

COMPONENTES DE LA GERENCIA PARTICIPATIVA QUE SE CORRESPONDEN CON LA CONCEPCIÓN DE GERENCIA EN EL AMBITO EDUCATIVO

**(Components of the Participatory Management that correspond with the
conception of Management in the Education area)**

Msc. Antonio Alfonso Romero Minguez¹ Universidad Rafael María Baralt
Dra. Teresita Villasmil de Vásquez² Universidad Nacional Experimental
“Simón Rodríguez”. Venezuela.

RECIBIDO DICIEMBRE 2013

ACEPTADO FEBRERO 2014

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo: establecer los componentes de la gerencia participativa que se corresponden con la concepción de gerencia en el ámbito educativo, para con estos resultados; establecer comparaciones en cuanto a semejanzas de la gerencia participativa con la concepción de gerencia en el ámbito educativo. Para desarrollar este trabajo fue necesaria la revisión bibliográfica de antecedentes referentes al tema de estudio, así como la consulta de diversos autores sobre el objeto de estudio. Metodológicamente este estudio se ubicó dentro del paradigma positivista, bajo el método de una investigación documental según UPEL (2006). Los resultados evidenciaron, las semejanzas existentes entre cada uno de los componentes con respecto a cada una de las categorías, lo que demuestra la afinidad que prevalece entre ambos al ser aplicados en el ámbito educativo. Es por ello, que en la educación, los componentes que se corresponden con ambas variables constituyen un factor que incide en la efectividad gerencial del directivo, por cuanto, si los docentes participan en el proceso, se afianza la credibilidad y confianza en los propósitos de la acción gerencial, mediante una dirección efectiva y funcional, para construcción de la nueva realidad organizacional social. En conclusión, se puede afirmar que los logros obtenidos a través de la gerencia participativa parten de alcanzar el entendimiento de la conducta humana, ya que las personas actúan para satisfacer sus necesidades.

Palabras Claves: concepción de gerencia, gerencia participativa, gerencia educativa.

Abstract

This research had as objective: establishing the components of participatory management that relate to the conception of management in the field of education, for these results; comparisons in terms of similarities in participatory management with the conception of management in the field of

education. The literature review of records relating to the subject of study, as well as the consultation of various authors on the object of study was necessary to develop this work. This study was methodologically located within the positivist paradigm, a documentary investigation according to UPEL (2006) method. The results showed, the existing similarities between each of the components for each of the categories, which shows the affinity that prevails between the two to be applied in the field of education. For this reason, that education, components that correspond to both variables are a factor that affects the management of the Steering effectiveness, as if teachers are involved in the process, it strengthens the credibility and confidence in the aims of managerial action, through an effective and functional direction for construction of the new social organizational reality. In conclusion, it can be said that achievements made through participatory management are based on achieve the understanding of human behavior, since people act to meet their needs.

Key words: conception of management, participatory management, educational management

I. Introducción

La gerencia participativa según Parker (1941:25), dentro del ámbito educativo, “implica algo más que asignar tareas y se nutre de la oportunidad de compartir responsabilidades, en la mejor expresión del término, sin presiones e imposiciones que puedan limitar la autonomía y toma de decisiones compartidas”. El gerente participativo suministra cierto privilegio para recibir apoyo, esto genera movimientos que coinciden y producen beneficios productivos para la empresa. La hegemonía del gerente participativo se comparte y resulta mucho más amplio por la asociación del trabajo en equipo.

Así mismo, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), ha concebido una nueva institucionalidad que acerca el poder a la gente, bajo líneas de políticas tuteladas a la fundación de espacios de participación de los sujetos con igualdad de oportunidades. Esto exhorta a los órganos del estado a crear directrices y aciertos que favorezcan el enlace de planes, programas, proyectos y recursos bajo una estructura horizontal funcional y coordinación colectiva con legitimidad y pertinencia sociocultural en la toma de decisiones.

Sin embargo, es deplorable, que en algunas instituciones educativas, se sigan utilizando estrategias gerenciales de manera tradicional que no ubican a los actores en la realidad que se vive hoy día, es decir, se amparan

e insisten en viejos programas que no permiten la participación del personal de las instituciones y comunidad en el proceso de gerencia. Por el contrario, a través de la gerencia participativa el gerente incorpora a todos los actores en la elaboración, formulación y desarrollo de la dinámica organizacional. Lo que implica que, los miembros de las organizaciones e instituciones educativas participan en la construcción de visiones, proyectos, en expresiones concretas y con referentes válidos acordes a las exigencias del contexto.

La participación es el principio donde se soporta el consenso y el trabajo mancomunado y actualmente, es donde se sustenta la acción gerencial al compartir responsabilidades, esto le asigna pertinencia y vigencia a las decisiones administrativas en un marco de integración y aprobación. Es por eso, que se necesita mejorar todo lo concerniente al ámbito educativo en lo referente a la participación del personal de la Institución y de los padres, para intervenir realmente en las decisiones de la escuela, y para ello, es necesario utilizar novedosos métodos gerenciales como la participación, integración, motivación, entre otros, dirigidos a transformar las estructuras educativas.

Es por ello, que dentro de este contexto, el personal directivo, surge como líder importante para lograr la integración del personal y comunidad como equipo de trabajo en la toma de decisiones compartidas. Para ello, el gerente debe tener la capacidad y responsabilidad de dirigir, atendiendo a los procesos de cambio, desarrollando competencias que le permita ser un efectivo gestor mediante la aplicación de la gerencia participativa.

Dentro de este marco, se presentan algunos antecedentes que guardan estrecha relación con el tema como lo son el de Molina (2007), cuyos resultados encontraron deficiencias en la acción comunitaria del gerente educativo, lo cual permitió concluir que el gerente educativo participa poco en actividades de extensión comunitaria y Cabrera (2011) donde los resultados concluyen, que los componentes de la gerencia participativa no se encuentran cimentados en los supervisores de zona con respecto a la forma de abordaje hacia la institución y hacia el personal gerencial.

Los antecedentes corroboran lo que se está planteando en este estudio; en algunas instituciones educativas no existe la gerencia participativa como mecanismo que garantice la participación de todos los actores en el proceso escolar. Como producto de una reflexión en torno a lo planteado, y como substrato de una investigación en proceso, surge este estudio de tipo documental, cuyo objetivo es: establecer los componentes de la gerencia participativa que se corresponden con la concepción de gerencia en el

ámbito educativo. En este documento se parte de la fundamentación teórica, se continúa con la metodología empleada, los resultados y finalmente las conclusiones.

1. Fundamentación teórica

II. Gerencia

La gerencia según definición ABC (2013), “puede entenderse de dos maneras básicas y centrales: como una de las partes o secciones de una empresa, institución u organización, o como la actividad de gerenciar y llevar adelante el trabajo de organización y planificación en cualquier tipo de espacio (aunque principalmente se utiliza para el ámbito profesional)”. Junto a otros términos, la palabra gerencia está hoy en día muy relacionada con el área laboral y empresarial ya que se corresponde específicamente con la posesión de actitudes y capacidades que tienen como fin el alcance de resultados apropiados para el funcionamiento de una institución u organización.

Así mismo, Chiavenato (2009:148), establece que la gerencia “en cualquier Institución, debe aplicar una serie de estrategias que a través de alternativas previamente expuestas en una planificación, logrará un proceso sistemático y objetivo para la toma de decisiones, es decir, busca la organización de la información cualitativa y cuantitativa que permitirá afianzar una alternativa en cualquier momento de incertidumbre o conflicto”. Asimismo, se señala que el proceso de Gerencia, debe llevarlo a cabo el directivo de una institución, lo cual implica que es éste el líder que administrará de forma efectiva y eficiente los procesos, aprovechando al máximo todas las experiencias y más significativo aún, poniendo en práctica el aprendizaje obtenido.

Fases del proceso administrativo en el ámbito educativo

Es importante señalar, que los directivos asumen las fases del proceso administrativo para desarrollar las programaciones emanadas tanto del nivel central como el regional o local, pero también, hay que considerar los problemas y necesidades propias que tiene la escuela, el estudiante y la comunidad, porque es allí, donde se necesita seleccionar y ejecutar las decisiones que sean efectivas y prácticas a los problemas que se tienen.

Según Stoner y Freeman (2004:123), un proceso “es el conjunto de pasos o etapas necesarias para llevar a cabo una actividad”. La

administración comprende varias fases, etapas o funciones, cuyo conocimiento exhaustivo es indispensable a fin de aplicar el método, los principios y las técnicas de esta disciplina, correctamente. En su concepción más sencilla se puede definir el proceso administrativo como la administración en acción, o también como: El conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración, las cuales son: planificación, organización, dirección y control, las mismas se interrelacionan y forman un proceso integral.

Planificación

Cuando la gerencia es vista como un proceso estratégico organizacional, la planeación es la primera función que se ejecuta. Por esta razón, Barrera (2005:54), opina que la planificación “es la actividad continua relacionada con el acto de prever, diseñar, ejecutar y evaluar propósitos y acciones orientados hacia fines determinados”. En tanto que, planificar corresponde a la tarea de precisar en el plan, los propósitos, acciones, inquietudes, aspiraciones, en fin, los aspectos relacionados con las motivaciones, las necesidades y las expectativas de un contexto. El planificar tiene como fin concreto la elaboración del plan que debe estar orientado a dar respuesta a una serie de preguntas.

En esta etapa, el gerente con su equipo, resuelve qué y cómo hacerlo, para transformar a la institución en un centro de calidad pedagógica, de acuerdo al proyecto educativo que orienta a los procesos de enseñanza en el aula, a partir de un diagnóstico de su realidad, la fijación de objetivos a lograr, los cursos de acción a seguir y los recursos a asignar. Además, servirá de insumo fundamental a las otras etapas del proceso administrativo, es por ello, que la planificación radica en concretar metas, crear estrategias y realizar planes y programas; para enlazar acciones. En este desarrollo se precisan objetivos, metas, estrategias y se constituyen las directrices de ejecución, organización y control administrativo.

Al respecto Terry (2003:56), sostiene “que la planificación implica seleccionar información y hacer suposiciones respecto al futuro para formular las actividades necesarias para realizar los objetivos organizacionales, está compuesta de numerosas decisiones orientadas al futuro”. Representa el emplear idea y tiempo ahora para un cambio posterior. Planificar es función del administrador, aunque la esencia y la profundidad de la planeación varían con su potestad y con la particularidad de las estrategias y planes trazados

por su superior. Si a los gerentes no se les admiten algún nivel de autonomía o reserva y compromiso en la planeación, no serán verdaderos directivos.

Es por ello, que el ejercicio de la planificación reside en reducir el riesgo y el valerse de las oportunidades. La condición fundamental de la planificación consigue ponerse de relieve mediante sus cuatro componentes principales:

1. Contribución a los objetivos y propósitos
2. Primacía de la planeación
3. Extensión de la administración
4. Eficacia de la planeación

Organización

Cabe señalar, que para llevar a cabo la aplicación de los programas y desarrollarlos, una vez que estos han sido elaborados, es preciso crear una organización. La que determina en buena medida, el que los programas sean apropiados. A su vez, los objetivos de una organización educativa y los planes que permiten su realización, ejercen una influencia directa sobre las características y la estructura de la institución.

Es por eso, que para Stoner y Freeman (2004:127), la organización “es la relación que se establece entre los recursos humanos y los recursos materiales que dispone la institución educativa para alcanzar los objetivos y metas propuestas en el plan”. De esta forma, la organización instaura los márgenes jerárquicos entre el personal de la institución, comparte el trabajo a ejecutar y establece responsabilidades en función de las metas.

Dirección

La dirección está relacionada con el liderazgo, la motivación y la instauración de un ambiente organizacional por parte del directivo, que constituya las potencialidades de los diferentes sujetos, a partir del acuerdo de todos con el proyecto educativo para optimizar la docencia y la administración de los recursos en la institución.

Al respecto Robbins (2005:142), explica que la dirección “incluye la motivación de subordinados, liderar a otros, seleccionar los canales de comunicación más eficaces y resolver conflictos”. De manera que, los conceptos de motivación, liderazgo, guía, clima organizacional y actuación; son nociones ligadas a la dirección de una organización educativa.

Es evidente, que la dirección de centros educativos es una función a través de la cual se practica el ejercicio de administrar. De una buena

dirección y gestión en una institución educativa depende la calidad de la enseñanza que se imparte y del servicio educativo que presta. Es por ello, que una organización bien dirigida es aquella donde los profesores trabajan con agrado, donde los padres participan y donde los estudiantes están motivados para cumplir con sus deberes.

En este sentido, Villasmil (2006:87), señala que la dirección “es aquel elemento de la administración en el que se logra la realización efectiva de todo lo planeado, por medio de la autoridad del gerente, ejercida con base en decisiones, ya sea tomadas directamente, ya, con más frecuencia, delegando dicha autoridad”. En este sentido, la dirección es la fase fundamental y central de la gerencia, a la cual se deben supeditar y ajustar todos los demás elementos. De este modo, la dirección es el aspecto central y el corazón de la gerencia porque es la función que está más vinculada a lo real y humano.

Al respecto, es importante señalar que en la función directiva, la gerencia participativa tiene en cuenta que está relacionándose con gente, pero no en una base totalmente ecuaníme, ya que también él mismo es una persona y, por lo general, es parte de la organización. Está en relación directa con la gente, tanto con los individuos, como con los grupos. Pronto detecta, como elemento beneficioso, que la gente no está simplemente comprometida en los objetivos de la empresa; tiene asimismo, sus respectivos objetivos. Para poder encaminar la energía humana hacia los fines de la empresa, el gerente debe especular en términos de los alcances relacionados con la comunicación, la motivación y el liderazgo.

Control

La función de control es ejercida continuamente y está muy relacionada con la fase de planificación. De manera que, para Robbins (2005:143), el control es una práctica permanente en la institución escolar y consiste fundamentalmente en contrastar lo que va sucediendo con lo planificado, a fin de conocer las desviaciones que existen, qué causas las han originado y que soluciones se pueden proponer para corregirlas.

Es por ello, que la función administrativa reside en evaluar y transformar la aptitud individual y organizacional para cerciorarse que las acciones se ajusten a los planes y objetivos de las empresas. El control proporciona el resultado de los planes, no obstante la planeación debe anteceder al control. Los planes no se obtienen por si solos, éstos sitúan a los gerentes en el empleo de los recursos para cumplir con metas exclusivas, después se confirman las actividades para fijar si se ajustan a los planes.

El objetivo y la condición del control es principalmente avalar que los planes tengan notoriedad al descubrir desviaciones de los mismos y al ofrecer una plataforma para acoger acciones, a fin de restablecer desvíos indeseados, reales o potenciales. La función de control le suministra al gerente vías apropiadas para verificar que los planes delineados se constituyan en forma apropiada. La función de control comprende cuatro pasos cardinales:

1. Señalar niveles medios de cumplimiento; establecer niveles aceptables de producción de los empleados, tales como cuotas mensuales de ventas para los vendedores.
2. Checar el desempeño a intervalos regulares (cada hora, día, semana, mes, año, entre otros).
3. Determinar si existe alguna variación de los niveles medios.
4. Si existiera alguna variación, tomar medidas o una mayor instrucción, tales como una nueva capacitación o una mayor instrucción. Si no existe ninguna variación, continuar con la actividad.

En el mismo orden de ideas, Requeijo y Lugo (2005:75), definen el control “como una de las actividades más importantes durante todo el proceso de gestión administrativa, ejercido a través de la observación directa y la supervisión misma del desarrollo de las tareas”. Será un instrumento de evaluación, entendiéndolo como el registro de información, la constatación del cumplimiento de las acciones programadas, la verificación de la ejecución de lo propuesto.

Gerencia participativa

La exigencia de adecuar la gerencia al ámbito educativo, dentro del estilo democrático de la sociedad venezolana y la búsqueda de la elevación de los niveles de eficiencia en cada una de ellas, reafirma la inclusión de la gerencia participativa en el ámbito educativo, ya que, permite la intervención de los docentes y representantes de los órganos de la comunidad escolar en la planeación y organización de las tareas pertinentes, así como también involucrar al personal docente en forma activa en el proceso decisorio, compartiendo autoridad y posibilitando el entendimiento.

Así mismo, la gerencia participativa según Parker (Op. cit.), “implica algo más que asignar tareas y se nutre de la oportunidad de compartir responsabilidades, en la mejor expresión del término, sin presiones e imposiciones que puedan limitar la autonomía y toma de decisiones compartidas”. Es decir, que el gerente es la persona que consigue que se hagan las cosas de manera democrática con la participación y esfuerzo de

otras personas, él es quien organiza, supervisa el trabajo y entrega el producto final.

En el mismo orden de ideas, para Valle (2001:63), la práctica gerencial derivada de la teoría participativa representa; adopción y adaptación de procedimientos administrativos según sea la naturaleza de su función, las características de sus miembros y el ambiente con el cual se interactúa. Así mismo, la define como “un proceso social diseñado para asegurar cooperación, participación, intervención y el involucramiento de otros en el logro efectivo de objetivos organizacionales predeterminados”. El planteamiento se refiere a la búsqueda de soluciones democráticas y flexibles a los problemas organizacionales, como elemento clave para administrar una institución.

Dentro de este marco, Mariño (2001:89), define la gerencia participativa “como el proceso de autoridad compartida donde se involucra al personal en la toma de decisiones, empleando la experiencia, creatividad y motivación de las personas para resolver problemas importantes”. Del mismo, modo debe existir: el compromiso de los actores, así como autoridad compartida, para lo cual se diseñan los deberes y funciones del trabajador, incentivándolo a aceptar la autoridad y responsabilidad.

En igual forma, la gerencia participativa según Anthony (1984:13), “es el proceso por el cual se involucra a los trabajadores en la toma de decisiones que correspondían exclusivamente a los jefes”. Con ello, se pretende que la experiencia y la creatividad de los trabajadores encuentren cauces para manifestarse y mejorar la gestión. La autoridad no se omite: se distribuye y trae consigo compromiso de los que ahora poseen un segmento de la autoridad.

Es importante señalar, vista las definiciones de los autores anteriores, que todos coinciden en señalar algunos términos que son un lugar común dentro de sus respectivas tesis, como lo son: toma de decisiones, autoridad compartida, involucramiento, lo cual hace que la gerencia participativa trascienda dentro de la práctica educativa ya que busca su transformación hacia la calidad, a través de la participación de los diferentes actores sociales en el proceso.

Componentes de la gerencia participativa

Dentro de la gerencia participativa, según Koontz y Weihrich (2004:492), coexisten los siguientes componentes:

- Motivación

- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Empowerment

Motivación

Según Koontz y Wehrich (2004), la motivación es: un término genérico que se aplica a una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados, o sea, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera (p. 496).

Este autor define la motivación gerencial como la manera de incentivar al personal satisfaciendo necesidades para que actúe de la manera más deseada. Así mismo, la motivación es algo intrínseca y los gerentes han de familiarizarse con sus empleados de forma individual para conocer qué es lo que los motiva.

Por tanto, el líder debe ser sensitivo y reconocer las condiciones de sus empleados para delinear las vías que conduzcan a satisfacerlas, al mismo tiempo que se alcanzan los objetivos de la organización. Tenemos pues, que se hace ineludible crear y utilizar un sistema de alicientes, que no son más que recompensas que sirven para incentivar ciertos tipos de conducta, estos constituyen factores que soliviantan a las personas a trabajar a favor de la organización. Es por ello, que la motivación dentro del ámbito educativo, busca incentivar la relación directivos-docentes para de esta manera lograr las metas educativas que se han trazado.

Comunicación

Según Koontz y Wehrich (2004:592), la comunicación es “la transferencia de información de un emisor a un receptor, el cual debe estar en condiciones de comprenderla”. El propósito de la comunicación en una empresa es causar un cambio, impulsar a la acción para el beneficio de la organización. La comunicación es esencial para el trabajo interno de la empresa porque reconcilia las funciones administrativas.

Se necesita comunicación para: (1) Fijar y difundir las metas de la empresa, (2) trazar los planes para conseguirlos, (3) organizar los recursos humanos y de otro tipo de la manera más eficaz y eficiente, (4) elegir,

desarrollar y evaluar a los miembros de la organización, (5) dirigir, orientar, motivar y crear un ambiente en el que las personas quieran dar su aportación y (6) controlar el desempeño.

Dentro de esta perspectiva, se puede señalar que el proceso comunicacional en el ámbito educativo, busca lograr entre los diferentes actores una comunicación efectiva, que contribuya a un mejor manejo del uso de la información para el logro de un excelente desempeño dentro de la institución.

Trabajo en Equipo

Según Koontz y Wehrich (2004:566), un equipo es “un número reducido de personas con habilidades complementarias, comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables”. Existen diferentes tipos de equipos, la función de algunos de ellos es hacer propuestas, otros disponen de autoridad para tomar decisiones y otros más, se encargan incluso de la dirección de las operaciones. En esencia, la razón de que existan diferentes equipos se debe exclusivamente a la solución de problemas.

Dentro del ámbito educativo, el trabajo en equipo busca estrechar la relación entre los diversos actores con el fin de mejorarla, así como también que el logro de los objetivos propuestos sean una realidad, lo cual va a redundar en el beneficio de todos.

Liderazgo

Según Koontz y Wehrich (2004:530), el liderazgo es “el arte o proceso de influir en las personas para que se esfuercen voluntaria y entusiastamente en el cumplimiento de metas grupales”. Lo ideal sería que se alentara a los individuos a desarrollar no solo disposición a trabajar, sino también a hacerlo con ahínco y seguridad en sí mismo. El ahínco es pasión, formalidad e intensidad en la ejecución del trabajo; la seguridad es reflejo de la experiencia y capacidad técnica. De esta manera, los líderes contribuyen a que un grupo alcance sus objetivos mediante la máxima aplicación de sus capacidades.

Así mismo, el liderazgo es fundamental en todo tipo de organización humana, primordialmente en las empresas y en cada uno de las dependencias, asimismo es imprescindible en las demás funciones de la

administración porque el administrador requiere percibir la motivación humana y saber guiar a las personas.

Es por ello, que dentro del ámbito educativo el líder, tiene que convertirse en un ente transformador, aquel que reconoce sus errores y está dispuesto a enmendarlos sin ningún tipo de prejuicio, de igual manera ayudar a los docentes a que entiendan lo importantes que son dentro del proceso educativo.

Empowerment

Según Koontz y Wehrich (2004:299), el empowerment significa “crear un ambiente en el cual los empleados de todos los niveles sientan que tienen una influencia real sobre los estándares de calidad, servicio y eficiencia del negocio dentro de sus áreas de responsabilidad”. Así mismo, tanto los empleados y administrativos como los equipos de trabajo adquieren poder efectivo en sus espacios, lo que ayuda a tener la obligación de los mismos. Para éstos autores poder es igual a responsabilidad. Es un procedimiento trascendental que busca una relación de miembros entre la organización y su gente, acrecentar la confianza, responsabilidad, autoridad y compromiso para atender de forma excelente al cliente.

Dentro del ámbito educativo, a través del empowerment, se busca lograr una mayor flexibilidad y autonomía por parte del personal, lo cual incrementaría el ser creativos y por ende ser transformadores del espacio donde realizan sus actividades.

2. Aspectos Metodológicos

El presente estudio, se correspondió con una investigación documental (UPEL, 2006), para dar respuesta al objetivo del estudio, que consistió en establecer los componentes de la gerencia participativa que se corresponden con la concepción de gerencia en el ámbito educativo; para ello, se recorrieron los siguientes pasos:

1. Se seleccionó el tema.
2. Se elaboró el objetivo general.
3. Se construyó la fundamentación teórica.
4. Se recopiló la información requerida para el presente estudio, donde se definió y se sustentó las variables objeto de estudio.
5. Se presentaron los resultados hallados.

3. Resultados de la investigación

A continuación se detallan los resultados del estudio, a través de un cuadro donde se categorizan las variables objeto de estudio: gerencia en el ámbito educativo, que según Chiavenato (Op. cit.), es aquella que en cualquier Institución, debe aplicar una serie de estrategias que a través de alternativas previamente expuestas en una planificación, se logrará un proceso sistemático y objetivo para la toma de decisiones, es decir, busca la organización de la información cualitativa y cuantitativa que permitirá afianzar una alternativa en cualquier momento de incertidumbre o conflicto y gerencia participativa, que según Parker (Op. cit.), implica algo más que asignar tareas y se nutre de la oportunidad de compartir responsabilidades, en la mejor expresión del término, sin presiones e imposiciones que puedan limitar la autonomía y toma de decisiones compartidas, todo esto para establecer los componentes que se corresponden entre ambos:

- Motivación
- Comunicación
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Empowerment.

Categorización de los componentes de la gerencia participativa que se corresponden con la concepción de gerencia en el ámbito educativo

COMPONENTES

CATEGORÍAS

	GERENCIA EN EL ÁMBITO EDUCATIVO	GERENCIA PARTICIPATIVA
MOTIVACION	El desafío en la práctica de la gerencia se explica en encontrar la forma para que los docentes, al mismo tiempo que contribuyen con sus esfuerzos en alcanzar las metas de la institución, consigan satisfacer sus necesidades individuales. Es trascendental considerar el conjunto de motivos que	Propone el uso de mecanismos de motivación y de realización personal. En ella se acentúan y aprecian los propósitos y las necesidades individuales de las personas, y es por eso que las empresas están buscando medios para ofrecer oportunidades de

	determinan las condiciones de su actividad laboral. Resulta fundamental establecer a qué intereses es más sensible cada docente, cuáles le afectan en mayor medida y se convierten para él en motivos perentorios.	realización personal plena de todos sus empleados. Las personas son realizadas como personas y no como recursos productivos.
Análisis: Se puede deducir que la motivación en ambas variables busca como fin último, conseguir el bienestar absoluto del personal que labora tanto en la empresa como en la institución.		
COMUNICACIÓN	El objetivo de la comunicación en el ámbito educativo es suscitar un cambio, en los canales a través de los cuales fluye la información entre los diferentes actores que hacen vida en la institución, para que llegue de manera eficiente y no se desvirtúe durante el proceso.	La comunicación participativa es un modelo y una forma de “hacer comunicación” que facilita la recuperación de la vida cotidiana, las necesidades e intereses de los grupos socioculturales, así como a sus protagonistas. La comunicación es esencial para el funcionamiento interno de la empresa porque integra las funciones administrativas.
Análisis: Se observa que, la comunicación es un factor clave en ambas categorías, ya que contribuye a un mejor manejo del uso de la información para el logro de un excelente desempeño dentro de la institución.		
TRABAJO EN EQUIPO	En el ámbito educativo el trabajo en equipo busca dentro de las instituciones lograr objetivos comunes. Se puede decir que la educación es tan complicada, que la clave del éxito de la misma, es a través de la participación de todos. Es por ello que el trabajo colaborativo sirve de base para consolidar el proceso educativo.	La importancia del trabajo en equipo resulta del hecho que mientras más personas participen de manera comprometida en la realización de una actividad, los resultados que se obtengan serán más eficientes, ya que de hacerlo de manera individual el rendimiento así como los resultados no serían lo mismo.
Análisis: Se puede destacar, que el trabajo en equipo en ambos estadios, consolida el logro de planes y metas en pro del beneficio de la institución, ya que sin la colaboración		

entre las partes difícilmente se lograrían los fines que se persiguen.		
LIDERAZGO	Dentro del área educativa el líder en un ente transformador, que reconoce sus errores y está dispuesto a enmendarlos sin ningún tipo de prejuicio, de igual manera ayuda a los docentes a que entiendan lo importante que son dentro del proceso educativo.	Se caracteriza por ser aquel que se ocupa de que todos tengan la información, opinen, decidan y controlen. Asimismo, motiva al grupo para que todos se sientan parte de la organización y se identifiquen con sus objetivos. Alienta la comunicación entre los integrantes de la organización y los estimula a trabajar juntos, cooperando en todo lo posible.
Análisis: resulta claro, entender la importancia de la relación del líder en ambas categorías, ya que sin su presencia habría un descalabro, que iría en detrimento de la institución, debido a que los actores que hacen vida dentro de la misma no tendrían un rumbo claro.		
EMPOWERMENT	Inquieta que dentro del sistema educativo, los actores sociales vinculados con la institución se acerquen y se involucren de manera directa y efectiva en la toma de decisiones y por ende, aflore el sentido de pertenencia con el instituto.	Busca dentro de la organización, utilizar la habilidad de sus empleados para el alcance de mejores resultados. Persigue que las personas participen y se sientan comprometidas con la institución.
Análisis: dentro de este marco, se puede señalar de manera inequívoca, la importancia del empowerment en ambas variables, porque persigue de manera clara, que las personas dentro de la institución se encuentren comprometidas con la toma de decisiones que afectan su entorno.		

Los resultados evidenciaron, las semejanzas existentes entre cada uno de los componentes con respecto a cada una de las categorías, lo que demuestra la afinidad que prevalece entre ambos al ser aplicados en el ámbito educativo. Es por ello, que en la educación, los componentes que se corresponden con ambas variables constituyen un factor que incide en la efectividad gerencial del directivo, por cuanto, si los docentes participan en el proceso, se afianza la credibilidad y confianza en los propósitos de la acción gerencial, mediante una dirección efectiva y funcional para la construcción de la nueva realidad organizacional social.

4. A manera de conclusiones

Luego de realizado el análisis y establecidos los componentes de la gerencia participativa que se corresponden con la concepción de gerencia en el ámbito educativo, se concluye que los componentes que hacen vida dentro de la gerencia participativa se corresponden de manera fehaciente, con la concepción de gerencia dentro del ámbito educativo como deber ser. Apoyados en estos resultados, y a manera de reflexión, valdría la pena preguntarse, ¿Por qué los gerentes educativos siguen utilizando estrategias gerenciales de manera tradicional? Alejados de la realidad y de los cambios paradigmáticos que se vive hoy día, lo que dificulta la participación del personal de las instituciones y comunidad en el proceso gerencial.

Es por ello, que dentro del ámbito educativo, para lograr una participación activa en el hacer, debe existir entre las personas involucradas, la disposición y el deseo de aceptación al cambio y responsabilizarse conscientemente con él. Dicho de otro modo, debe existir en el personal de la institución educativa las aptitudes y actitudes dispuestas al cambio, para facilitar el proceso de participación. La resistencia al cambio se debilita, cuando el individuo está totalmente involucrado y comprometido en provocar y liderar ese cambio y valorar la necesidad del mismo.

Finalmente, es importante considerar que quienes tienen la responsabilidad de dirigir la educación en este siglo, deben estar muy atentos a los cambios del entorno, para colocar las escuelas en congruencia con el devenir, demostrando capacidad para innovar y ser agentes de cambio, a fin de trabajar en equipo, de manera democrática, en pro del desarrollo de las comunidades y del mejoramiento de la calidad de la educación.

Referencias bibliográficas

- Anthony, W. (1984). **Gerencia Participativa**. México: Fondo Educativo Interamericano.
- Barrera, M. (2005). **Planificación Prospectiva y Holística**. 4ta ed. Caracas: Quirón.
- Cabrera L. (2011). **La gerencia participativa como estrategia para optimizar la supervisión educativa**. Tesis para optar al grado de Doctor en Ciencias de la Educación de la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** (1999). Caracas.

- Chiavenato, I. (2009). **Administración. Proceso administrativo**. España: Editorial Mc Graw Hill.
- Definición ABC. (2013). **Gerencia**. Disponible en www.definicionabc.com [Consulta: 20 julio 2013].
- Koontz, H. y Wehrich, H. (2004). **Administración una perspectiva. México: global**. 12^a Edición.
- Mariño, S. (2001). **El Liderazgo de la Calidad Total**. Madrid: Editorial Escuela Española, S.A.
- Molina P. (2007). **Acción Comunitaria del Gerente Educativo en Escuelas Bolivarianas**. Tesis para optar al grado de Doctor en Ciencias de la Educación de la Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín.
- Parker, M. (1941). **Administración dinámica**. Editado por Herrero Hermanos, Sucs. S.A.
- Requeijo, J. y Lugo M. (2005). **Administración escolar**. Venezuela: Editorial Biosfera.
- Robbins, S. (2005). **Comportamiento Organizacional**. Décima edición. México: Editorial Prentice Hall.
- Stoner, J. y Freeman, E. (2004). **Administración..** México: Prentice Hall
- Terry, S. (2003). **Principios de Administración**. Novena edición, México: Editorial Continental.
- (UPEL), (2006). **Manual de Trabajos de Grado de Investigación, Maestría y Tesis Doctorales** de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela.
- Valle, J. (2001) **Gerencia y Participación**. Madrid: Latinos
- Villasmil, J. (2006) **Gerencia y Liderazgo**. En S. Nube y M. Sánchez (Comps.). Cuadernos Monográficos Candidus Nro 8. La Gerencia de la Calidad Educativa. Acarigua. Venezuela.