- externa, producto de la globalización y la transformación socio – económico – política. La complejidad de las relaciones internas de la organización, ameritan del autocontrol ante la velocidad, los cambios, paradojas y retos de la época, a su vez se necesita el uso de praxis gerenciales avanzadas y modernas que generen la participación y cooperación, a fin de lograr la sostenibilidad y el éxito.

En base a lo antes expuesto, se hace imprescindible que las organizaciones educativas dejen a un lado el uso de modelos tradicionales de comportamiento mecanicista, pues esto cierra totalmente las puertas a las innovaciones y a los cambios dentro de la organización.

Por tal razón, la gerencia de las organizaciones educativas hoy en día debe contemplar la comprensión y aplicación en las situaciones que lo amerite de las diferentes estrategias y métodos que le permitan alcanzar o aproximarse en lo posible a esa “completud”, esto sin perder la visión humanística, sin restarle valor al talento y al crecimiento humano, por el contrario deben fortalecerse estos elementos dentro de la organización.

### **3.2 El Liderazgo Gerencial.**

Hoy día los gerentes educativos deben estar sujetos a los grandes retos que exige la sociedad actual, por ello se hace cada vez más necesario que posean habilidades y destrezas que le permitan competir e idear nuevas estrategias destinadas a generar mejoras en su organización.

Contreras y Crespo (2005) definen al gerente como “un administrador que buscará gestionar el uso de los recursos de manera óptima en función del interés común que reúne a una comunidad específica”, Además estos au-

tores plantean que: “El gerente deberá buscar el modo de gestionar la organización de tal suerte que los distintos individuos inmersos en la lucha por poder cooperar en función del logro de unos objetivos”. Se considera entonces que la función del gerente involucra bastante responsabilidad y compromiso, un buen gerente debe ser capaz de manejar y solucionar los diferentes conflictos que se puedan suscitar dentro de la organización, además debe manejar conocimiento sobre diferentes áreas que le permitan ser una persona integral capaz de representar a la organización en todos los ámbitos, debe tener dominio para trabajar con grupos de personas que posean visiones distintas a las de él, manteniendo siempre una postura respetuosa hacia los demás, debe estar apto para trabajar bajo presión y ser una persona segura en sí misma.

En otras palabras, todo gerente debe ser líder en su organización, Koontz (1998), define el liderazgo como el proceso de influencia, es decir, de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de las metas grupales. Lo ideal sería que se alentara a los individuos a desarrollar no solo su disposición a trabajar sino también a hacerlo con pasión y seguridad en sí mismo. Los líderes contribuyen a que un grupo alcance sus objetivos mediante la máxima aplicación de sus capacidades. Precisamente, ésta es la llave que abre la puerta a la necesidad del Liderazgo dentro de las organizaciones educativas.

Para finalizar, se considera que para garantizar el desarrollo y éxito de las organizaciones educativas es necesario contar con un gerente que posea un liderazgo orientado hacia la búsqueda del bien común, que dé el ejemplo y sea modelo para todos los miembros de su organización.

### **3.3 Capacitación y Motivación.**

En estos momentos de crisis económica y caos organizacional es preciso discutir sobre la gestión de personas, en estos tiempos tan adversos para los trabajadores, la interacción con grupos de distintos niveles de gestión desde medios intermedios hasta ejecutivos, es importante contrastar la visión de ellos como talento, en un reciente estudio realizado con numerosos grupos de trabajo de diversos niveles por Cristina Simon Doctora en Tecnología por la Open University, Milton Keynes, Bletchley, Reino Unido y Licenciada en Psicología por la Universidad Autónoma de Madrid, España,

en su estudio logró evidenciar que en momentos las áreas económico-financieras toman el poder bajo el imperativo de la contención de costos, y esto repercute directamente en el desmantelamiento de muchas de las funciones de recurso humano, tales como el desarrollo y selección, en su lugar toma protagonismo la discusión sobre salidas de empleados y sus posibles modalidades bajo incertidumbre o jubilación anticipada, despidos masivos, las funciones se vuelven mucho más legalistas y conservadoras detrás de todo se marca el descenso estrepitoso del empleo, por lo que las organizaciones se ven afectadas por esta realidad; lo que afecta el clima organizacional y trunca las expectativas de muchos profesionales que encuentran integrado en planes de carrera.

Por su parte, el impacto negativo en la productividad, es previsible la correlación entre la motivación de los equipos de trabajo y la consecución de resultados funciona como principio elemental del comportamiento humano. Es importante dentro de las organizaciones educativas mantener al personal informado e integrado, la Dirección de talento humano y la alta gerencia deben trabajar en una estrategia de cercanía con los trabajadores, incentivar al personal en tiempos convulsos debe ser la estrategia a implementar. Para el mundo de las organizaciones una eficiente gestión de talento humano garantiza el desarrollo y mejora el clima organizacional.

## 4. Aportes de la nueva ciencia al pensamiento científico en el área de la gerencia educativa

“Quien más sabe, más duda”

**Papa Pio XII**

El presente apartado tiene como propósito plantear algunas reflexiones sobre los aportes de la nueva ciencia al pensamiento científico en el área de la gerencia educativa en la marco de la transdisciplinariedad como elemento esencial para la realización de investigaciones con carácter integral y con pertinencia social. Dada la complejidad y los retos de la organización y la dinámica social que caracteriza la sociedad actual, surgen nuevos planteamientos o paradigmas en el campo gerencial, que pretenden reducir dicha complejidad a fin de mejorar el funcionamiento de las organizaciones. De modo tal, que resulta pertinente abordar las investigaciones en el área gerencial desde un enfoque holístico que integre los procesos económicos, políticos, sociales, culturales, educativos, tecnológicos, etc., a fin de generar un conocimiento científico que promueva transformaciones positivas dentro de la organización con miras a su desarrollo y éxito.

En este sentido, a nivel mundial surgen iniciativas y modelos que hacen pensar en nuevos tiempos y la necesidad de profundos cambios, el ámbito educativo no escapa de ello. Se hace eminentemente necesario pensar en un sistema gerencial desde una visión holística. En este sentido, Barre-ra define la holística como un fenómeno social enraizado en las distintas disciplinas humanas y orientada hacia la búsqueda de una cosmovisión basada en preceptos comunes al género humano. La epistemología holística busca complementar esta tendencia mediante el planteamiento metodológico de la transdisciplinariedad. De modo tal que se busca un intento por trascender las fronteras estrictas de cada campo y generar una

instancia de diálogo más allá de esos límites. No apunta al dominio de un determinado saber, sino al desarrollo de una mentalidad necesaria para la apertura y las nuevas formas de interacción, que requieren abordar por ejemplo, la creciente complejidad de los fenómenos.

A su vez, se debe tener presente que los objetivos de la transdisciplinariedad se relacionan con la necesidad de elaborar instancias de unificación semántica eficaces para la comunicación entre diferentes disciplinas y enfoques. De este modo, se obtendrá una visión más amplia sobre la realidad existente que permitirá generar acciones en pro de la generación de conocimientos científicos que contribuyan con el desarrollo gerencial.

#### **4.1 La Participación en la Gerencia.**

La exigencias de la sociedad actual se direccionan hacia la búsqueda de cambios en el abordaje de la gerencia educativa que permita implementar acciones que rompan con las estructuras rígidas y promueva la apertura de espacios abiertos y flexibles superando el reduccionismo y abriendo paso a la innovación, con un enfoque hacia una gerencia integral e integradora la cual solo es posible de lograr en conjunto con la actuación adecuada y profesional de un gerente educativo que asuma el compromiso de actuar ante las exigencias de su entorno bajo el enfoque transdisciplinario y holístico que a su vez logre romper los distanciamientos de los grupos organizacionales, los cuales en su mayoría son producto de concebir las acciones separadas por disciplina sin lograr visualizar que la organización es un todo y que el aporte de cada ciencia es clave para el éxito organizacional.

De este modo, una de las estrategias por excelencia para la construcción de una Gerencia integral e integradora es la participación, comprometida con la promoción de la democracia política y la práctica efectiva de la democracia social capaz de enfrentar las desigualdades económicas, políticas y culturales que amenazan a las organizaciones. Esta estrategia se fundamenta en la premisa de que la participación democrática favorece la definición justa de los espacios de contribución y beneficio individual del esfuerzo humano colectivo, la solidaridad y el ejercicio efectivo de la justicia social y la organización social para la autogestión bajo los principios de libertad y equidad.



Al respecto, Robbins y Decenzo expresan que las organizaciones necesitan gerentes, como también empleados operativos, estos últimos laboran y realizan un trabajo específico pero no son responsables del trabajo de los otros. Esta concepción individualista y parcelada de la organización donde cada quien trabaja para alcanzar su propio fin debe desaparecer para poder dar paso a una estructura integral que aglomere la participación mancomunada, de modo tal que se vea a la organización como un todo y no como un sistema dividido en partes donde cada parte trabaja aislada del resto.

#### **4.2 La Transdisciplinariedad en los Procesos Gerenciales.**

Hoy en día, se hace imperante reflexionar sobre las exigencias de una sociedad transmoderna y compleja que demanda necesidades que solo podrán satisfacerse mediante la transdisciplinariedad, la cual abre paso para que permeen todos los paradigmas y las disciplinas, a fin de liberar de ataduras y leyes estrictas a la gerencia que de una u otra manera coartan la capacidad creativa del gerente.

En este sentido, se busca entonces que el gerente en conjunto con el apoyo de un equipo transdisciplinario desarrolle la sinergia necesaria para la acción conjunta sin individualismos ni competencias internas, sino en búsqueda del fortalecimiento de una organización auto organizada según las exigencias del medio que la circunda y al que debe dar respuesta, todo ello mediante la generación de un pensamiento científico gerencial que nazca de una reflexión transdisciplinaria.

En base a lo antes expuesto, es de resaltar que el desarrollo de la ciencia y del pensamiento científico así como sus implicaciones y sus objetivos, han impuesto a toda la gama de saberes, entre ellas, la Gerencia en particular, la necesidad de explorar las bases metodológicas que han constituido una preocupación determinante en la historia de las relaciones humanas – organización basada en la transdisciplinariedad del entorno. En este sentido, es necesario crear nuevos conocimientos científicos que sustituyan a los conocimientos errados a fin de generar mejoras en las organizaciones.

Al respecto, Popper plantea que “para el desarrollo del conocimiento científico lo que se tiene en mente no es la acumulación de observaciones,

sino el repetido derrocamiento de teorías científicas y su reemplazo por otras mejores o más satisfactorias”. De modo tal, que se debe partir del estudio de las teorías erradas aplicadas en la gerencia para determinar sus debilidades y fortalecerlas mediante el estudio a fin de perfeccionarlas y aplicarlas en los procesos gerenciales con miras a una transformación.

### **4.3 La Complejidad dentro del Área Gerencial.**

Es de resaltar, que las ciencias sociales le han dado un gran aporte al pensamiento gerencial por su carácter amplio, pues, es a través del estudio de la sociedad que se logra la comprensión e interpretación de los fenómenos sociales, de las exigencias sociales y de los cambios que día a día en ella se generan. A su vez, dentro de esta ciencia se involucran diferentes factores políticos, económicos, educativos, culturales, ideológicos, etc. En este sentido, se debe abordar el estudio de los procesos gerenciales partiendo del análisis de la sociedad, internalizando su complejidad y asumiendo una postura crítica y transdisciplinaria en la generación de conocimientos.

En este sentido, se sugiere tomar en cuenta el paradigma de la complejidad para abordar realidades dentro de las organizaciones. Al respecto, Morín plantea que bajo este enfoque se conduce a un modo de deconstrucción que aborda el conocimiento como un proceso que es a la vez, biológico, cerebral, espiritual, lógico, lingüístico, cultural, social e histórico, lo que se contrapone con la visión tradicional, que asume el conocimiento solo desde el punto de vista cognitivo.

En base a lo antes expuesto, es de mencionar que la forma tradicional de pensamiento predominante por mucho tiempo, en la cual se produjeron grandes descubrimientos, favorecía el mecanismo, lo lineal, lo cuantitativo; y aún en la actualidad existen personas que defienden sus postulados. Sin embargo, no podemos darle la espalda a la realidad, la ciencia ha avanzado, los nuevos hallazgos requieren explicación, además del surgimiento de una nueva forma de pensar y actuar.

Partiendo del planteamiento anterior, la humanidad ha experimentado nuevas transformaciones que requieren de una forma de interpretación distinta a la existente por mucho tiempo. A nivel general, la interpreta-

ción y comprensión de los diversos fenómenos de la naturaleza requieren de una forma de pensamiento distinto, y es donde se destaca el planteamiento de Edgar Morin relacionado con el desarrollo de un pensamiento de la complejidad en los seres humanos, como una forma de encaminar a los individuos y las naciones hacia el bienestar, la evolución y la productividad. En este sentido, se está en sincronía con la realidad, pues, la sociedad actual trae inmersa los aires de la complejidad, de lo global, lo contextual y lo multidimensional.

Con relación a lo anterior se destaca el planteamiento de sembrar en los seres humanos la noción de incertidumbre, que cualquier cosa puede pasar y en el momento que menos se espera; esto implica el estar atento ante cualquier acontecimiento que se produzca en la naturaleza, entendiendo ésta como los fenómenos diversos que se dan en el universo, de esta forma la observación humana llevará al desarrollo de un tipo de pensamiento distinto que esté pendiente de los detalles, de los procesos, de los aspectos constitutivos, del todo en general, de cada una de las cosas abordadas con el razonamiento, con el pensamiento. En este señala lo siguiente: "...la conciencia de la complejidad nos hace comprender que no podremos escapar jamás a la incertidumbre y que jamás podremos tener un saber total: la totalidad es la no verdad..." de esta manera se establece que lo que podría sembrarse durante la formación del ser humano es una actitud de búsqueda constante, ya que es difícil llegar a un estado completo, pero pueden hacerse aproximaciones consecutivas al objeto de estudio, y siempre ser constante en la investigación del porqué de las cosas y fenómenos que vivimos y observamos.

Morín considera que hay complejidad cuando se hacen inseparables los elementos diferentes que constituyen un todo, donde se integran fenómenos (económicos, políticos, sociológicos, afectivos, mitológicos, entre otros), puesto que existe un tejido interdependiente, interactivo e interreactivo entre el objeto de conocimiento y su contexto, las partes y el todo, el todo y las partes, las partes entre ellas.

En el ámbito de la gerencia educativa, el aporte del estudio de la complejidad es bastante significativo, pues permite generar un estado de conciencia y pertenencia hacia la organización, hacia sus problemas, debilidades, fenómenos, relaciones, de modo tal que el individuo sienta suyo esas si-

tuaciones y las estudie en conjunto con sus demás compañeros desde sus diferentes especialidades , a fin de darle un carácter integral y amplio al conocimiento científico, con miras a lograr el desarrollo, productividad , sostenibilidad y éxito de la organización.

De este modo, la gerencia de hoy debe apuntar hacia una gerencia de desafíos, una gerencia de complejidad propia, una gerencia compartida, solidaria, transparente, ajena a intereses sectoriales o corporativos, sensible e inteligente para priorizar la agenda social inmediata, con profesionalidad y foco en cada una de las necesidades que la demanda y deuda social contemporánea exigen. Desarrollando habilidades para la concertación, los consensos y los acuerdos, visto que los involucrados son diversos y amplios.

Para finalizar, se debe transformar la cultura del trabajo, la producción y distribución de la riqueza, incrementar la calidad de vida, recomponer el tejido social y la cohesión, para construir un proyecto en el que participen todos. Asumir el hecho de que en los procesos gerenciales convergen disímiles pensamientos, diferentes experiencias, que requieren ser conjugados desde la transdisciplinariedad.

## 5. Competencias comunicativas del gerente educativo para el fomento de la participación ciudadana

“Felicidad no es hacer lo que uno quiere sino querer lo que uno hace”

**Jean Paul Sartre**

En la dinámica del mundo actual, es indiscutible la necesidad de repensar las organizaciones, a los efectos de que sean más flexibles con capacidad de adaptarse a contextos sociales complejos, ante la evidente crisis que atraviesa la humanidad en materia de salud, educación, ambiente, alimentación entre otras áreas que claramente se reflejan en una situación social determinada.

Desde la anterior perspectiva, los fenómenos sociales de los países Latinoamericanos son mucho más profundos, primero; porque se inscriben en el eje injusticia – desigualdad – exclusión, segundo; porque se trata de sociedades dependientes, las cuales por más de cinco siglos los poderes hegemónicos han impuesto con éxito circunstancial modelos económicos, normativos, jurídicos, políticos, culturales y formas de organización que si bien permiten modos de producción colectivista, ha relegado a un segundo plano las relaciones basadas en la cooperación y la solidaridad, las cuales pudieran ser la clave para una armónica convivencia social.

Ante la situación anterior, directrices aprobadas y trazadas en las cumbres de países iberoamericanos y en declaraciones de la UNESCO, se enfatiza reformular nuevos roles de las organizaciones sociales. En el foro mundial sobre educación para todos Dakar (2000), y reafirmado en el informe regional sobre la educación para todos en América Latina y el Caribe (UNESCO 2011), se abordó la necesidad de proporcionar un nuevo y más amplio margen político y social a los educandos, los docentes, los padres, las

comunidades y otros organismos que representen la sociedad civil, ésta última tiene un papel esencial que cumplir en la determinación de los obstáculos que se oponen a los objetivos de la Educación Para Todos y en la formulación de políticas y estrategias sobre esta temática.

Igualmente, se insistió en la participación, sobre todo en el plano local por medio de asociaciones entre escuelas y comunidades, dicha participación no debe limitarse a avalar decisiones del Estado ni a financiar programas ideados por éste, sino que, en todos los niveles de la adopción de decisiones, los gobiernos deben instaurar mecanismos reguladores de diálogo que permitan a los ciudadanos contribuir al planeamiento, la realización, la supervisión y la evaluación de la Educación.

Lo anterior, constituye un requisito esencial para favorecer la creación de estructuras responsables, globales y flexibles de gestión de la educación, por lo que hay que desarrollar la capacidad de las organizaciones y la ciudadanía para facilitar este proceso. Uno de los desafíos asumidos en Dakar (2000) en el marco de acción regional para América, destaca el promover estructuras administrativas centradas en la escuela como unidad básica, que tiendan a la autonomía de gestión con amplia participación ciudadana, se sugiere la comunicación como estrategia clave para la acción educativa que fomente la integración entre la familia, los legisladores y los que administran los presupuestos de las comunidades.

Lo antes escrito, sugiere la reflexión sobre la Educación como mecanismo de socialización, que responda ante los cambios que se están produciendo en la actualidad, de igual manera es ineludible la aportación que en materia sociocultural debe asumir la misma, ante las rápidas transformaciones que ocurren en la cotidianidad, y es aquí donde las Instituciones Educativas se les exige ampliar su función, debido a que éstas, además de educar a los estudiantes deben también incidir en el aprendizaje familiar y desarrollo de la comunidad en la que se encuentra.

Es por ello, que se precisa el diseño de un modelo centrado en un cambio educativo, que estimule políticas orientadas a posibilitar una nueva cultura de acción de los actores locales de la comunidad, donde a partir de las capacidades para tomar sus propias decisiones puedan analizar y responder a los problemas y necesidades del contexto, a través de una

Participación Ciudadana aprendida desde las instituciones escolares.

Con respecto al acto gerencial, ejercido por el director de las instituciones educativas para el logro de los objetivos institucionales; la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2003), en el seminario nacional de investigaciones educativas celebrado en Caracas, señala que quizás sea excesivo calificar la escuela por su director, aunque ciertamente la presencia de un buen gerente se hace sentir en las escuelas.

Se plantea también que es difícil reunir en las personas todas las cualidades para regir una escuela, por la diversidad de tareas y lo delicado de las mismas, pero se exige que ante todo sea un experto en humanidad, es decir, una persona que impulsa la reflexión y la participación, cree en su personal, los valora y aprecia, trata de resolver con diálogo los conflictos, genera un ambiente propicio para el crecimiento, la continua innovación dentro del proyecto educativo.

Además, es importante que los nuevos gerentes tomen en cuenta el conocimiento generado en este proceso de innovación. El conocimiento es altamente valioso, único para la cualquier organización, difícil de copiar y difícil de sustituir, por lo tanto, permite no sólo crear sino sostener una ventaja competitiva. El conocimiento se define como todo lo tácito y explícito que los individuos de una organización saben respecto de productos, sistemas y procesos. El conocimiento explícito es aquel que puede ser conceptual y sistemático, codificado en manuales, bases de datos, concepto de productos, diseño, marca, patentes y sistemas de información. Por su parte, el conocimiento tácito es aquel que puede ser experimental o rutinario, compartido colectivamente en la firma a través de rutinas, y la cultura (Nonaka y Takeuchi, 1995; Grant, 1996; Urquhart et al., 2008).

Una vez que se obtenga lo señalado anteriormente, se puede llegar alcanzar el verdadero capital intelectual, Chiavenato (1998) plantea que el capital intelectual es el activo más valioso con el que cuenta una organización, relacionándolo con lo que son las habilidades, experiencias, conocimientos e información. En este sentido, es importante reflexionar sobre este punto, pues hoy día los gerentes que desean alcanzar su excelencia gerencial, deben emplear estrategias para mejorar el capital intelectual de sus trabajadores mediante la formación y capacitación permanente, a

fin de contar con un personal altamente capacitado y apto para adaptarse a las innovaciones tecnológicas que constantemente surgen en esta sociedad tan compleja.

En este sentido, la participación ciudadana, no es más que la incorporación de saberes y experiencias de la comunidad donde se encuentra la escuela, para dar respuestas oportunas a las necesidades de todos y que se sabe son de influencia directa en la dinámica de la organización escolar. Lo anterior, sugiere considerar lo expuesto por Habermas (2007), en cuanto a la acción comunicativa como todo tipo de interacción en la que los participantes conciertan sus planes de acción individual para conseguir objetivos elocutivos. En las consideraciones del autor; dicha acción implica un cierto dominio de las distintas situaciones en las que puede producirse un intercambio entre distintos hablantes; puede entenderse como un proceso circular en el que el autor simultáneamente es el iniciador que domina las situaciones con acciones regulables, al mismo tiempo también es el producto de la situación comunicacional en la que se encuentra y de los procesos de socialización en los que se desarrolla.

Finalmente, otro aspecto de relevancia en torno al pensamiento Habermasiano, es lo relativo a la acción comunicativa en términos de la construcción racional de toda estructura que subyace en las interacciones dialógicas, orientadas al entendimiento y al consenso, lo que facilita indudablemente la práctica en los sistemas sociales.

### **5.1 Liderazgo emergente del gerente educativo en el contexto comunitario.**

El liderazgo emergente del gerente educativo en el contexto comunitario es aquel capaz de empoderar y emancipar a un colectivo, despertando en ellos las potencialidades, la capacidad crítica-reflexiva, el sentido de pertenencia, la motivación, la participación activa, la organización y la planificación de acciones que permitan coadyuvar de manera eficaz y eficiente en la solución de los problemas existentes, a fin de generar transformaciones significativas y contribuir con la formación de comunidades autosuficientes capaces de lograr satisfacer sus necesidades comunes y bienestar social mediante el trabajo colaborativo y la participación ciudadana.



El Liderazgo comunitario emergente debe adaptarse a los continuos cambios de la sociedad, de modo tal, que debe responder a las exigencias de este mundo tan cambiante y a la vez tan complejo, por ello debe ser un liderazgo flexible y ajustable a los diferentes escenarios que se puedan presentar.

Ser un líder comunitario emergente significa asumir una responsabilidad empoderadora y un compromiso transformador, su accionar debe ir dirigido hacia el despertar de la conciencia colectiva en la búsqueda del bienestar común.

El Liderazgo emergente del gerente educativo en el contexto comunitario debe promover la conexión entre las comunidades y las universidades a través de los estudiantes, a fin de que se formen ciudadanos integrales y críticos que respondan a las exigencias que demanda el contexto social.

## **5.2 La Función Ética y social del gerente educativo.**

La ética es la disciplina que estudia las reglas morales como un medio para orientar las acciones a través de la racionalidad de los individuos, es decir que a través de su estudio las personas pueden aprender a guiar sus actos en función de valores, en este sentido, se distingue entre la ética discursiva (puramente filosófica) y la ética aplicada.

En concordancia, debe puntualizarse que parte de la formación de los valores y la ética ocurre durante la infancia y al abrigo de la familia, pero esta se prolonga a lo largo de toda la vida, de allí que en su formación juega un papel de primera importancia la educación formal (Básica, Media Diversificada y profesional e incluso más allá) y por consiguiente puede afirmarse que la adquisición de los valores, así como el desarrollo de la ética y la moral es un proceso que abarca una porción considerable de la vida de los individuos.

En este orden de ideas, es necesario enfatizar que hoy día al hablar de una función ética y social en el gerente educativo, es referirse al conocimiento sobre las obligaciones morales a los que está sujeta la labor docente así como los compromisos que tiene con la realidad social y el contexto social

donde se desenvuelve el proceso educativo.

Pues, en la actualidad la tarea del docente es tema de obligatoria atención para quienes se abocan al estudio del desarrollo social a través del quehacer educativo, y más aún, para quienes se preocupan por el devenir político, económico, social y cultural del país. En manos de este profesional está la orientación fundamental del proceso de enseñanza – aprendizaje, la formación y transformación de los futuros miembros claves de la sociedad, con vista a alcanzar un mejoramiento de la calidad de vida y en consecuencia, de una nueva visión de la nación que se desea construir. En consideración con este planteamiento, se concentra la necesidad de estudiar las metodologías laborales que aplican los docentes, en función de evaluar si éstas, se adaptan a los dictámenes que rigen el campo educativo.

En relación a la función social del docente, se manifiesta al quehacer comunitario guiado por los caminos humanistas que conducen a la adquisición de mejoras comunales y equitativas, en miras de fortalecer las masas productivas que generan bienestar para la sociedad en general. Por consiguiente, esta práctica social se encuentra estrechamente relacionada con el proceso educativo actual, en el cual se pretende que tanto docentes como estudiantes, reflejen conductas colaborativas y participativas, aunadas a criterios éticos de solidaridad y democracia participativa.

Para llevar a cabo las funciones señaladas en las normativas legales, se requiere de un docente con ética y vocación social, porque se busca fundamentalmente dar respuestas de manera inmediata que aseguren una mayor cobertura y satisfaga necesidades básicas poblacionales.

En este sentido, se busca que el nuevo gerente educativo adquiera un profundo conocimiento del desarrollo evolutivo del individuo, de las formas como aprende, de sus intereses y necesidades básicas y de su realidad sociocultural, puesto que un docente con una función ética y social es un profesional consustanciado con la realidad social, es de por sí, un líder natural capaz de motivar, generar y sustentar cambios, capacitado para producir soluciones novedosas ante diversas problemáticas que afecten a sus estudiantes.

Por ello, es necesario que el docente adquiriera una conciencia colectiva que lo impulse a analizar y transformar la realidad en la que actúa, fortaleciendo el sistema de valores. Para cubrir esta expectativa es fundamental un proceso concreto de formación que reúna las características de complejidad, accesibilidad y la utilidad social, todo ello enmarcado en una realidad determinada donde se conjugan el conocimiento y las experiencias en la teoría y la práctica pedagógica.

En este mismo orden de ideas, es de considerar que la participación comunitaria es compromiso de toda la sociedad venezolana y que obliga a sumir el reto de redefinir y potenciar la función formativa; por tal motivo, la inclusión de la comunidad en el mantenimiento de estructuras educativas, entre otras tareas, es el pilar fundamental que sirve de apoyo y enlace entre la familia, la escuela y la comunidad, para favorecer la gestión socializadora que contribuyan a la preparación de la sociedad que unida en valores significativos estará ganada a la democracia, la amistad, el amor, la paz, el desarrollo integral de los ciudadanos (Tedesco 2007).

En tal sentido, debe considerarse la participación comunitaria centrada en lo ético y lo social, lo cual debe contribuir al desarrollo de las comunidades dejando atrás la visión paternalista, y dándole al pueblo las responsabilidades que lo dignifican (Cecchi, 2006). Asimismo, debe pensarse necesariamente en el modelo político que iría acorde con esta actuación de la comunidad.

Desde esta perspectiva, se busca lo planteado en muchos países que ahora se encuentran en la etapa de desarrollo, que el conocimiento y su aplicación salgan de las instituciones educativas y se alojen en el seno de la comunidad, haciendo de esta la principal beneficiada del quehacer educativo. Sin embargo, cabe señalar que aquellos países lo harían siguiendo lo propuesto por el capitalismo, mientras que acá se trata de imponer una concepción más humana, puesto que el desarrollo del ser humano debe ser armónico con los recursos y su entorno, es decir, un desarrollo sustentable logrado a través de la participación comunitaria (Navas, 2008).

En este sentido, puede afirmarse que en la sociedad actual, la educación debe contribuir a formar personas que puedan convivir en un clima de respeto, tolerancia, participación y libertad y que sean capaces de cons-

truir una concepción de la realidad que integre a la vez el conocimiento y la valoración ética y moral de la misma. Al respecto, Ramos (2002:69) menciona que educar en valores es tarea profunda que tiene como elemento esencial en primer lugar, la vivencia. Se enseñan lo que se sabe, pero se educa por lo que se vive. Además de las vivencias, se requiere en segundo lugar, tener claro conceptualmente lo que se quiere hacer; y como tercer requisito, estar preparado metodológicamente.

En este orden de ideas, Carr (1997) refiere que, educar hoy es formar ciudadanos auténticos que sepan asumir conscientemente los retos de la globalización y puedan comprometerse en la construcción de un mundo justo, incluyente, equitativo e intercultural. La invitación debe ser a compartir un mundo mejor, lleno de esperanza para disfrutarlo en plenitud. Esta es una situación que motiva a las personas a actuar, influye en las decisiones, desafía las actitudes e intereses, forma las creencias y convicciones. La formación del gerente educativo hacia una función ética y social son las acciones, más que palabras, creencias y actitudes, que no tienen precio, es decir, ni se compran ni se venden.

Se tiene entonces que la formación ética y social en las prácticas de las instituciones formadoras de docentes es hoy un imperativo, es necesario repensar la forma como esta se desarrolla actualmente, porque si la formación de los docentes se concentra sólo en aspectos técnicos entonces estos se verán reducidos a simples instrumentos de un poder que puede valerse de ellos para cualquier clase de fines y no los que contempla la nueva ética social, la cual plantea darle vida a una cultura democrática y solidaria, que permita alcanzar la “suprema felicidad social”, con modernos patrones de producción humanistas, con una visión innovadora en cuanto a las estrategias geopolíticas nacionales e internacionales y un compromiso real a favor de la conformación de un “Estado ético y social”.

## 6. Hacia un nuevo sentido de la gerencia

“Los que saben cómo pensar no necesitan maestros”

**Mahatma Gandhi**

En el marco de este mundo que constantemente se encuentra cambiando e innovando se considera necesario abordar un tema de gran interés en términos de desarrollo organizacional, si bien es cierto que toda organización desea alcanzar su desarrollo mediante el cumplimiento de sus objetivos y metas, también es cierto que para lograr esto se amerita de una figura llamada gerente, término que comúnmente se le asigna al encargado de la dirección y gestión de una determinada organización.

Para comenzar, la gerencia es definida por González (2009) como “una serie de actividades que permiten el proceso de planeamientos, organización, dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos”. Por su parte, Hersey y Blanchard, citados por Chiavenato (1992) señalan que la gerencia ante todo es “la capacidad de trabajar con y a través de individuos y grupos para el logro de objetivos organizacionales”.

Ahora bien, partiendo de las definiciones antes expuestas, se deduce entonces que la gerencia es concebida como un proceso que busca la integración de todos los recursos humanos para alcanzar metas comunes en la organización. La gerencia es un elemento que está presente en todos los ámbitos de la sociedad, tomando un escenario bastante amplio dentro de ella, entonces bajo este contexto surge la siguiente interrogante: ¿Solo existe un tipo de gerencia?

En primer lugar, se considera que la gerencia está presente en muchos ámbitos de la sociedad como tal, incluso hasta nuestro propio hogar amerita de una gestión y control para que pueda existir una convivencia basada en la armonía y productividad. En este sentido, Contreras y Crespo

(2005) las denominan como organizaciones creadas en la modernidad (cárceles, hospitales, escuelas, ente otras). De modo tal, que todo ámbito social que incluya el desenvolvimiento de una colectividad es considerado como una organización y por lo tanto necesita de una gerencia específica para ese ámbito.

En este sentido, para dar respuesta a la interrogante antes planteada se puede afirmar que no existe un solo tipo de gerencia, pues la aplicación de la gerencia es bastante amplia, es aplicable a muchos ámbitos de la sociedad, a su vez es de señalar que la gerencia no es un término ni un proceso nuevo, desde hace mucho tiempo ha estado presente a través de los emprendimientos de colectivos sociales que buscan un fin en común. Tampoco se puede dar una definición que abarque la gerencia en todos los ámbitos, pues así como un hospital necesita de una gerencia que cumpla con técnicas y estrategias para brindar un buen servicio de salud, la escuela por ejemplo necesita de una gerencia que posea también técnicas y estrategias particulares para garantizar el buen funcionamiento y desarrollo del proceso educativo.

Por ello, hablar de gerencia implica trasladarnos a un mundo amplio donde se encuentran inmersas diversas disciplinas, el perfil de un gerente educativo por ejemplo es diferente al perfil de un gerente de un banco, o al gerente de un hospital, esto en términos de conocimientos técnicos sobre las áreas específicas a las cuales pertenecen, sin embargo, pueden coincidir en cualidades que lo caractericen como gerente (liderazgo, responsabilidad, eficiencia, entre otras).

Ahora bien, ya definido y analizado el concepto de gerencia entonces ¿Qué es un gerente?, Contreras y Crespo (2005) lo definen como “un administrador que buscará gestionar el uso de los recursos de manera óptima en función del interés común que reúne a una comunidad específica”, Además estos autores plantean que: “El gerente deberá buscar el modo de gestionar la organización de tal suerte que los distintos individuos inmersos en la lucha por poder cooperar en función del logro de unos objetivos”. Se considera entonces que la función del gerente involucra bastante responsabilidad y compromiso, un buen gerente debe ser capaz de manejar y solucionar los diferentes conflictos que se puedan suscitar dentro de la organización, además debe manejar conocimiento sobre diferentes

áreas que le permitan ser una persona integral capaz de representar a la organización en todos los ámbitos, debe tener dominio para trabajar con grupos de personas que posean visiones distintas a las de él, manteniendo siempre una postura respetuosa hacia los demás, debe estar apto para trabajar bajo presión y ser una persona segura en sí misma.

Estas cualidades mencionadas son apenas algunas de las muchas que debería poseer un buen gerente, definir las todas nos tomaría además de mucho tiempo un sinnúmero de hojas por escribir. Pero algo que no puede quedar por fuera y que sin duda alguna es pertinente reflexionar al respecto es acerca de un punto que es considerado como un tema nuevo, pero de igual forma representa un factor importante para los procesos gerenciales “El Pensamiento Gerencial Emergente”, el cual expresa la importancia de las tecnologías de información y comunicación como estrategias y herramientas para el desarrollo de la sociedad que se encuentra constantemente cambiando. Por lo tanto, se considera que dentro de los procesos gerenciales, todo gerente debe estar al día, actualizarse constantemente para estar a la par con las tecnologías que vayan emergiendo de esa sociedad tan cambiante y garantizar así la permanencia y efectividad de su organización.

Por otra parte, quisiéramos tocar el tema acerca de la predictibilidad. Si bien es cierto que la gerencia necesita de un estudio minucioso de las condiciones de la organización para la generación de estrategias y técnicas adecuadas para su aplicación, consideramos que es imposible predecir tanto el comportamiento como los resultados que se obtendrán. En todo caso se puede pensar en una suposición o expectativas esperadas más no se puede dar una predicción concreta de lo que pasará. En referencia a este punto, MacIntyre (1985) señala que las ciencias sociales son impredecibles indicando cuatro fuentes de impredecibilidad en el comportamiento social: La innovación radical (Es imposible predecir lo que se inventará, lo nuevo que surgirá), las acciones futuras (no podemos predecir las acciones o decisiones que tomaremos en un futuro, pues estas se irán adaptando a las condiciones del contexto), la teoría de juegos (aunque existan leyes, normas e intereses por las que debemos regirnos, a veces estas pueden verse influenciadas por factores externos) y la pura contingencia (como todo ser humano somos vulnerables a cualquier situación que puede generar resultados totalmente impredecibles en nues-

tra vida). De modo tal, que se rompe con el pensamiento mecanicista en la gerencia, donde desde esa visión es posible la predicción, por su parte se afianza más la imposibilidad de predicción, la cual centra sus bases en el pensamiento neo-organicismo evolucionista.

Las sociedades cambian constantemente, por lo tanto debemos adaptarnos a esos cambios. Consideramos que tratar a un colectivo social como si fuera una máquina es una idea muy antañona y fracasada, no generará ningún tipo de resultados efectivos, hoy en día se tiene una nueva visión, los colectivos sociales deben trabajar de forma mancomunada para lograr el buen desarrollo de las actividades y mantenerse a flote ante una sociedad tan cambiante y exigente.

Para finalizar, quisiéramos hacerlo dando respuesta a la interrogante: ¿Hacia dónde debe ir la gerencia?, Podemos afirmar que efectivamente esta debe tomar un nuevo sentido, debe implementarse una nueva manera de gerenciar, enfocada en el manejo estratégico de las emociones tomando en cuenta los principios y valores fundamentales del ser humano, que le brinde un clima organizacional armonioso, adecuado para su desarrollo y creatividad innovadora. Y al hablar de esta nueva visión de gerencia nos referimos a que es aplicable únicamente a una empresa o institución, también a la familia y a nuestras actividades cotidianas. De modo tal, que la gerencia debe tomar un sentido más Humano y creativo, la tarea del gerente no es nada fácil, pero en su actitud y deseo estará el ímpetu que le permitirá aprender a gerenciar la organización ante estos nuevos tiempos llenos de cambios, complejidades e incertidumbres. Hoy en día se necesitan gerentes que más que dedicarse a la lucha por mantener su autoridad y poder se centre en el bienestar del colectivo y en la búsqueda de los intereses comunes.



## Referencias

- APARICIO, XIOMARA DE. (2009). La Gestión del Conocimiento y las TICs del SigloXXI. Universidad Nacional Experimental de la Fuerza Armada Bolivariana, Santa Teresa del Tuy, Edo. Miranda, Venezuela. CONHISREMI, Revista Universitaria de Investigación y Diálogo Académico, Vol. 5, No. 1. Disponible: <http://conhisremi.iuttol.edu.ve/pdf/ARTI000008.pdf>
- BARRERA, M. (2004): Modelos Epistémicos en Investigación, Fundación SYPAL, Caracas.
- BUNGE , MARIO. (2002). Crisis y reconstrucción de la filosofía. Barcelona, España. Editorial Gedisa.
- CARRERA, C. (2013). Fundamentos Epistemológicos de la investigación.
- CIERI. D. Las Pymes Ante los Nuevos los Retos de la Globalización. Disponible en: <http://www.articuloz.com/negocios-articulos/las-pymes-ante-los-nuevos-los-retos-de-la-globalizacion-3384730.html> Consulta: 2014, julio 25].
- CHIAVENATO, IDALBERTO (1998) “Introducción a la Teoría General de la Administración”. McGraw-Hill Interamericana s.a., Colombia.
- CONTRERAS, J Y CRESPO, M. (2005). Hacia un nuevo sentido de la gerencia. Revista venezolana de gerencia. [Revista en Línea] 10 disponible: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=29003204> [Consulta 2015, Octubre 20]
- CULSHAW. F (2012). PYMES Venezolanas con Potencial de Punta de Lanza. Revista Debates IESA, Volumen XVII, Numero 4.
- DE BONO, EDWARD (2011): La Revolución Positiva, cinco principios. Editorial Paidós- Ibérica. Barcelona España.

DOBLES, C., ZÚÑIGA, M. Y GARCÍA, J. (1998). Investigación en educación: procesos, interacciones y construcciones. San José: EUNED.

DRUCKER, P. (1994) El Ejecutivo Eficaz. Primera Edición. Editorial.

FERNANDEZ A, JOSE A. Fundamentos de Administración. PRENTICE HALL MEXICO, 2004, Pag 178.

GASCÓN. M (2012). Aproximación Teórica a la Ontología del Liderazgo Gerencial de las PYMES LARA, una Visión Transmoderna. Revista Arbitrada Honoris Causa de la Universidad Yacambú. Vol. 3, Nro. 2. disponible en [http://www.uny.edu.ve/publicaciones/Honoris\\_Causa/vol-3num2/v3n2a6gascon.pdf](http://www.uny.edu.ve/publicaciones/Honoris_Causa/vol-3num2/v3n2a6gascon.pdf)

GRANT, ROBERT (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. Strategic Management Journal, 17: 109-122.

HABERMAS, J. (2007). Teoría de la acción comunicativa. Taurus, Madrid, España.

KOONTZ, H (1998). Administración una perspectiva global. 11ª Edición, Editorial Mc Graw Hill, Mexico, D.F.

KOLAKOWSKI, L. (1966). La filosofía positiva. Madrid: Ediciones Cátedra.

MASLOW, ABRAHAM. Motivación y personalidad. DIAZ DE SANTOS, 1991, Pag 76

MORIN, E (1999). Introducción al Pensamiento Complejo. Barcelona: Ed Gedisa.

MORIN, E (2000). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Ed Gedisa.

NAVAS, E. (2008). La UNEFM al Servicio Integral de Falcón. Área Ciencias de la Educación. Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda. Disponible en <http://www.unefm.edu.ve>.

NONAKA, IKUJIRO; TAKEUCHI, HIROTAKA (1995). The Knowledge-Creating

- Company. Nueva York, NY-EEUU: Oxford University Press. pp. 284.
- PADRÓN, JOSÉ (2007): Tendencias epistemológicas de la Investigación Científica en el Siglo XXI . Versión escrita de la Conferencia en el III Congreso de Escuelas de Postgrado del Perú, 22-24 de Noviembre de 2006. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca, Perú.
- POPPER, K. (1974). Conjectures and refutations (5th ed.). Routledge and Kegan Paul, London
- ROBBINS, R. Y DECENZO, H. (2002). Comportamiento organizacional. Perntice Hall Hispanoamérica.
- ROMERO. A (2009).Desafíos y Oportunidades para la región y las MIPYMES. Disponible es: <http://fcsh.unl.pt/geoinova/revistas/files/n10-13.pdf> Consulta: 2016, Enero 27].
- ROMERO G. (2004). Visión de la ciencia y la tecnología en el marco del plan nacional de CTI. Caracas. Ponencia en el I Seminario Internacional sobre políticas Públicas en Ciencia, tecnología e Innovación. Venezuela. [Disponible en <http://www.octi.gov.ve/documentos/archivos/144/Venezuela1Ponen.pdf> ]. [Consulta: 2008, Octubre 12 ] <http://gestion.com.do/index.php/ediciones/julio-2015/446-mentoring-inverso> (Consultado el 15 de febrero 2016)
- SANDÍN ESTEBAN, M<sup>A</sup> PAZ (2003) Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones. Madrid. Mc Graw and Hill Interamericana.
- SAVATER, FERNANDO. (2005). Ética y ciudadanía. Caracas: Monte Ávila Editores.
- TAMAYO Y TAMAYO, MARIO. (1997). El proceso de la investigación científica. México. Limusa. Noriega Editores.
- TEDESCO, C. (2007). Los pilares de la Educación del futuro [Artículo en línea]. Disponible: <http://www.uoc.edu/d.t> (Consulta:2009, Septiembre 15).
- UNESCO (2011). Informe regional sobre educación para todos en América Latina.

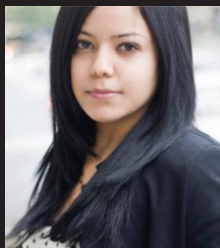
OREALC. Tailandia.

URQUHART, CATHY; LIYANAGE, SHANTHA; KAH, MUHAMMADOU (2008). ICTs and poverty reduction: a social capital and knowledge perspective. *Journal of Information Technology*.

VOLDAN, JUAN ANTONIO. (2006). Tendencia de las religiones. Disponible en <http://www.tendencias.com>



## Lane Coromoto García Rojas



Docente adscrita al Departamento de Contaduría Pública de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero" (UPTAG) en el área de Proyecto, informática y Matemática. Coordinadora departamental de investigación de la UPTAG. Miembro del comité editorial de la Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología CienciaMatria. Licenciada en Matemática Mención Informática (UNEFM), Técnico Superior Universitario de Sistemas e Informática (UPTAG). Magister Scientiarum en Ciencias para el Desarrollo Estratégico (UBV). Es autora y coautora de varios libros y artículos en Revistas Arbitradas e indexadas. Integrante del Colectivo de Investigación Simón Rodríguez.

## Jesler Gregorio García Rojas



Docente adscrito al Departamento de Formación General de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero" (UPTAG) en el área de Idiomas. Miembro del comité departamental de investigación de la UPTAG. Miembro del comité editorial de la Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología CienciaMatria. Licenciado en Lenguas Extranjeras Mención Inglés (UNEFM), Técnico Superior Universitario de Sistemas e Informática (UPTAG). Técnico Superior Universitario de Química (UPTAG). Magister Scientiarum en Ciencias para el Desarrollo Estratégico (UBV). Es autor y coautor de varios libros y artículos en Revistas Arbitradas e indexadas. Integrante del Colectivo de Investigación Simón Rodríguez.

ISBN 978-980-7792-09-7



9 789807 792097 >