

EPÍSTEME DE LA GERENCIA EDUCATIVA Y LA ARQUEOLOGÍA DEL PENSAMIENTO GERENCIAL

RESUMEN

En el presente artículo Espíteme de la gerencia educativa y la arqueología del pensamiento gerencial, se dan varios enfoques o concepciones epistemológicas de la gerencia de acuerdo a la relación del conocimiento y el investigador (objeto conocido y el cognoscente). La metodología utilizada es el método prospectivo, el método dialéctico con base documental el cual nos permitió analizar los diferentes cambios que se han presentado en la gerencia en los diferentes momentos en la historia de las organizaciones hasta llegar al pensamiento gerencial del futuro en el siglo XXI, capaz de liderizar acciones, cumplir funciones ejecutivas. Finalmente se incluyen conclusiones entre ellas el compromiso social del gerente a través de los conocimientos adquiridos dentro de la organización, formar grupos o comunidades que participen de la idea del cambio o revolución gerencial y la responsabilidad del gerente educativo debe ser pública

Palabras clave: Espíteme- Gerencia- Arqueología- Pensamiento gerencial.

.....
Autora:
María Gonzalez de Tromp

Recibido: 20-01-2009

Aprobado: 30-06-2009

Egresada del Instituto Pedagógico (UPEL) Barquisimeto. Maestría de historia económica y social de Venezuela. Universidad Santa María. Doctorante en Ciencias Gerenciales UNEFA.

EPÍSTEME DE LA GERENCIA EDUCATIVA Y LA ARQUEOLOGÍA DEL PENSAMIENTO GERENCIAL

María González de Tromp
p.p. 153-163

EPISTEME OF EDUCATIONAL MANAGEMENT AND THE ARCHAEOLOGY OF MANAGERIAL THINKING

ABSTRACT

The present article offers different epistemological managerial approaches according to the relationship between knowledge and researcher (known object and the cognoscente individual). It was applied the dialectic method based on documentary sources, which allowed us to analyze diverse managerial changes at different moments along the organizational history, capable of leading actions and to fulfill managerial functions. Conclusions include the manager's social commitment to unify knowledge acquired in the organization, to build up groups or communities to take part of changes or managerial revolution. The educational manager's responsibility must be public.

Key words: Episteme - Management - Archaeology - Managerial Thought.

INTRODUCCION

En el ámbito de la educación venezolana continúa la praxis de una acción gerencial controladora, rígida, vertical, tímida y eminentemente administrativa, siendo uno de los aspectos que contribuyen al deterioro del actual sistema educativo. Se plantea la necesidad de renovar la acción gerencial a fin de que se convierta en un agente del cambio y de motivación para el docente, los gerentes educativos a través del espíteme de la gerencia educativa y la arqueología del pensamiento gerencial, dado a que el sistema educativo actualmente tiende hacia la búsqueda de niveles de calidad de la educación urgidos por los cambios generados por la sociedad.

La transformación debe tener intrínsecamente la calidad como una expectativa dentro de cada plantel. Allí observamos el papel preponderante de la gerencia educativa en el desarrollo de las organizaciones educativas. Se plantea la necesidad de una acción gerencial integradora innovadora que encause el avance y el progreso de los nuevos conocimientos se precisa la formación de un gerente educativo renovado capaz de procesar ese cúmulo de información para que se generen los cambios y la organización se mantenga con éxito en el mundo competitivo actual.

EPÍSTEME DE LA GERENCIA EDUCATIVA

El Epísteme de la gerencia ha venido variando de acuerdo a los diferentes planteamientos o pensamientos que se han dado a través del tiempo, cabe preguntarse: ¿Qué Gerenciar? ¿Dónde debe comenzar la formación del líder para Gerenciar? Tales interrogantes nos lleva a reflexionar un poco acerca de la relación que se establece entre el epísteme y la gerencia, es propicio el uso de la hermenéutica para dar explicación de la interpretación de los diferentes epísteme de la gerencia que sería una de las dos vertientes que utilizaremos en el estudio; así por la parte hermenéutica argumentamos lo siguientes: gerencia en el campo educativo es el cargo que ocupa el director, jefe, supervisor, quien coordina los recursos a través de planteamientos y organización de acuerdo a lo establecido en la teoría tayloriana.

La segunda vertiente esta representa por la heurística son las diferentes definiciones existentes y ente otras podemos citar a Drucker (1992), dice: “Es el proceso de trabajar con y a través de otras personas y grupos para alcanzar metas organizacionales”; de acuerdo a esto el trabajo esta representado por un proceso organizado por un grupo de personas y otro grupo que realiza actividades para alcanzar lo objetivos trazados por esos entes. A propósito de otras definiciones de gerencia Valecillos (1996): “Función que consiste en dirigir a la gente hacia el comportamiento deseado por la Organización”. Una organización a través de su planificación, visión, misión orienta al personal hacia la cultura que desea la organización.

Lo señalado anteriormente está referido a las dos posiciones que de manera metodológica hemos establecido para su mejor comprensión. Existen muchas definiciones acerca de la gerencia; puede definirse como una serie de actividades que permiten el proceso de planeamientos organización, dirección y control a fin de lograr objetivos establecidos; al respecto Salazar (1998), señala: “Gerenciar en un sentido más amplio no es otra cosa que un conglomerado de acciones directivas para ser ejecutadas por la persona que se encuentra al frente de una organización para dirigirla y representarla”. Desde el punto de vista de Salazar el acto de gerenciar está centrado en las acciones que ejecuta la persona que dirige o está al frente de una organización; pero considero que esto no es todo porque las acciones deben ser ejecutadas no sólo por el directivo, sino por los subordinados y

EPÍSTEME DE LA GERENCIA EDUCATIVA Y LA ARQUEOLOGÍA DEL PENSAMIENTO GERENCIAL

María González de Tromp
p.p. 153-163

estos a su vez pueden dar ciertas pautas que amplíen o sugieran nuevas líneas de acciones a seguir.

A mi modo de ver, pienso que la gerencia va más allá, se requiere de un conjunto de acciones que actúen de acuerdo a lo planificado, es el encargado de materializar los hechos, llegando a la meta trazada por la organización para ello debe haber una planificación, control de gestión, sigue todos los pasos de la administración sólo que la acción gerencial involucra otras cosas como el liderazgo, la comunicación efectiva, las T.I.C, los pensamientos paradigmáticos y todo aquel pensamiento filosófico que permita ahondar en la participación de los integrantes de la organización.

La gerencia es un factor, podría decirse determinante en la productividad, llámese bienes o servicios dado a que en la medida en que existe una buena administración del recurso humano, en esa misma forma se puede construir el capital humano, aquí nos remitimos a la inversión que debe hacer un gerente a la organización para mejorar las relaciones formales e informarles dentro de la misma.

Romero (2006),

“Desde esta perspectiva metodológica, el Leitmotiv de la Gerencia ha considerado y consistirá en mostrar que la acción del gerente tiene un carácter marcadamente social y que su deber intelectual es siempre poner en evidencia la inserción que como ciudadano le corresponde dentro de la estructura social..., el proceso de dirección establece una relación de identidad entre el sujeto que dirige y el objeto dirigido. En este sentido, la categoría gerencial se refiere a una acción social desarrollada por el propio gerente en un ámbito espacial y en una temporalidad en la que el se encuentra”.

Para Romero la acción del gerente debe estar dirigida a la integración social, debe haber una correspondencia entre lo intelectual y la ciudadanía cuya identidad también debe marcar una relación entre el sujeto que dirige y el objeto dirigido enmarcada entre el espacio y el tiempo en que se desarrolla la organización.

Estableciendo comparaciones de Gerencia social con la definición de Gerencia pública establecida por Romero (2006), vemos que son convergentes dado a que ambas se refieren a la acción de dirigir los procesos productivos que se dan en las diferentes esferas sociales, donde no solamente la parte administrativa se pone en juego, sino que la parte social tiene relevancia como es el estudio del trabajo, las relaciones laborales y el impacto en el entorno educativo.

Ahora pasamos al análisis de la Epistemología de la Gerencia y la Arqueología Gerencial, desde el punto de vista epistemológico la gerencia es entendida como un proceso organizativo, donde es necesario poner en juego una serie de recursos para lograr objetivos predeterminados. Estas metas establecidas permitirán a los profesionales unir esfuerzos, habilidades y destrezas para poder subsistir ante los embates del medio tan dinámico, que los cambios siempre son rápidos esto lleva a pensar algunos estudiosos de la gerencia que no es fácil dirigir hombres mas fácil es empujarlo. La segunda parte del enunciado queda fuera de la gerencia.

Cuando hablamos de la arqueología del pensamiento gerencial nos estamos refiriendo a los diferentes pensamientos gerenciales que a través del tiempo se han ido presentando por los diferentes cambios de paradigma y en esta ocasión haremos mención al cambio paradigmático introducido por Kuhn (1981) en sus planteamientos realizados en la estructura de las revoluciones científicas abre el camino hacia la investigación en la gerencia educativa, a fin de dar respuesta a la educación de la ciudadanía de manera eficaz, eficiente, participativa, comprometida con la sociedad, que la escuela rescate su papel transformador sobre la base de cierta independencia capaz de generar sus propios recursos y más de autorregulaciones.

Para tal fin, el Gerente debe tener una capacidad reflexiva sobre las implicaciones del trabajo realizado por los docentes, implementar medidas que permitan el acercamiento al conocimiento, formularse interrogantes acerca de la teoría (filosófica) y la práctica educativa y establece las respectivas conexiones con la retroalimentación de los subordinados, manteniendo un pensamiento crítico, constructivo todo bajo escenarios democráticos.

Romero (2006) al respecto dice:

EPÍSTEME DE LA GERENCIA EDUCATIVA Y LA ARQUEOLOGÍA DEL PENSAMIENTO GERENCIAL

María González de Tromp
p.p. 153-163

“En la perspectiva de valorar el compromiso social del gerente, estos nuevos conocimientos deben surgir de una ruptura epistemológica, a fin de producir la transformación que en términos de Bachelard, debe responder tres preguntas directrices ¿Qué Gerenciar?, ¿Para que Gerenciar? ¿Y cómo Gerenciar?”

Atendiendo a las preguntas formuladas por Romero en el párrafo anterior señalan que estamos en presencia de una organización, llámese escuela, liceo, universidad o de otra modalidad, la misma obedece a una filosofía, donde esta implícita intrínsecamente una estrategia, nacen más interrogantes, producto de la relación que establecen las palabras: organización, filosofía-estrategia: ¿Qué ha de hacerse? ¿Cuál es la tarea que debemos realizar? ¿Qué instrumentos necesitamos para el desarrollo de la misma para que sean eficaces y eficientes?

Lo antes señalado demuestra que la planificación de objetivos, convicción y misión de lo que se espera lograr, y estar conscientes que la administración se encamina al logro de metas vitales para la organización cuyo alcance depende de la realización de las actividades que ellos ejecutan bajo una autoridad específica.

Dando respuesta al título: Epísteme de la Gerencia y la Arqueología del Pensamiento gerencial, partimos de la definición dada (1869) Diccionario de la Real Academia Española acerca de la palabra gerente “El que dirige los negocios y lleva la firma en una sociedad o empresa mercantil con arreglo a su constitución” años más tarde 2001 se refiere a “Persona que lleva la gestión administrativa”, el hombre como ser biopsico-social lleva implícito una cantidad de relaciones, lo cual lo constituye en un ser complejo, en consecuencia todo hecho u organización en donde actué el hombre es complejo, las múltiples necesidades del hombre lo llevan a transitar por la naturaleza a fin de transformarlo para su propio beneficio, lo cual se tradujo en la producción de bienes.

Pero siempre son más las necesidades que los recursos existentes, surge la necesidad de organizar las actividades humanas, aparece entonces la idea de “administrar y controlar los bienes existentes y la distribución de las mismas entre la sociedad”. Contreras Crespo (2005) dice: “El Conocimiento

de las leyes que dominan la naturaleza posibilita la manipulación de las causas primeras de modo de producir el tránsito desde el estado original (natural) hacia el deseado (artificial)”.

En tal sentido la gerencia vista como la dirección de los hombres organizados para transformar los productos de la naturaleza teniendo como base el conocimiento de las leyes de la naturaleza y así obtienen los objetos que necesita la sociedad.

El conocimiento administrativo ha ido evolucionando, iniciando el proceso en las escuelas de la administración moderna: Fayol y Taylor (1994), quienes de manera científica trataron de explicar la importancia de administrar y dirigir una organización, Taylor dirige una organización pública sin fines de lucro (ejército), construcción de teorías que reflejan los diferentes cambios de paradigmas dentro del pensamiento administrativo o gerencial, pensamiento complejo, teoría del caos.

En un nuevo orden de ideas, viene a colación la clasificación establecidas por Toffler (1992) para explicar los cambios vertiginosos que sufren las organizaciones: “Cambios con una perspectiva histórica, clasifique la revolución agraria que comenzara hace 10 milenios y el denomino ‘Primera ola’ del cambios histórico, de la denominación de ‘Segunda Ola’ a la revolución industrial que propagará la sociedad de chimeneas por todo el mundo, veo los cambios rápidos y masivos de hoy día como una ‘Tercera Ola’ que está creando una sociedad inédita basada en la alta tecnología, información y nuevos medios para organizarse como designios económicos”.

En cada una de estas etapas mencionadas por Toffler se ha observado una forma diferente de organización y por ende de dirección y gerencia. Se habla entonces de pensamientos gerenciales, Edgar Morin, Peter Drucker coinciden en que las organizaciones educativas tienen que cambiar, que deben ser consideradas como organizaciones sociales capaces de ser gerenciadas para poder resistir a los embates de los cambios turbulentos que se están dando en este siglo XXI. Es necesario dominar la imaginación del cliente, el espíritu, la inteligencia, aprender y desaprender, algunos hablan de gerenciar en red, es decir focalizar lo mejor que tienen dentro de la organización educativa y a través de la información y la comunicación el resto de los consultores (docentes) fundamentarán sus operaciones a través de alianzas, creando competencias en el capital intelectual.

EPÍSTEME DE LA GERENCIA EDUCATIVA Y LA ARQUEOLOGÍA DEL PENSAMIENTO GERENCIAL

María González de Tromp
p.p. 153-163

Gracias al cambio de esos paradigmas es posible introducir los cambios en la gerencia educativa, la epistemología del conocimiento será nuestro apoyo para construir la filosofía que nos permita ir creando las bases para ese cambio que requiere la organización educativa como dijera Drucker, (1997) "Tiempo de Desafío".

El desafío no es más que un reto que esta planteado producto de la situación crítica que atravesamos, dicho desafío se materializa en el aprendizaje que deben realizar las organizaciones del educativas (actitudes positivas del recurso humano), el gerente debe considerar que la organización educativa es una esfera, no es más que un campo de acción sobre el cual se puede ejercer control con habilidad para efectuar cambios sobre algo o alguien (subordinados) con facilidad.

La realidad nos exigen un personal humano de calidad, comprometido, dispuesto a la apertura, a los compromisos a la especialización, una comunicación eficaz donde se respeten las diferencias, una gerencia que propicie el cambio de estructura gerencial en la organización, pudiera ser una gerencia en red, a propósito del cambio Brown y Eisenhart (2002) dicen... "El desafío estratégico del cambio, porque para la gerencia modernizada es la manera de prosperar y crecer".

El desafío estratégico es manejar el cambio, se puede prever lo que se puede implantar estratégicamente, si lo planificado queda sin efecto por la turbulencia, lo que quiere decir que podemos salir adelante y satisfacer las necesidades de los clientes (alumnos) y del entorno social, comunal, laboral, regional y nacional, no importa de donde surjan las estrategias si del plano directivos (director-gerente) o de los subordinados (consultores-docentes), representantes, como dijera Drucker: "Tratar de forjar el futuro es muy arriesgado, pero es menos arriesgado que no intentarlo".

Para Pérez (2001) el reto de la gerencia educativa está en fusionar las tres funciones capitales de un Gerente: liderazgo, la de ejecutivo y la de estrategia, por cuanto de esta manera puede inducir a sus subordinados al aprendizaje motivacional.

El reto de la organización educativa radica en la acción de los entes que la integran o conforman dicha organización educativa con el gerente (director) a la cabeza que aprenda y enseñe a sus subordinados a aprender

de la información exterior (fuera del entorno escolar) para luego organizarlo y desarrollar métodos hacia la labor que realiza la institución, la cual consiste en elevar el conocimiento y la elevación de este a los clientes (alumnos).

A lo largo de la historia de la humanidad (hombre) este ha asumido los retos y fijado posiciones acerca de los problemas que se han presentado, hoy cuando hablamos de crisis social y por ende crisis en la educación es inminente que surja una postura en defensa de la educación y de hecho de lo humano, la filosofía debe darle la visión al hombre para crear conciencia de la condición humana para la vida, porque ya sabemos que la filosofía está llena de interrogantes y de reflexiones que si utilizamos la mayéutica (sociales) hacemos parir los conocimientos y los basamentos filosóficos que debe tener el gerente educativo ante las diferentes problemas que se nos presentan.

CONCLUSIONES

El compromiso social del gerente a raíz de los conocimientos adquiridos a través del aprendizaje constante dentro de la organización educativa lo debe llevar a romper, los viejos cánones establecidos e implantar nuevos conocimientos basados en una epistemología diferente, solo así podía lograrse una revolución o un cambio en las organizaciones educativas.

Estos cambios entendidos en los términos de Kuhn, conformación de un nuevo paradigma y formar grupos o comunidades que participen de esa idea del cambio o revolución gerencial, a fin de construir un modelo para gerenciar las organizaciones educativas, tomando en cuenta los siguientes referentes: que sea de carácter nacional, tomando en cuenta las diferencias que existen en las diferentes regiones del país, que la gerencia tenga compromiso social, para que la parte humana del gerente se ponga de manifiesto.

La responsabilidad de un Gerente educativo debe ser pública (nación, Estado, localidad) y no hacia un partido o un caudillo. Imperiosa necesidad de diseñar una estructura cultural del trabajo educativo que nos permita mantener una gerencia en red, enmarcados en los valores, para el funcionamiento del trabajo en equipo.

Orientar la conducta de los subordinados hacia el comportamiento que persigue la organización, con capacidad reflexiva sobre las implicaciones morales del trabajo con un pensamiento crítico y constructivo.

EPÍSTEME DE LA GERENCIA EDUCATIVA Y LA ARQUEOLOGÍA DEL PENSAMIENTO GERENCIAL

María González de Tromp
p.p. 153-163

El gerente debe facilitar el trabajo de la organización bajo el enfoque cíclico de las organizaciones inteligentes: (pensar, reflexionar, hacer y decidir).

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Contreras, José J y Crespo, Miguel Francisco (2005) *Hacia un Nuevo sentido de la gerencia*. Revista Venezolana de Gerencia, Vol 10, # 32.
- Drucker, Peter (2002) *Los Desafíos de la gerencia para el siglo XXI*, Barcelona-España, Editorial Norma.
- Don Tapscott (1997) *La Economía digital riesgos y promesas en la inteligencia en red*. Bogotá-Colombia, Editorial Mc Graw Hill.
- Don Tapscott y Art Caston (1996) *Cambio de Paradigma empresariales*. Bogotá-Colombia, Editorial Mc Graw Hill.
- Fayol, Henry y F.W Taylor (1994) *Administración industrial y general. Principios de la administración científica*. Buenos Aires - Editorial Ateneo.
- Fuguet Smith, Antonio (2002) *Relación de la Gerencia y el desarrollo curricular hacia la excelencia*. Revista de investigación y post Grado Vol, 17 # 02, Caracas.
- Hessen, Juan (1982) *Teoría del Conocimiento*. Caracas-Editorial Panapo.
- Kuhn, Tomas () *La estructura de las Revoluciones científicas*. España. Fondo de cultura económica.
- Morin, Edgar (2002) *Con la cabeza bien puesta. Bases para una reforma educativa*. Buenos Aires, Ediciones Nueva Visión.
- Morin, Edgar (1990) *Introducción al pensamiento complejo*. París. Editorial Esfera.
- Mujica, Miguel (2000) *Nuevas estrategias para gerenciar, una visión epistemológica*. Documento en línea.
- Pérez, López y otros (2001) *Paradigma del liderazgo*. España, Mc Graw Hill.
- Romero, Salazar (2006) *Aproximación a una Sociología de la Gerencia Pública y compromiso social*. Revista de gestión y política publica, Vol XV #01, I Semestre.

Toffler, Alvin () *La Empresa flexible*. Documento en línea.

Templeton, Tim (2005), *Referencias para toda una vida*. Bogotá, Editorial Norma.

Vera Rojas, Ludwing (2008) *Pensamiento Gerencial emergente, Arqueología del campo administrativo-gerencial, pensamiento emergente*. Publicaciones: gestión, #08 Documento 13.