

Artículo Arbitrado

Postulados teóricas de la comunicación efectiva en la gerencia educativa

AUTORA: YISENIA M. ZAMBRANO
ZAMBRANOYISENIA@GMAIL.COM
PROFESORA DE MATEMÁTICA
DOCTORANDO EN EDUCACIÓN (UPEL)

RECIBIDO: 21/06/2016 REVISADO: 21/09/2016 ACEPTADO: 12/10/2016

106

Resumen

La comunicación como elemento inherente al desarrollo humano, promueve el intercambio de ideas entre dos o más personas y de esta manera se logra evidenciar incluso la producción de conocimientos, en este proceso intervienen dos actores, como es el caso del emisor y el receptor, los cuales se comprometen en la trasmisión y recepción de un mensaje, mediante un canal que puede ser; oral, escrito, electrónico, entre otras formas que dan vida a ese proceso comunicacional y que para todas las acciones de la vida diaria se requieren. De tal manera que la comunicación dentro de los espacios escolares, debe desarrollarse desde una mirada efectiva, donde todos los entes posean el mismo tratamiento, y que el nivel de importancia que se le da a las ideas del directivo, sea el mismo que se le da a los demás sectores, además de premiar la intervención de todos los sectores en el proceso de toma de decisiones.

Palabras claves:

Postulados teóricos, comunicación efectiva, gerencia educativa.

Theoretical assumptions of the effective communication in educational management

Abstract

Communication as an inherent element of human development, promotes the exchange of ideas between two or more people and thus it achieves to demonstrate even knowledge production, in this process involves two actors, such as the sender and receiver, which are engaged in the transmission and reception of a message through a channel that can be; oral, written, electronic, among other ways that give life to the communication process and all actions of daily life be required. So that communication within school areas must be developed from an effective look, where all entities have the same treatment, and that the level of importance given to the ideas of the manager, be the same that is given to other sectors, as well as rewarding the involvement for all sectors in the decision-making process.

Keywords: theoretical postulates, effective communication, educational management.

Introducción

La interacción de los seres humanos se da de manera continua, es común observar cómo se genera el intercambio de ideas, desde diversas perspectivas comunicacionales: orales, escritas, digitales, en fin una serie de intercambio de puntos de vista que se gestan en la actualidad, por ello la comunicación se ha convertido en un factor valioso para los hombres tanto a nivel personal como grupal, porque los mismos asumen este elemento como fundamental para desempeñar sus tareas. En tal sentido, la misma es concebida como el acto de intercambio de ideas entre dos o más sujetos, de manera que es vital, en la familia, el trabajo, la comunidad, en todos los contextos.

De esta manera, la comunicación hace énfasis en la transmisión de un mensaje por parte del emisor y la recepción del mismo por parte del receptor, en tal sentido, se fusionan elementos necesarios para que la comunicación como proceso se desarrolle, por lo tanto es fundamental en todas las organizaciones y el escenario educativo no escapa a ello, porque se genera el proceso desde la dirección con los docentes, personal administrativo, personal de servicio, estudiantes, consejos educativos, en este intercambio de ideas es importante revisar el rol del gerente directivo frente al desarrollo del mismo

Desde esta perspectiva, la comunicación dentro de los espacios escolares debe desarrollarse de manera efectiva, porque mediante ella se genera el proceso de realimentación de las acciones y permite la valoración de las ideas del colectivo, o sea que la misma dentro

de las organizaciones educativas debe asumir un carácter multidireccional, donde todos los actores de la institución educativa asuman la realidad desde una visión integral y donde se ponga de manifiesto el respeto por las ideas del otro. Dentro de las diversas funciones que ejecuta el directivo en el plano educacional, la comunicación es fundamental, por cuanto persigue el desarrollo de relaciones interpersonales adecuadas, la promoción de un clima organizacional agradable, en razón de formular una labor gerencial plena, conforme a las exigencias del entorno y cumpliendo parámetros estipulados por algunas organizaciones exitosas.

Es así como se visualiza, una labor del docente directivo que premie la comunicación y que haga de la misma un proceso efectivo de valoración de ideas, Baeza (2011) sostiene: “la comunicación que desarrollan los directores de centros educativos, debe ser efectiva, con una óptica de respeto por las ideas de los demás” (p. 76), bajo esta premisa, surge la inquietud de la autora en asumir los postulados teóricos concernientes a la comunicación en el proceso gerencial que lleva a cabo el directivo de una entidad escolar.

108

La Comunicación Efectiva en la Gerencia Educativa

Proceso Comunicacional

La comunicación, es uno de los procesos más importantes en la vida del ser humano, de manera que propone la interacción de por lo menos dos sujetos para intercambiar una idea, la comunicación como proceso, se asume desde la perspectiva de sistema, donde un sujeto llamado emisor propone un mensaje que otro sujeto llamado receptor asume, mediante un canal, de manera que la misma se ha convertido en el principal aliado de las relaciones humanas, a los efectos Reyes (2006) señala:

Etimológicamente, comunicar proviene del latín *communi-care*, que significa: establecer algo en común con alguien, compartir alguna apreciación, alguna idea. Como podemos observar, de una u otra manera, el término comunicarse hace referencia al establecido de una cierta sintonía entre los sujetos implicados en el proceso. Debemos tener en cuenta, como elemento de importancia que precisamente la comunicación es un proceso, un intercambio regulado y que siempre existe una intención por parte de los interlocutores. (p. 12).

De acuerdo con lo anterior, la comunicación es un elemento complejo porque percibe diversas dimensiones, en primer lugar a la comunicación como una función informativa, allí se evidencia, la importancia de la comunicación para lograr asumir las informaciones. Además de ello, la comunicación puede ser un órgano de regulación de la conducta, donde se plantea la interacción de los sujetos para el entendimiento de un particular y la comunicación como proceso

de percepción interpersonal, la cual es fundamental en el funcionamiento de las organizaciones sociales. De manera que adentrarse en el campo de la comunicación, es insistir en lo que expone González (2010):

La comunicación es un proceso complejo, de carácter social e interpersonal, en el que se lleva a cabo un intercambio de información, verbal y no verbal, se ejerce una influencia recíproca y se establece un contacto a nivel racional y emocional entre los participantes. Coincidimos con el criterio de otros autores al plantear que la comunicación es un proceso complejo, de carácter material y espiritual, social e interpersonal que posibilita el intercambio de información, la interacción y la influencia mutua en el comportamiento humano, a partir de la capacidad simbólica del hombre. (p. 121).

De acuerdo con lo anterior, la comunicación es un proceso complejo que orienta las relaciones humanas, desde la perspectiva social e interpersonal, y allí se lleva todo un intercambio de ideas, donde por lo general la reciprocidad se hace presente de ambas partes que comparten un mensaje, desde esta perspectiva la comunicación interviene en la facilitación del intercambio de información, interacción e influencia mutua, tanto a nivel del emisor, como a nivel del receptor. Por ello, la misma es fundamental en todos los campos laborales, así como también en la educación, porque en el mismo facilita los procesos de formación, a los efectos Bocanegra (2011) señala:

Es un proceso de interacción entre profesores, estudiantes y de estos entre sí y de la escuela con la comunidad, que tiene como finalidad crear un clima psicológico favorable, para optimizar el intercambio y recreación de significados y sentidos que contribuyan al desarrollo de la personalidad de los participantes. No es solamente la comunicación que se da en el aula entre los profesores y los alumnos, sino es mucho más amplio, relaciones que se dan en la sociedad y en la institución. La creación de este clima de intercambio estimula y favorece el mejor desarrollo del proceso docente. En esa interacción no sólo se transmiten contenidos, es el intercambio y la creación, elaboración de los significados de la realidad, recreados, elaborados, donde participan los interlocutores y todo ese proceso contribuye al desarrollo de la personalidad de todos los implicados. (p. 45).

De acuerdo con lo anterior, la comunicación educativa, es un proceso que se lleva a cabo en el seno de las comunidades educativas, específicamente en las escuelas, entre profesores, estudiantes, padres y representantes y algunos otros actores que se requieren para que el proceso comunicacional se lleve a cabo. De igual manera, la comunicación incide en la interacción que se da entre estos actores previamente enunciados, esa comunicación como proceso, es la que permite el desarrollo de la formación de los individuos de manera integral.

La comunicación educativa, parte de los postulados de la comuni-

cación clínica, la cual a su vez se asume desde una perspectiva psicológica que orienta la acción de manera equilibrada, la comunicación educativa, permite el desarrollo de nuevas condiciones dentro de las cuales destaca las funciones: informativa, reguladora y afectiva, como dimensiones dentro de la comunicación educativa y que todo docente debe tomar en cuenta, ellas son definidas por Reyes (2006) de la siguiente manera:

1. La función informativa. La comunicación abre posibilidades metodológicas y didácticas insospechadas. Los estudiantes de una institución pueden acceder mediante de las redes a datos, publicaciones, actas de congresos y simposios, pero también comunicarse con profesores y expertos de otras instituciones, con los que intercambiar ideas y opiniones.

2. La función regulativa. En esta se incluyen los aspectos relacionados con el intercambio de acciones, la interacción y la influencia que ejercen unos sobre otros en la organización de la actividad conjunta. Existe un vínculo estrecho entre interacción y comunicación, al extremo que muchos autores los identifican.

3. La función afectiva. La comprensión mutua representa el aspecto afectivo de la comunicación; determina los estados emocionales del hombre en su relación con otros, el nivel de tensión emocional de la comunicación interpersonal. Se refiere a la comprensión tanto intelectual como emocional del interlocutor, que permita el desarrollo de relaciones de simpatía y amistad entre los participantes en el proceso de comunicación. Este es el aspecto más complejo y profundo de la comunicación, que implica que en el acto comunicativo se tomen en cuenta los motivos, propósitos y actitudes del otro, comprenderlos y aceptarlos intelectualmente, compartirlos emocionalmente, asimilarlos a la conducta propia.

Con base en las anteriores funciones, la comunicación educativa, asume diversas perspectivas que orientan el proceso en el aula de clase, pero que deben ser guiados en su mayoría por un grupo de colaboradores que asumen la perspectiva del intercambio de saberes, donde se enfatiza el respeto hacia las ideas de los demás. Por ello el proceso de comunicación es planteado por Shannon y otros (2003) como:

Un emisor(A) codifica y envía a través de un canal (B) un mensaje, que es descodificado y recibido por un receptor (C), quien, a su vez, envía un mensaje (retroalimentación) en respuesta a la información recibida, quedando así cerrado el ciclo de la información. (p. 99).

A pesar de ser uno de los modelos más usados en la comunicación, misma se ve duramente criticada, porque se asume el proceso comunicacional de manera mecaniza, superando el nivel personal que se le debe imprimir al mismo. Se denota con claridad como no asume de manera clara el contenido del mensaje y menos aún el significado que este lleva consigo, además de no lograr visualizar la interrelación entre los participantes, por ello es necesario que se asuma una realidad significativa del proceso comunicacional, el cual debe orientarse hacia la humanización del proceso comunicacional, por ello, en la actualidad se asume como concepción de comunicación educativa lo expuesto por Fundora (2011):

En el enfoque histórico cultural se concede gran importancia al estudio de los procesos afectivos. Por una parte la efectividad del aprendizaje depende en gran medida de que los motivos en el sujeto que aprende coinciden con el objetivo de adquirir conocimientos y desarrollar habilidades y capacidades y por la otra, los aspectos éticos y emotivos no pueden formarse ni expresarse haciendo abstracción de los componentes cognoscitivos, como expresión de la unidad que el plano psicológico se da entre lo afectivo y lo cognoscitivo y en lo pedagógico se expresa en el principio de la unidad entre la instrucción y la educación. (p. 29).

111

La comunicación desde esta perspectiva, toma una connotación netamente humana, incluso afectiva, donde se valoran ambos elementos: emisor y receptor y que el mensaje se sensibiliza de acuerdo al propósito del mensaje. Es así como surge la comunicación mediada, donde se toman en cuenta diversos elementos para lograr que la transmisión del mensaje sea la adecuada. Una de las estrategias comunicacionales, es el trabajo colaborativo, propuesto por Baeza (2011) de la siguiente manera:

1. Genera una Interdependencia positiva, abarcando las condiciones organizacionales y de funcionamiento que deben darse al interior del grupo. Los miembros del grupo deben necesitarse los unos a los otros y confiar en el entendimiento y éxito de cada persona; considera aspectos de interdependencia en el establecimiento de metas, tareas, recursos, roles, premios.

2. Promueve la Interacción de las formas y del intercambio verbal entre las personas del grupo, lo que afecta finalmente los resultados de aprendizaje. El contacto permite realizar el seguimiento y el intercambio entre los diferentes miembros del grupo; el alumno aprende de ese compañero con el que interactúa día a día, o él mismo le puede enseñar, cabe apoyarse y apoyar. En la medida en que se posean diferentes medios de interacción, el grupo podrá enriquecerse, aumentar sus refuerzos y retroalimentarse.

3. Valora la contribución individual, ya que cada miembro del grupo debe asumir íntegramente su tarea y, además, tener los espa-

cios para compartirla con el grupo y recibir sus contribuciones.

4. Logra habilidades personales y de grupo al permitir que cada miembro participante desarrolle y potencie las habilidades personales; de igual forma permite el crecimiento y la obtención de habilidades grupales como: escuchar, participar, liderazgo, coordinación de actividades, seguimiento y evaluación.

5. Obliga a la Autoevaluación del grupo ya que se necesita continuamente evaluar. Un ambiente colaborativo debe buscar el desarrollo de habilidades individuales y grupales y a partir de las interacciones propiciar el crecimiento del grupo. En la medida en que se posean diferentes medios de interacción, el grupo podrá enriquecerse, aumentar sus refuerzos y retroalimentarse.

6. Valora la contribución individual, ya que cada miembro del grupo debe asumir íntegramente su tarea y, además, tener los espacios para compartirla con el grupo y recibir sus contribuciones.

112

7. Logra habilidades personales y de grupo al permitir que cada miembro participante desarrolle y potencie las habilidades personales; de igual forma permite el crecimiento y la obtención de habilidades grupales como: escuchar, participar, liderazgo, coordinación de actividades, seguimiento y evaluación.

Todos estos elementos inciden de manera directa en la comunicación educativa, razón por la cual, Carrero (2010) expone:

El proceso de comunicación en la educación del ser humano, está constituido por varias etapas, el proceso comienza por la mímica y las gesticulaciones simples, posteriormente se emplea el lenguaje materno, casi inconsciente, y la enseñanza no se hace posible hasta el momento en que el niño es capaz de fijar su atención, desarrollando su pensamiento. Históricamente la función de la comunicación ha sido transmitir información, organizar un conjunto y conservar la estructura política de la sociedad, ya que se refiere al hombre y sus etapas de desarrollo ontogenético, es por ello que la comunicación surge como el proceso de cambios. (p. 77).

La comunicación en educación, es un proceso que permite la superación de etapas, la misma va de lo particular a lo más complejo para permitirle al estudiante desarrollar mediante ese proceso su propio aprendizaje, el cual va de la mano con el proceso de enseñanza que emerge en las aulas de clase, de manera que la comunicación, cuenta con un aliado que es el docente, por lo general en las aulas de clase se debe contar con docentes proactivos que demanden la puesta en marcha de una comunicación efectiva en el plano pedagógico, en este sentido González (2008) señala:

Al lenguaje se le concede especial importancia para el desarrollo de la personalidad, por diversas funciones que cumple para el pleno desarrollo del psiquismo humano. Como instrumento de la actividad psíquica está vinculado indisolublemente al desarrollo de la actividad cognoscitiva, sirve como medio de planificación de la actividad y ejerce una función reguladora de la actividad de la personalidad. El ser humano a través del lenguaje, también proyecta a los demás su mundo afectivo: qué le gusta, qué le desagrada, sus emociones y sentimientos. Las palabras pueden asumir diferentes significados atendiendo a la entonación, las pausas el volumen de la voz así, como la mímica que las acompaña y en ocasiones la persona “dice mucho de sí” a través de recursos no verbales sin proponérselo. La función comunicativa del lenguaje verbal permite pues, ejercer influencia sobre los demás a partir del contenido de la comunicación y la relación entre los comunicantes “se dice algo, para algo, para alguien”. De ahí la importancia de “saber decir”. (P. 11).

De acuerdo con lo anterior, la comunicación en los contextos escolares parte de la adquisición de una serie de facultades comunicativas, cuya principal característica es el lenguaje verbal, por ello es que la comunicación promueve intercambios de apreciaciones entre el directivo y los docentes y viceversa, porque el directivo debe estar preparado en el plano de la comunicación, así como también en el de la pedagogía, y ello se refleja en el desarrollo continuo en el abordaje de diferentes elementos dentro de la escuela. Porque mediante ella, se propone la comunicación interpersonal que debe existir en toda organización, por lo general la comunidad educativa le comunica infinidad de situaciones a su director y este a su vez le otorga respuesta a los planteamientos de los mismos, generando todo un proceso de interacción conjunta.

113

En tal sentido, la comunicación desde la perspectiva gerencial o administrativa le permite tanto al directivo, como al colectivo de la institución, desarrollar sus propias capacidades comunicacionales y de esta manera lograr consolidar un proceso adecuado con miras al desarrollo adecuado de un proceso gerencial, donde se le otorgue valor al desempeño de todos los actores dentro de la organización educativa.

Comunicación Efectiva

La comunicación efectiva, es aquella, donde se generan ideas asertivas, en razón del fenómenos que se está desarrollando, en atención a ello, es necesario asumir lo expuesto por Bustamante (2011):

Un programa de éxito en las comunicaciones con los empleados se basa en el liderazgo del Director o Gerente General de una organización, quien debe estar comprometido filosófica y conductualmente con la idea de que la comunicación con los empleados es esencial para el logro de las metas institucionales. Si sus palabras y acciones van enfocadas a una mayor y mejor comunicación, su compromiso trascenderá al resto de la organización. (p. 75).

La comunicación efectiva, asume al directivo como un líder, quien propone un desarrollado adecuado a las exigencias de los empleados, por ello, es necesario que conductualmente se promocióne una comunicación apegada a las exigencias del entorno, en función de esas acciones debe primar el respeto hacia las ideas del colectivo, se trata de una comunicación en igualdad de condiciones, con códigos adecuados y mensajes que trasciendan hacia el alcance de las metas comunes, en este sentido, Borges (2011) sostiene:

El compromiso debe ser con una comunicación en ambos sentidos y no sólo unilateral y de manera descendente (como sucede en muchas organizaciones ineficaces), debe tener un énfasis en la comunicación cara a cara pero apoyándose con acciones y con todos los elementos gráficos, escritos, audiovisuales y en general no verbales que se tengan a mano. Cuando hay congruencia entre lo que se dice y lo que se hace, la credibilidad y confianza aumentan y son el escenario, el clima perfecto, para que la comunicación eficaz y efectiva se logre. (p. 84).

114 Asumir el desarrollo de una comunicación efectiva, hace referencia hacia una comunicación multidireccional, donde se haga énfasis en el respeto por el otro y donde las ideas se comuniquen cara a cara, donde si es necesario el empleo de elementos gráficos, se puedan emplear sin ningún problema, de esta manera, la comunicación efectiva hace mención a elementos audiovisuales y escritos para fortalecer y promover una sana comunicación, en atención a ello, la UNESCO (2002) señala:

Se considera como aquella que sirve a sus fines, la distribución de información y la interacción entre docentes y alumnos. Es por ello y basado en el concepto anterior, se puede señalar que la efectividad de la comunicación en la educación merece especial atención puesto que de allí se determinan los fines y objetivos de la educación en general. La educación que como ciudadanos merecemos y en la que los profesionales de la docencia están en el deber de facilitar mediante mecanismo, estrategias y valores. (p. 13).

La comunicación efectiva, es aquella que lucha a diario por el alcance de los bienes comunes, si bien es cierto que la UNESCO plantea la misma a nivel de docentes y estudiantes, la misma puede ser empleada a nivel organizacional, con la finalidad de que elevar la productividad de los miembros de la organización, sobre este particular Borges (2011) manifiesta:

La productividad en la gerencia educativa está ligada primeramente al tipo de comunicación que se establece en los centros educativos y en el tipo de comunicación que utiliza un gerente o director en su acción gerencial. Las características de una comunicación efectiva en la escuela debe ser: discursiva, porque la comunicación necesita ser familiar y debe crearse en un ambiente donde docentes, estudiantes y demás miembros del recinto educativo puedan comunicarse conceptos, objetivos, entre otros, para generar retroalimentación positiva; interactiva donde todos los miembros de la institución puedan realizar acciones que promuevan comunicación de calidad constante; reflexiva, donde se estimule constantemente a todo el equipo docente, gerencial, administrativo y estudiantes con una comunicación efectiva y asertiva para que reflexionen sobre su importancia. (p. 99).

De manera que la comunicación efectiva, debe conservar una naturaleza discursiva, con la finalidad de resolver las barreras que se puedan presentar, por ende, debe ser interactiva, con una dinámica constante donde la calidad de la educación que se imparta allí este en función de los más altos niveles que se hacen presentes, por ello, es necesario que todos los actores de la comunidad educativa, tomen como opción la reflexión que implica un proceso de comunicación efectiva, en este sentido, Bustamante (2011) sostiene:

El conocimiento de la estructura esencial del proceso de las comunicaciones es un paso relevante en la mejora de las relaciones laborales de cualquier organización; al adquirirlos se estará en condiciones de trabajar para el éxito sinérgico empresarial. Por ello, es importante reiterar que el comunicador (emisor) debe estar consciente de que existen varias etapas en las que se puede distorsionar el significado de un mensaje emitido con otra intención; razón por la que debe recordar que al conversar se debe establecer un contacto directo con otra persona, expresar ideas, o sondear su pensamiento. (p. 102).

115

El hecho de que el gerente directivo conozca de manera adecuada la estructura de los procesos comunicacionales, es importante, por cuanto, ello incidirá en la mejora de las relaciones humanas dentro de la intuición, asimismo, es necesario que los roles como son emisor y receptor cumplan con las funciones adecuadas, en función de la expresión plena de las ideas que poseen los miembros de la comunidad educativa.

Gerencia Educativa

Con miras a establecer parámetros unificadores, en el abordaje de las diferentes definiciones planteadas en el presente escrito, en este sentido, es necesario referirse a la gerencia educativa, como uno de los constructos inherentes a la constitución de lo abordado, en este caso, es necesario partir de la conceptualización de gerencia, la misma es definida por Sisk (2009) de la siguiente manera:

La gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa o Institución Educativa, el cual tiene dentro de sus múltiples funciones, representar a la sociedad frente a terceros y coordinar todos los recursos a través del proceso de planeamiento, organización dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos. (p. 42).

De acuerdo con lo anterior, la gerencia se encuentra representada por un sujeto que hace las veces de director, es así como dicho concepto ha superado el campo de acción solo administrativo, para de esta manera insertarse dentro de las instituciones educativas, desde esta perspectiva, la gerencia independientemente de su accionar, se encarga del manejo adecuado de todos los elementos de la organización, en este sentido, se asume el planteamiento de objetivos comu-

nes, los cuales deben ser alcanzados por la organización en general, guiados sin duda alguna por el directivo o gerente, a ello, se le suma lo mencionado por Meléndez (2010) quien plantea:

El término (gerencia) es difícil de definir: significa cosas diferentes para personas diferentes. Algunos lo identifican con funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas. Para los trabajadores; gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad sobre sus vidas de trabajo. De allí que, en muchos casos la gerencia cumple diversas funciones porque la persona que desempeña el rol de gerenciar tiene que desenvolverse como administrador, supervisor, delegador, etc. De allí la dificultad de establecer una definición concreta de ese término.

116

La gerencia, abarca campos complejos, razón por la cual es complejo establecer una definición, en este sentido, en algunos casos, la gerencia se asocia con organizaciones empresariales, no obstante, en los últimos años, los postulados de la administración han sido puestos a la orden de las instituciones educativas, puesto que el gerente directivo, ejerce funciones propias de la administración, en función del manejo de recursos humanos y de otros elementos, como recursos económicos, entre algunos procesos como la toma de decisiones, la cual debe ser desarrollada de manera efectiva, mediante la promoción de una comunicación abierta en función de las necesidades de la organización.

De allí la importancia en el planteamiento de la gerencia, dentro del campo administrativo de la educación, puesto que la misma, permite el desarrollo adecuado de la organización, pero más aún, permite la promoción de la visión y la misión de la entidad, desde la perspectiva del directivo y de la comunidad educativa en general, en este sentido, es necesario mencionar los tipos de gerencia ofrecidos por Casanova (2011:31), quien propone la siguiente clasificación:

1.La Gerencia Patrimonial: Este tipo de gerencia es aquella que en la propiedad, los puestos principales de formulación de principios de acción y una proporción significativa de otros cargos superiores de la jerarquía son retenidos por miembros de una familia extensa.

2.La Gerencia Política: La gerencia política es menos común y al igual que la dirección patrimonial, sus posibilidades de supervivencia son débiles en las sociedades industrializantes modernas, ella existe cuando la propiedad, en altos cargos decisivos y los puestos administrativos claves están asignados sobre la base de la afiliación y de las lealtades políticas.

3.La Gerencia por Objetivos: La gerencia por objetivos se define como el punto final (o meta) hacia el cual la gerencia dirige sus esfuerzos. El establecimiento de un objetivo es en efecto, la de-

terminación de un propósito, y cuando se aplica a una organización empresaria, se convierte en el establecimiento de la razón de su existencia.

Todos estos tipos de gerencia, caracterizan la labor de los directivos dentro de las escuelas, es por ello, que es fundamental la puesta en marcha de elementos que dinamicen de manera equilibrada, el desarrollo de la organización, desde la perspectiva de la valoración del otro, y asumiendo las ideas que se comunican en razón del éxito organizacional, en este sentido, Casanova (2011) plantea:

La gerencia es responsable del éxito o el fracaso de un negocio. Esta afirmación nos dice por qué necesitamos una gerencia, pero no nos indica cuándo ella es requerida. Es requerida siempre que haya un grupo de individuos con objetivos determinados. Los integrantes del grupo deben subordinar, hasta cierto punto, sus deseos individuales para alcanzar las metas del grupo, y la gerencia debe proveer liderato, dirección y coordinación de esfuerzos para la acción del grupo. (p. 33).

117

Las consideraciones anteriores, hacen directamente responsable del éxito o fracaso de una organización, a los gerentes, en el caso propio de la organización escolar, el desarrollo de la misma, desde luego que lo promueve el directivo, no obstante, la labor en el alcance de los objetivos, debe ser tarea de todos, es decir, se genera la participación del colectivo, con miras a fijar metas comunes y el cumplimiento de la misión de la educación, como es la formación integral de los seres humanos, en este caso, las dimensiones de impacto, son tales que debe ser administrada desde el directivo quien debe asumir el rol de líder, para lograr encaminar hacia el éxito al grupo en general, bajo esta perspectiva, Durán (2006:112) señala las funciones fundamentales de la gerencia de la siguiente manera:

1.Planeamiento: Es la primera función que se ejecuta. Una vez que los objetivos han sido determinados, los medios necesarios para lograr estos objetivos son presentados como planes. Los planes de una organización determinan su curso y proveen una base para estimar el grado de éxito probable en el cumplimiento de sus objetivos.

2.Organización: Para poder llevar a la práctica y ejecutar los planes, una vez que estos han sido preparados, es necesario crear una organización. Es función de la gerencia determinar el tipo de organización requerido para llevar adelante la realización de los planes que se hayan elaborado.

3.Dirección: Esta tercera función gerencial envuelve los conceptos de motivación, liderato, guía, estímulo y actuación. A pesar de que cada uno de estos términos tiene una connotación diferente, todos ellos indican claramente que esta función gerencial tiene que ver con los factores humanos de una organización. Es como resultado de

los esfuerzos de cada miembro de una organización que ésta logra cumplir sus propósitos de ahí que dirigir la organización de manera que se alcancen sus objetivos en la forma más óptima posible, es una función fundamental del proceso gerencial.

4.Control: La última fase del proceso gerencial es la función de control. Su propósito, inmediato es medir, cualitativamente y cuantitativamente, la ejecución en relación con los patrones de actuación y, como resultado de esta comparación, determinar si es necesario tomar acción correctiva o remediar que encauce la ejecución en línea con las normas establecidas. La función de control es ejercida continuamente, y aunque relacionada con las funciones de organización y dirección, está más íntimamente asociada con la función de planeamiento.

118

Las cuatro funciones previamente enunciadas, son fundamentales para el desarrollo adecuado de la organización, desde esta perspectiva, en educación, son necesarias, para lograr un impacto positivo dentro de la organización, es así como las mismas son tomadas en cuenta, de manera ordenada y rigurosa, a pesar de la intervención de todos los actores dentro del plano escolar, puesto que la participación, es uno de los elementos con mayor incidencia dentro de la realidad escolar con la cual día tras día, en este sentido Éste (2009) plantea:

La gerencia educacional es una herramienta fundamental para el logro y funcionamiento efectivo de la estructura organizativa por lo tanto se puede decir, que la gerencia educativa es el proceso de organización y empleo de recursos para lograr los objetivos preestablecidos a través de una eficiente organización donde el gerente educativo debe dirigir su equipo hacia el logro de los objetivos de la organización pero durante una continua motivación donde estimule inspeccione oriente y premie constantemente la labor desarrollada a la vez de ejecutar la acción y función de gerencia, por tal motivo se puede decir que no hay gerencia educativa cuando la planificación sea normativa, en razón a la rigidez de este tipo de planificación tampoco existe gerencia educativa cuando la organización funciona centralizada aunque su diseño sea descentralizado, no existe la gerencia educativa cuando se delega o hay carencia de liderazgo. (p. 43).

Tal como se afirma la gerencia en el plano educativo, se encarga del funcionamiento pleno de la estructura organizativa, por ello, es importante que los directivos, quienes son los encargados del desarrollo de la escuela, es así como en las instituciones educativas, se encuentran establecidas algunos objetivos, sobre todo en las entidades escolares públicas, donde se deben seguir parámetros propuestos en las políticas de estado, no obstante, es importante la figura del director, por cuanto, es este quien guía y orienta el desarrollo de planes y programas concebidos en el seno de la comunidad educativa, en función de ello, Alvarado (2000) sostiene:

El gerente educativo, como cualquier otro gerente, para conducir las entidades educativas se vale de las funciones típicas como son la planificación, organización, dirección y control de sus tareas, que son las funciones gerencia les típicas para conducir cualquier entidad. La tarea educativa siempre ha llevado implícita la función del liderazgo, sobre todo en el aspecto ético, por la marcada influencia que ejerce el docente en la realidad de sus educandos, de esta forma el docente siempre ha figurado como un líder en su quehacer transformador. (p. 15).

La conducción que surge desde el gerente educativo, se conjuga con la diversidad de tareas que debe desarrollar dentro de la institución que se encuentra bajo su cargo, en este sentido, el directivo actúa como un líder, el cual se encarga de encaminar a todos los miembros de la organización hacia la obtención de las metas propuestas, es así como Guedez (2001) señala que: “la gerencia es un proceso porque arranca de una materia prima a la cual se le aplican unos medios de transformación para obtener un determinado producto”(p.29).

De manera que el proceso que se desarrolla dentro de la gerencia requiere del compromiso, no solo del directivo dentro de la escuela, sino de todos los actores que contribuyen con el desarrollo de acciones en la escuela, en este sentido, Villegas (2009) señala:

Es el arte de pensar, de decidir y de actuar, es el arte de hacer que las cosas se realicen, de obtener resultados, los cuales pueden ser definidos, previstos, analizados y evaluados que deben obtenerse a través de las personas en una interacción humana. (p.125)

En este sentido, la gerencia se asume desde la perspectiva de la actuación del directivo, en función de la realización de una serie de eventos que se presentan dentro de la realidad, asumiendo las relaciones humanas como factor fundamental dentro de la realidad, de acuerdo con ello, Alvarado (2000) señala que: “La gerencia educativa debe pasar entonces de simples mecanismos de control o ejecución a un proceso más dinámico y transformador de la realidad, abandonando los viejos paradigmas y adaptándose a un nuevo modelo de sociedad” (p. 98), dinamizar el proceso educativo en conjunto con los miembros de la comunidad educativa, es una de las tareas fundamentales del gerente educativo, quien debe asumir este proceso como un líder.

En este sentido Hall (2002) afirma que “el liderazgo parece ser una solución sumamente fácil a los problemas de la organización” (p.147), de manera que el liderazgo corresponde con las exigencias de la organización educativa, en este sentido, ser líder, corresponde al directivo, como un papel casi innato para lograr de manera adecuada lo propuesto, es así, como ese liderazgo que se ve reflejado para el desarrollo de actividades administrativas, debe verse reflejado en todos los espacios de la comunidad escolar.

Por ello, es imprescindible la figura del directivo, para lograr atender las necesidades que se encuentren implícitas dentro de la administración de la escuela, es así como Bonilla (2008) sostiene:

Las organizaciones educativas modernas, cada vez con más frecuencia, están ante la necesidad de resolver problemas nuevos o conflictos a través de las mejores tomas de decisiones. En esta forma de ver la gerencia educativa, todas las persona que tiene una responsabilidad en una organización, y con mayor razón los directivos, requieren ser siempre ser originales en sus planteamientos y en la solución de los problemas, desde el inicio hasta el final de sus acciones. (p. 28)

La originalidad, es un proceso que debe estar ligado a la labor administrativa, como uno de los factores inherentes a la resolución de problemas, por cuanto, los mismos son de diversa naturaleza y por ello, se debe estar preparado para atender tales situaciones, de manera que un directivo que encamine el desarrollo organizacional, logrará un clima armonioso, donde la atención a las necesidades de la escuela prime sobre la labor que lleva a cabo el director, de esta forma se alcanzara un pleno desarrollo en la labor del gerente directivo.

120

Referencias

- Alvarado, I. (2000). Gerencia Educativa en Venezuela. Ediciones El Nacional. Caracas.
- Baeza, L. (2011). Estrategia De Trabajo Intelectual Para La Atención A La Diversidad (Perspectiva Didáctica). Ediciones ALJIBE.
- Bocanegra, G. (2011). Enseñanza Flexible, Aprendizaje Abierto. Las Redes Como Herramientas Para La Formación En Recursos Tecnológicos Para Los Procesos De Enseñanza Y Aprendizaje. Cebrían de la Serna, M. y otros, ICE/Universidad de Málaga.
- Bonilla, L. (2008). Los Directores de las Escuelas Venezolanas. Publicaciones del Ministerio. Caracas.
- Borges, J. (2011). Comunicación Efectiva. Ediciones Norma. Caracas.
- Bustamante, N. (2011). Retos de la Comunicación Educativa. Editorial Trillas. México.
- Carrero, N. (2010). Introducción a la Programación Neurolingüística. Ediciones Urano. Barcelona.
- Casanova, M. (2011). Comunicación Educativa. Ediciones del Magisterio. Colombia.

Durán, I. (2006). Organizaciones Escolares. Homo Sapiens ediciones. Argentina.

Éste, F. (2009). Administración. Mac Graw Hill ediciones. México.

Fundora, M. (2011). Comunicación Humana. México: Mcgraw- Hill.

González, K. (2008). Taller de la Palabra. Pueblo y Educación. La Habana.

González, O. (2010). Las Categorías De Comunicación Y De Actividad En La Psicología, Editorial Ciencia Sociales. La Habana-Cuba.

Guedez, K. (2001). Gerencia Educacional. Trillas. México.

Hall, W. (2002). Administración. Pearsons ediciones. New York.

Meléndez, G. (2010). Apertura al Cambio. La Comunicación. Universidad de los Andes.

Rada, D. (2007). Comprender y Transformar la Enseñanza. Editorial Morata, Madrid.

Reyes, M. (2006). Comunicación Educativa. CEPES-UH, La Habana.

Shannon y otros. (2003). Teorías Comunicacionales. Mac Graw Hill ediciones.

Sisk, X. (2009). Conflictos Laborales. Grupo Fitippaldi traductores. Caracas.

UNESCO (2002). Políticas Educativas. México

Villegas. G. (2009). Guía Práctica de Desarrollo Organizacional. México: Trillas.