ESTRATEGIAS GERENCIALES DESDE EL MODELO ORGANICISTA

Autora: Doris Mendoza
dorismendozac@gmail.com

PALABRAS CLAVE
Estrategias; gerencia; modelo organicista; dirección estatal

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo proponer estrategias gerenciales, basadas en el modelo organicista, dirigidas a los directivos de la Dirección Estatal de Educación, Gobernación del estado Portuguesa. Se fundamentó en el paradigma positivista bajo el enfoque cuantitativo; adecuado a la modalidad de proyecto factible y sustentado en una investigación de campo de carácter descriptivo; constó de tres (3) fases: diagnóstico, la cual contó con una población de cuarenta y nueve (49) directivos correspondientes a los cuatro (4) Sectores Educativos; la muestra estuvo representada por dieciocho (18) directivos que equivale a un veinticinco por ciento (25%) del total de la población, se seleccionó a través de un procedimiento aleatorio simple, donde cada sujeto obtuvo la misma posibilidad de ser escogido; la segunda fase, factibilidad, se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento se aplicó un cuestionario tipo escala de Likert, con las alternativas de respuesta Siempre, Casi Siempre, Algunas veces y Nunca; la factibilidad arrojó, que los sujetos investigados tienen la necesidad de implementar estrategias gerenciales desde el modelo organicista para mejorar la comunicación y la toma de decisiones, en el cumpliendo de las tareas gerenciales. La tercera fase, la constituyó el diseño de la propuesta, en base a las necesidades expuestas en el diagnóstico.

MANAGEMENT STRATEGIES FROM THE MODEL ORGANISMIC

Author: Doris Mendoza
dorismendozac@gmail.com

KEYWORDS
Strategies; management; organismic model; state department

ABSTRACT

The present study aimed to propose management strategies based on the organismic model, aimed at the directors of the State Department of Education, Government of the Portuguese state. It was based on the positivist paradigm under the quantitative approach; appropriate to the mode of feasible project and supported by field research descriptive; it consisted of three (3) phases: diagnosis, which had a population of forty nine (49) directors corresponding to the four (4) Education Sectors; the sample was represented by eighteen (18) directors, equivalent to twenty five percent (25%) of the total population, the same was selected through a simple random procedure, each subject received the same possibility of being chosen; the second phase, feasibility, the survey technique was used as instrument a questionnaire type Likert scale, with response alternatives Always, Almost Always, Sometimes and Never; the feasibility showed that the subjects investigated have the need to implement management strategies from the organismic model to improve communication and decision making in the fulfillment managerial tasks. The third phase, was the design of the proposal, based on the needs expressed in the diagnosis.

INTRODUCCIÓN

La sociedad actual se muestra compleja y cambiante, por ello, al sistema educativo se le exige, cada vez más su modernización, transformación, organización y funcionamiento, a través de nuevas orientaciones en sus contenidos, tomando en cuenta los cambios económicos, científicos y tecnológicos que se presentan en el entorno.

Al respecto, el Proyecto "Sistemas Educativos Nacionales", promovido por la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (1999), señala que la política educativa en Venezuela está orientada hacia el mejoramiento de la calidad, "…incremento de la cobertura y modernización de la estructura administrativa del sistema educativo, a través de la revisión y reforma de todos sus niveles y modalidades" (p.12).

Por tal razón, se ha hecho énfasis al proceso de descentralización, como una estrategia orientada a dar mayor autonomía de gestión a los centros educativos; y, por otra parte, genera cambios profundos en la función docente para la transformación de las prácticas gerenciales.

En este sentido, se reconoce que los lineamientos estratégicos gerenciales promueven y mantienen la eficacia en la ejecución de las operaciones, sobre las cuales se ejerce su jurisdicción, en conjunción con la productividad de estas operaciones; de ahí la importancia que se le da a perfeccionar la acción gerencial, mediante la preparación y desarrollo de las cualidades, por lo que es importante asumir que tal proceso es social y su esencia es la responsabilidad asumida sobre la calidad del mismo.

Al respecto Bittel (2011), plantea que "ninguna organización puede obtener éxito sino posee una gerencia competente, pues ella permite alcanzar las metas organizacionales, económicas, políticas y sociales, encauzándolas hacia una acción efectiva" (p.18). De ahí se desprende que se gerencia con eficiencia y eficacia, a fin de alcanzar los objetivos

con los menores costos y gastos posibles.

Es por ello, que la gerencia educacional efectiva asume la operatividad de los valores en el desempeño profesional compartido a través de participación, toma de decisiones concertadas, autonomía, responsabilidad, democracia y cooperación multifuncional, en la ejecución de proyectos, programas, planes flexibles y abiertos a la reflexión colectiva con resultados públicos.

Lo antes planteado, permite inferir que los cambios en la cultura organizacional, se evidencian a través de un desempeño gerencial eficiente, eficaz, productivo y de calidad, al considerar la misión y visión de la organización centrada en el valor de ser valiosa en la transformación social de las localidades, las regiones y el país.

De igual manera Munch (2012), expone que el desempeño gerencial organizativo, es un proceso que contempla la producción, adquisición, mantenimiento, promoción, control y unificación de recursos tanto humanos como materiales, los organiza formal e informalmente y los pone a funcionar dentro del sistema educativo del país, "…para que se cumplan los objetivos educacionales señalados, en los instrumentos legales y en la normativa, tanto técnica como administrativa, dispuesta por el estado venezolano a través de sus órganos competentes" (p.35).

De lo citado, se desprende que la gerencia en el nivel de Educación Básica está orientada por los principios que fundamentan el proceso moderno de la administración educativa, cuyas ideas han sido expuestas en la definición anterior. Además, la función gerencial pone en funcionamiento al aparato administrativo ya que su estructura ha sido integrada a través de los procesos gerenciales presentes en todos los niveles de la Educación Básica por encontrarse en un momento de evolución del proceso educativo.

Desde esta perspectiva, una dirección se identifica con los principios de la gerencia moderna entre los cuales se destacan los de

eficiencia, toma de decisiones, coordinación e integración. En virtud de ello, múltiples interrogantes aparecen ante los nuevos enfoques y desafíos de una gestión educativa exigente e innovadora.

Al respecto, Cadete (2013), plantea que la escuela, es considerada como un centro de servicio fuertemente comprometida con las demandas de la comunidad, "…que responde con acciones rápidas y eficaces a nuevos requerimientos, algunos de los cuales no se mencionaban siquiera en su posición tradicional" (p26).

Por consiguiente, ha cobrado fuerza la excelencia, en un mundo donde los patrones de mercado son los utilizados para evaluar la acción educativa. Pero lo que hacen las escuelas y como lo hacen, no se puede comparar con un proceso de producción, aunque incluso, se pretenda llegar a medir los resultados a través de un test con un alto sentido de mercado al considerar la satisfacción de los clientes o los usuarios. Los innumerables aspectos éticos y manejo de valores en la institución educacional, que por sí la hacen una empresa substantivamente distinta de la que es simplemente económica.

En este sentido, el modelo organicista, según Brown (2014), señala que la asignación de tareas incorpora los desafíos y enriquecimiento laboral; la autoridad está más distribuida; se presentan mecanismos reticulares, "…la definición de cargos, procedimientos y responsabilidades es objeto de redefinición continua; las formas de interacción son horizontales estableciéndose continua sinergia" (p. 35).

A partir de lo antes señalado, la delegación, sobre todo en caso de grandes organizaciones, se impone. En lugar de manejar las empresas, es decir, establecer por ellas y para ellas estrategias, planes y políticas, dirigirlas mediante indicadores, apoyándolas a través de la administración y asignación de recursos, se debe pasar a desempeñar el papel de guía y coordinador de estrategias por medio del establecimiento de objetivos

globales principales. En consecuencia, los enfoques participativos, tanto en el interior de la empresa, como fuera y en relación con ella deben fomentarse a través de comisiones, organizaciones paralelas o de una base organizativa permanente.

Por ello, las estructuras organicistas en la actualidad se conciben con la prevalecía de niveles de decisión presentándose como una propuesta revolucionaria en forma de red o circular que rompe totalmente con los principios, la ideología tradicional, se caracterizan por tener tres niveles, que representan de hecho; un primer nivel superior o estratégico, un nivel medio que es fundamental, de apoyo técnico y de labores administrativas propiamente dichas y el tercer o último nivel, de base u operacional.

Tal parece que las nuevas formas organizativas, siguen un esquema tradicional, llegado a su posibilidad máxima, por cuanto imponen contenidos nuevos que llevan a formas nuevas. Si se considera correcto que la preocupación sobre los recursos humanos es de toda la organización, no sólo del área especializada, que de la misma manera las actividades técnicas y de elaboración de estrategias deben ocupar a todo el recurso humano, es concebible algo distinto a una pirámide jerarquizada, grande o pequeña que se fundamente bajo la teoría organicista en búsqueda de un equipo sinérgico.

Cabe destacar, que según informes publicados por la Oficina Sectorial de Planificación del Ministerio de Educación (2005), señalan que el trabajo realizado por los directores se manifiesta en reiteradas ocasiones desvinculado con el deber ser de las competencias de éste, mostrándose "…la exclusión de todo el recurso humano que labora en las instituciones, el Director es considerado en la mayoría de las oportunidades como un autócrata" (p. 68).

Lo planteado anteriormente, coincide con lo que se percibe en la Dirección Estatal de Educación del estado Portuguesa, donde pareciera que la calidad de la educación no se

corresponde con las demandas de la sociedad debido a que en informes de supervisiones realizadas por Rodríguez (2012), expone que percibe que los docentes no están formados con respecto "…a la innovaciones tecnológicas y transformaciones curriculares que conllevan al bajo nivel de efectividad del proceso orientación-aprendizaje desde la perspectivas de las relaciones de recursos humanos y financieros, la praxis pedagógica que cumple el personal docente" (p.8).

De igual manera, se evidencia en el proceso de coordinación y planificación la desarticulación organizativa que impide integrar y coordinar de manera eficiente las actividades pedagógicas en las treinta y siete (37) instituciones educativas que conforman los cuatro Sectores Educativos en el municipio Guanare, estado Portuguesa. Así mismo, no se brinda participación a docentes en la toma de decisiones. En consecuencia, el personal que labora en estas instituciones pudiera sentirse subestimado por no participar activamente en actividades referidas a la gerencia escolar, y el funcionamiento de las mismas se ve limitado para ofrecer las oportunidades educativas que merecen los educandos.

Todo lo antes expuesto, está estrechamente vinculado lo señalado por Sereno (2007), quien plantea que el desempeño del personal directivo del estado Portuguesa, presenta una serie de deficiencias que le impiden "…desarrollar una gerencia de jerarquía para la toma de decisiones con un liderazgo definido que permita lograr las metas organizacionales" (p.4).

Lo citado, podría traer como consecuencia que se presente una estructura organizativa rígida, impermeable a los cambios que se puedan suscitar en la organización que impiden el éxito de las mismas. Por ello, a través de una gerencia organicista, se pretende implementar criterios de participación a las distintas jerarquías laborales existentes en la organización, permitiendo una planificación flexible, emergente, en donde se tomen decisiones compartidas y básicamente se

retroalimente el proceso de las metas planificadas y se deleguen funciones según las responsabilidades de cada uno, lo que permite inferir que el problema que se presenta es el de una gerencia con fundamentos autócratas, que impide la participación activa del recurso humano en forma sinérgica, es decir que se sume la voluntad del todo, que es la suma de las partes.

Todo esto implica, reconstruir una realidad educativa a partir de lineamientos estratégicos que impongan el proceso de cambio necesario, con la convicción de que, dentro de la gerencia, el trabajo en equipo es un elemento prioritario, porque a través del mismo, el director es capaz de crear confianza y lealtad entre los integrantes de la institución, de esta forma coordinar acciones para lograr las metas, los objetivos y así garantizar el buen funcionamiento de las organizaciones que dirige. En tal sentido, el director requiere estar actualizado en cuanto a las estrategias del trabajo en equipo, para garantizar un óptimo desempeño gerencial en atención a la filosofía y las políticas emanadas a nivel central.

De allí que el desempeño gerencial organizativo debe asegurar la calidad, la eficiencia del proceso educativo y facilitar el crecimiento profesional del docente, por cuanto en el Municipio Guanare los directivos que conforman los cuatro (4) Sectores educativos, desconocen estrategias de trabajo en equipo y el estilo de gerencia que emplean es netamente tradicional donde se evidencia que no existe la toma de decisiones de manera participativa sin una efectiva comunicación y una delegación mutua de responsabilidades, razón ésta que impide el logro de los objetivos institucionales.

Es preciso destacar, que el modelo gerencial organicista se fundamenta en que el directivo como figura central de la organización, que tenga un estilo de comunicación netamente horizontal, sin perder la jerarquía que posee para precisar organicistamente cada función, logrando que el recurso humano las desarrolle con eficacia, eficiencia y competitividad, siempre en búsqueda

del éxito en los objetivos establecidos en la institución.

Es por ello, que se justifica obtener respuestas a la siguiente interrogante: ¿Qué característica deberían tener las estrategias gerenciales, basadas en el modelo organicista, dirigida al trabajo en equipo en la Dirección Estatal de Educación, del municipio Guanare, estado Portuguesa? Para responder a esta realidad, se propone el diseño de estrategias gerenciales, basadas en el modelo organicista, dirigido al trabajo en equipo en la Dirección Estatal de Educación.

En este sentido, las funciones organizativas constituyen el desenvolvimiento eficaz de todos los procesos a cumplir, cuya ejecución es la parte medular del trabajo de cualquier recurso humano, independientemente del nivel jerárquico o área de actividad que desempeñe dentro de la organización, siendo todos de relevancia para el éxito de ésta, por cuanto una organización es un engranaje, y al dejar de funcionar una pieza el proceso se paraliza.

De igual manera, da respuesta a las exigencias emanadas de la Universidad Fermín Toro, a través de sus líneas de investigación, la cual está enmarcada en lo referente a la Gestión y Administración en Educación, por cuanto los lineamientos organicistas gerenciales constituyen la principal actividad que marca una diferencia en el grado que las organizaciones educativas, forma profesionalmente al recurso humano que allí labora. En este sentido, el éxito que puede tener la organización al alcanzar sus objetivos y también al satisfacer sus obligaciones sociales y muy específicamente el derecho irrenunciable como es el derecho a la educación depende, en gran medida, del desempeño gerencial jerárquicamente establecido.

Por ello, al desarrollar esta línea de investigación se pretende mejorar la comprensión de su habilidad en la conducción de procesos gerenciales específicos como: formulación de planes estratégicos, trabajo en equipo, relaciones interpersonales, gerencia estratégica, toma de decisiones y cambios en la cultura organizacional.

De esta manera, los directores tienen un reto ante las organizaciones y la sociedad, si se considera que en el proceso educativo intervienen diversos recursos, tanto humanos como materiales y por lo tanto, la gerencia moderna exige a quienes desempeñan la acción gerencial a actualizarse, realizar con eficiencia y efectividad la labor educativa, cuyos resultados proveerán información sobre el equipo de trabajo con el fin de inducir prácticas gerenciales que conlleven a lograr un eficiente desarrollo en las actividades educativas.

De allí, que la importancia metodológica de este estudio estará reflejada en el diseño de lineamientos gerenciales, los cuales se fundamentaran en un proyecto factible, además, constituye el elemento principal para el logro de las metas establecidas por cualquier organización educativa, ya que crea de esta manera un antecedente para su aplicación en universos similares.

El Modelo Organicista como Estrategia Gerencial

Al analizar la gerencia, en las diversas teorías, se tiene que es el factor principal para dirigir, de la mejor manera posible, una organización y obtener una meta deseada, debido a que introduce elementos transformadores que permiten lograr un buen funcionamiento, es por ello que para lograr una buena gerencia se debe introducir nuevos elementos que logren transformar la organización y en este sentido, adquiere relevancia la investigación por cuanto se orienta a proponer lineamientos estratégicos gerenciales basados en el modelo organicista dirigidos a los directivos de la Dirección Estatal de Educación, municipio Guanare, estado Portuguesa.

En este sentido, ahondando en el significado de la gerencia, se parte de lo que expresa García (2013), de que “la gerencia es primordial a cualquier nivel del sistema educativo, puesto que su objetivo central es lograr un justo equilibrio y una adecuada optimización de la eficiencia y eficacia del proceso técnico-docente y administrativo de la educación” (p.16). El autor considera que los objetivos de

la organización estarán centrados en mejorar el entorno de trabajo y así estimular a las personas a hacer mejor las cosas y a crecer personal y profesionalmente. De manera que pueda constituir un punto de equilibrio para realizar la toma de decisiones donde se faciliten las acciones para las labores gerenciales.

En ese esquema gerencial se da el modelo organicista el cual se basa en la organización de excelencia humana, puesto que da la oportunidad de crecer continuamente en los aspectos emocionales, psicológicos, intelectuales, artísticos sociales y económicos y al mismo tiempo contribuye en forma positiva con el progreso de los demás.

Desde este particular Drucker (2011), establece que es un modelo que exige un alto valor en el campo educativo, porque de allí parte la idea de utilizar la teoría organizacional integral "…como herramienta estratégica para la eficacia del proceso gerencial" (p. 15). La gerencia organicista conduce a conocer y comprender los sistemas en sus múltiples eventos, sinergias e interacciones, dentro de las consideraciones propias del sistema, como también dentro de las múltiples interaciones y sinergias de estas herramientas con otros contextos, eventos y sistemas.

En concordancia a ello D`Sousa (2010), afirma: "se ha demostrado que si se busca lograr la calidad todas las actividades que se realizan se llevarán a cabo en un clima de confianza y comunicación interactuando con menos tensión; obteniendo resultados productivos" (p.157). Lo señalado permite enfocar que el modelo organicista es una experiencia de interacción individual y grupal a través de la cual los sujetos que participan en ellos, desarrollan u optimizan habilidades y destrezas para la comunicación abierta y directa, las relaciones interpersonales y la toma de decisiones, permitiéndole conocer un poco más de sí mismo y de sus compañeros de grupo, para crecer y ser más humano.

En este sentido, las organizaciones son entes complejos que requieren un ordenamiento jerárquico que especifique la función

que cada uno debe ejecutar en la empresa. Por ello la funcionalidad de ésta, recae en la buena estructuración del organigrama, el cual indica la línea de autoridad y responsabilidad, así como también los canales de comunicación y supervisión que acoplan las diversas partes de un componente organizacional.

Desde este particular Manríquez (2013), especifica que, el "modelo organicista alude a la tendencia que permite entender los eventos desde las múltiples interacciones que los caracterizan; corresponde a una actitud integradora que orienta hacia una comprensión contextual de los procesos, de los protagonistas y de sus contextos" (p. 86). En este sentido, la gerencia organicista se refiere a la manera de ver las cosas en su totalidad, en su conjunto, en su complejidad, pues de esta forma se pueden apreciar interacciones, particularidades y procesos que por lo regular no se perciben si se estudian los aspectos que conforman el todo, por separado.

Desde el punto de vista legal, la investigación se fundamenta en lo expresado en la Constitución Bolivariana de Venezuela (1999), que en su artículo 102 referente a la educación, establece a "la educación es un servicio público". Lo que quiere decir que los alumnos son los principales clientes y tienen el derecho de contar con organizaciones educativas, dirigidas por un personal capacitado a través de su desempeño profesional, permitiendo que se cumplan los objetivos y metas propuestas. Asimismo, el Artículo 104 de la referida Constitución expresa que el Estado estimulará y garantizará la actualización permanente en los docentes.

En relación con lo planteado en este artículo, se observa que existe discrepancia entre lo teórico y lo práctico ya que la actualización del docente no se realiza de manera efectiva, debido quizás a la falta de programas implementados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación para el mejoramiento profesional del personal adscrito al despacho antes mencionado.

De igual manera, la "Ley Orgánica de Educación" (2009), en lo

referente a la gerencia organicista expone que le corresponde planificar, supervisar, ordenar, dirigir, ejecutar y controlar el sistema educativo. Por otra parte, establece la norma que el personal directivo de debe ser venezolano, poseer el título profesional correspondiente. Los cargos directivos de los planteles oficiales y los supervisores se proveerán mediante concursos del mérito.

Por su parte el "Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente" (1991), en su Artículo 139, establece que la "…actualización de conocimientos, la especialización de las funciones y el perfeccionamiento, tienen carácter obligatorio y al mismo tiempo constituye un derecho para el personal docente en servicio...". De igual forma, la Ley Orgánica de Salvaguarda del Patrimonio Público (1982), ubica al director como un funcionario público que administra y responde por los bienes del Estado. En consecuencia, es susceptible la aplicación de esta ley en su actuación como gerente.

Por último, el Proyecto Educativo Nacional (PEN, 1999), como un antecedente importante, planteó elevar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje, para garantizar la permanencia y prosecución de los alumnos, de igual manera se deben implementar prácticas para mejorar las relaciones personales e interpersonales, con el propósito de mejorar el desempeño profesional. Lo anterior implica la transformación del sentido cultural del trabajo escolar, la gestión va más allá de los procesos administrativos, con los avances de los enfoques modernos en la gerencia educativa se han redimensionado todas sus funciones en un ambiente democrático para fomentar una gestión más autónoma que estimule el trabajo participativo de todos los entes involucrados en el proceso educativo.

Por otro lado, la metodología aplicada en el presente trabajo de investigación está enmarcado en el paradigma positivista, del cual Bisquerra (2009), afirma que se asume la posibilidad de llegar a una síntesis dialéctica entre métodos

cuantitativos y cualitativos, considerándolos no como opuestos sino complementarios. Propugnan la necesidad de no limitarse a explicar y comprender el fenómeno educativo, sino que además debe introducir cambios encaminados a mejorar el sistema. "…Centra su objetivo en la aplicación de los conocimientos para transformar la realidad" (p.52).

En este contexto metódico se estima que la utilización como base del paradigma positivista, es consistente con el establecimiento de directrices con vista hacia los lineamientos estratégicos gerenciales que se desean proponer, por cuanto se considera que puede contribuir con aportes gerenciales educativos que tiendan a transformar la realidad, al propiciar referentes teóricos-prácticos para cambiar la actitud de los directivos, para que asuman un rol más definido en cuanto a la gestión educativa.

Así mismo, los criterios metodológicos de la investigación están basados en un estudio cuantitativo, cuya finalidad es el conocimiento de la estructura de un fenómeno social. Es importante señalar, que dicho conocimiento involucra varios aspectos de la comunicación en beneficio del proceso educativo.

De acuerdo a los propósitos del estudio, el trabajo se ubicó en una investigación bajo la modalidad de un Proyecto Factible, el cual lo define como:

El estudio se ubicó en una investigación bajo la modalidad de un proyecto factible todo ello de conformidad a la concepción establecida en el Manual de Trabajo de Grado de Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Fermín Toro (2001) "la propuesta debe tener apoyo, bien sea en una investigación de campo o una investigación documental y puede referirse a la formación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos" (p.14).

En este sentido, también se puede parafrasear a Arias (2007), quien en torno al mismo tópico señala lo siguiente: "los estudios descriptivos se constituyen en el primer nivel del proceso investigativo, dado que es a

partir de ellos cuando se van a profundizar algunas áreas del quehacer humano" (p.54).

RESULTADOS

Una vez aplicado el análisis de lo manifestado por los sujetos a través de la observación directa y el cuestionario, se llegó al siguiente resultado: Los docentes, expresaron que siempre definen metas en función de la planificación de la Institución y organizan los objetivos de acuerdo a las necesidades de la escuela, sin embargo, nunca planifican objetivos en función jerarquizada; los directivos emplean la unidad de criterios al planificar y sólo algunas veces planifican la unidad organicista, dejando a un lado la continuidad de objetivos; de igual manera, consideran que es necesario conocer las prácticas gerenciales en la aplicación de lineamientos estratégicos; los encuestados siempre participan en jornadas de reflexión docente para mejorar el desempeño gerencial y consideran que siempre la calidad es un concepto cambiante que permite mejorar el desempeño gerencial; y promueven la formación de equipos para ejecutar el trabajo.

En consecuencia, algunos de los directivos aplican estrategias facilitadoras puesto que orientan, estimulan y comparten con los docentes los cambios y proyectos que rodean el sistema educativo. Sin embargo, se amerita una comunicación más sinérgica en donde se generen múltiples acciones que contribuyan a mejorar el trabajo gerencial de ambas partes.

Discusión

Al abordar la realidad de los sujetos estudiados, se constató que la presente investigación se justificó en forma significativa por cuanto se concluyó que es necesario proponer lineamientos estratégicos gerenciales basados en el modelo organicista dirigidos a los directivos de la Dirección Estatal de Educación, municipio Guanare, estado Portuguesa.

Se visualiza, de este modo, el comportamiento organizacional en forma aceptable, debido a que los directivos ameritan la demanda de

estrategias gerenciales basadas en el modelo organicista. No obstante, debido al incremento exponencial de matrícula en las instituciones escolares, trae como consecuencia que un mayor número de directivos de la Dirección Estatal de Educación, necesiten ser actualizados con estrategias basadas en el modelo organicista, debido a la ausencia de desconocimientos gerenciales emanados del estudio diagnóstico.

Al analizar el comportamiento de la demanda y la oferta, se tiene que, la propuesta posee un alto grado de viabilidad por cuanto al analizar su demanda actual y el comportamiento de la oferta en el presente y futuro, éstos determinan que al aplicarse el modelo organicista tendrá un gran impacto generando soluciones inmediatas al sistema gerencial educativo del estado Portuguesa, porque se pondrían en práctica estrategias que fortalecen la organización.

Al efectuarse el estudio diagnóstico, se procedió a realizar el análisis correspondiente de la información emitida por los directivos que se sometieron al estudio, donde se detectó la necesidad de elaborar la propuesta: el fin de proponer lineamientos estratégicos gerenciales basados en el modelo organicista.

Este estudio, en su fase diagnóstica, evidenció la disponibilidad de recursos humanos, de insumos y tecnológicos para ejecutar los lineamientos estratégicos gerenciales de la propuesta; cabe señalar, que el adiestramiento de los Directivos, Docentes, Administrativos y Obreros, sobre la implementación de estrategias gerenciales basadas en el Modelo Organicista.

La propuesta, en su esencia, la conforma una serie de estrategias que surgen como iniciativa de capacitación para los Directivos adscritos a la Dirección Estatal de Educación; se difunde la función de la gerencia organicista y la praxis institucional, estableciendo las normas comunicacionales internas y externas que inicien y/o consoliden las relaciones interpersonales en las escuelas, y fomentando las acciones que tienen lugar cotidianamente en las escuelas. Del mismo modo, se

promueve el liderazgo y la gerencia para iniciar y sostener esfuerzos prolongados en pos de una educación de calidad, creando condiciones ideales para la toma de decisiones.

CONCLUSIONES

Del estudio de investigación elaborado, se pudo concluir que existen algunos principios que deben caracterizar el perfil de la gerencia organicista en la Educación venezolana, debido a que ésta juega un rol fundamental para el buen funcionamiento del proceso educativo; por lo tanto, el directivo debe poseer un espíritu gerencial de vocación y una excelente preparación profesional, al igual que debe rescatar el prestigio y liderazgo que le corresponde en la sociedad; apoyado por el talento humano a su cargo, a fin de fortalecer su personalidad a través de una efectiva gestión y reforzamiento de los valores.

En concreto, es pertinente el desarrollo de talleres, cursos, convivencias grupales fuera de la institución y charlas sobre estrategias gerenciales organicistas, de forma tal que adopten nuevas ideas de gestionar e innoven en las mismas, para despertar mayor interés en los docentes motivándoles a participar y asegurar así su éxito pedagógico. De tal manera, que la presente propuesta, representa un aporte significativo al proceso organizacional del personal directivo del estado Portuguesa.

RECOMENDACIONES

En virtud de las conclusiones emanadas del diagnóstico se recomienda que los directores posean una visión definida sobre la gerencia organicista; se sugiere aplicar las estrategias gerenciales organicistas, puesto que así lograrán en los docentes su participación activa, mejores relaciones interpersonales y el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas y creatividad, entre otros aspectos; se reconoce promover y mantener la eficacia de la ejecución de las operaciones, sobre las que el gerente ejerce su jurisdicción, en conjunción con la productividad de estas operaciones; el

director al gerenciar alcanzará el nivel deseado de eficacia en la ejecución de las operaciones, a menos que el propio proceso se aplique competente y efectivamente; de ahí la importancia que se le da a perfeccionar la acción gerencial, mediante la preparación y desarrollo organicista; propiciar en las instituciones educativas actividades amenas, dinámicas y creativas que le permitan al directivo actualizarse con la teoría organicista; dar a conocer los resultados de esta investigación, sobre la aplicación de la teoría organicista; y es necesario implementar orientaciones gerenciales dentro de los círculos de acción docente, con temas relacionados con la gerencia organicista para así dar a conocer el plan de estrategias presente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, F. (2007). **El Proyecto de Investigación**. Guía para su elaboración. Caracas, 4ta edición: Episteme.

Bisquerra, R. (2009). **Métodos de Investigación Educativa**. Barcelona (España), 2da reimpresión: Ediciones CEAC, C.A.

Bittel, E. (2011). **Desarrollo Organizacional**. México, 6ta edición: Editorial Mc Graw Hill.

Brown, W. (2014). **Modelo Organicista**. Bogotá, 8va edición: Círculo de Lectores.

Cadete, L. (2013). **Organización Escolar. Una Perspectiva de Alcance.** Madrid, 5ta.reimpresión: Ediciones Nuevo Mundo.

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999, Caracas.

D`Sousa, O. (2010). **La Gerencia Participativa.** Bogotá, 2da edición: Urano.

Drucker, P. (2011). **La Gerencia. Tarea, Responsabilidad**. Argentina, 11ava., edición: Editorial El Ateneo.

García, J. (2013). **Gerencia**. Perú, 9va edición: Editorial Sage.

Ley Orgánica de Educación (2009). Gaceta Oficial de la República de Venezuela (Extraordinario). Caracas.

Ley Orgánica de Salvaguarda del Patrimonio Público (1982). Vadell Hermanos Editores.

Manríquez, J. (2013). **Modelo Organicista**. España, 4ta edición: Editorial Grao.

Ministerio del Poder Popular para la Educación (2005). Informes. Oficina

Sectorial de Planificación. Caracas, documentos.

Munch, L. (2012). **Más Allá de la Excelencia y de la Calidad Total.** México, 6ta edición: Editorial Trillas.

_____. Oficina Sectorial de Planificación. **Proyecto Educativo Nacional**. (1999). Caracas: Autor.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (1991). Gaceta Oficial de la República de Venezuela No. 433 (Extraordinario). 19 de Noviembre 1991. Caracas.

Rodríguez, S. (2012). **Innovaciones Tecnológicas en la Administración.** Bogotá, 4ta edición: Círculo de Lectores.

Sereno, L. (2007). **Importancia del Liderazgo Directivo en el Desempeño Docente**. Publicación periodística. Diario El Periódico de Occidente. Cuerpo 4/opinión. 08 de Julio de 2007.

Universidad Fermín Toro (2001). **Manual de Presentación de Trabajo de Grado y Tesis Doctorales**. Cabudare - Lara.