Volume 22 Issue 16
Originally issued as G3

Global Journal of human-social science: G
Linguistics & Education
Volume 22 Issue 3 Version 1.0 Year 2022
Type: Double Blind Peer Reviewed International Research Journal
Publisher: Global Journals
Online ISSN: 2249-460X & Print ISSN: 0975-587X

Modelo Gerencial para la Innovación en la Gestión de las Organizaciones Educativas del Sector Público. Un Enfoque Desde el Desarrollo Humano

By Sindy Salomé Carrillo Sánchez

Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín

Resumen- El estudio tiene como objetivo analizar los modelos gerenciales que prevalecen en la gestión de las organizaciones educativas del sector público considerándose el enfoque del desarrollo humano, partiendo de los postulados de Aguilar (2015), Aranguren (2016), Ochoa, Serna y Díaz (2014), Marco, Loguzzo y Fedi (2016), Flores (2010, entre otros. Es un estudio interpretativo, cualitativo, etnográfico, tomando como informantes clave directivos de las instituciones educativas del sector público, del Circuito 2 del municipio Maracaibo. Se aplicaron las técnicas de la observación y la entrevista, haciéndose un análisis de contenido con el método hermenéutico. Los resultados indican que en estas organizaciones seleccionadas se da relevancia a los lineamientos y normativas emanadas por el Ministerio de Educacion, teniendo en cuenta los resultados sin precisar que los procesos no se cumplen con eficiencia y efectividad, por cuanto no se le brinda importancia al personal en cuanto a su desarrollo humano, sin considerar sus talentos y competencias, así como tampoco se brinda formación permanente para llevar a cabo sus funciones, generando una gestión con énfasis en lo administrativo.

Palabras clave: *modelos gerenciales, gestión, organizaciones educativas, sector público.*

GJHSS-G Classification: *DDC Code: 371.3078 LCC Code: LB1043*



Strictly as per the compliance and regulations of:

© 2022. Sindy Salomé Carrillo Sánchez. This research/review article is distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0). You must give appropriate credit to authors and reference this article if parts of the article are reproduced in any manner. Applicable licensing terms are at https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/ 4.0/.

Modelo Gerencial para la Innovación en la Gestión de las Organizaciones Educativas del Sector Público. Un Enfoque Desde el Desarrollo Humano

Sindy Salomé Carrillo Sánchez

Resumen- **El estudio tiene como objetivo analizar los modelos gerenciales que prevalecen en la gestión de las organizaciones educativas del sector público considerándose el enfoque del desarrollo humano, partiendo de los postulados de Aguilar (2015), Aranguren (2016), Ochoa, Serna y Díaz (2014), Marco, Loguzzo y Fedi (2016), Flores (2010, entre otros. Es un estudio interpretativo, cualitativo, etnográfico, tomando como informantes clave directivos de las instituciones educativas del sector público, del Circuito 2 del municipio Maracaibo. Se aplicaron las técnicas de la observación y la entrevista, haciéndose un análisis de contenido con el método hermenéutico. Los resultados indican que en estas organizaciones seleccionadas se da relevancia a los lineamientos y normativas emanadas por el Ministerio de Educacion, teniendo en cuenta los resultados sin precisar que los procesos no se cumplen con eficiencia y efectividad, por cuanto no se le brinda importancia al personal en cuanto a su desarrollo humano, sin considerar sus talentos y competencias, así como tampoco se brinda formación permanente para llevar a cabo sus funciones, generando una gestión con énfasis en lo administrativo. Se concluye que de acuerdo a los hallazgos obtenidos de la interpretación de las respuestas el modelo gerencial que prevalece en las organizaciones educativas del sector público, es el burocrático sin darle relevancia al desarrollo humano.**

Palabras clave: modelos gerenciales, gestión, organizaciones educativas, sector público.

I. Introducción

Las organizaciones en cada país, región, localidad, desarrollan procesos administrativos con los cuales ejecutan operaciones básicas para propiciar el crecimiento socio económico, implicándole responsabilidad al Estado de atender a las del sector público, donde se busca, con el presupuesto establecido, cubrir las necesidades y expectativas para la sobrevivencia de sus ciudadanos, tratando de satisfacer las necesidades en busca del progreso económico, por ende social. La tarea es fuerte sobre todo cuando se enfrentan las consecuencias del pasado, cuyas gestiones pudieron haber hecho maravillas pero también desastres complejos, difíciles de resolver.

Menciona Aguilar (2015, p.10) que "los problemas de la administración pública (AP) contemporánea, así los teóricos como los prácticos, broten en otro ambiente y enfrenten otros desafíos" y aunque se ocupan defensivamente de corregir los defectos, los vicios y las calamidades del pasado político y administrativo, por lo que mantienen todavía su relación con la crisis. Pero en realidad su nueva problemática y su universo de sentido es la gobernación, la (re)construcción de la capacidad de gobernar del gobierno y la fundación de los modos apropiados de gobernar en las condiciones sociales actuales de escasez, adversidad e incertidumbre, con presencia importante en las empresas públicas.

Explica Zambrano (2011, p.34) que en las empresas públicas se debe cumplir con cinco funciones básicas: "la primera: de producción; la segunda: relación con el entorno, referida al direccionamiento de la producción generada, la cual indefectiblemente debe estar orientada hacia la gente, su ubicación en el contexto", donde deben satisfacerse las necesidades. En la misma perspectiva, la tercera función, las finanzas públicas con el presupuesto público, es decir, los ingresos propios, los no propios, los gastos e inversión, para lograr niveles eficientes con economía en el gasto público.

La cuarta función, es la organización con el capital humano, para lo cual, la institución pública requiere tener una estructura organizacional con un grupo de personas (funcionarios, empleados, obreros), quienes constituyen la palanca para funcionar en el cumplimiento de sus elementos (misión, visión, políticas, objetivos, estrategias), institucionales. Finalmente, la quinta función es la encargada de gerenciar las cuatro anteriores, denominada gerencia estratégica, cuyo objetivo es lograr la producción, la relación con el entorno, las finanzas públicas, presupuesto, así como la organización con el capital humano, alcancen sus cometidos.

Marco et al (2016, p. 13) explican que la organización pública, es un concepto sumamente amplio dentro del cual "deberíamos distinguir los denominados organismos públicos, que realizan funciones inherentes a la administración pública y a la gestión del Estado, de las empresas públicas", organismos descentralizados, que dependen del Estado cuyo fin es la producción de bienes o servicios específicos, siendo común hablar de "administración pública" para englobar a todas las organizaciones que

Author: Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín, Maracaibo, Venezuela. e-mail: scarrillo@urbe.edu.ve

© 2022 Global Journals

conforman el Estado, con excepción del poder legislativo y judicial, y los dependientes de estos.

Dentro del marco de las exposiciones referidas a las funciones descritas, la gerencia, constituida por la alta dirección organizacional, es la encargada de gestionar los procesos implícitos en la planificación (misión, visión, objetivos), controlando cada uno, para resolver, con análisis crítico, real, concreto, seleccionar medidas pertinentes, tomando en cuenta las circunstancias imprevisibles que puedan surgir durante el desarrollo de las mismas, de allí la necesidad de implementar un modelo de gestión que conduzca por camino efectivo a la organización para brindar el servicio o bien especifico a la comunidad.

Ese modelo debe identificar los componentes necesarios para el logro de un objetivo, producto o servicio y los articula mediante interrelaciones y dependencias para que, de forma coordinada, nivelen las herramientas para la gestión, de manera que la organización cree un valor público para resolver los problemas, satisfacer necesidades y habilitar el ejercicio de derechos, mediante la prestación de bienes, servicios, transacciones, legislación y regulaciones, lo cual implica asumir un estilo adecuado para la organización que coadyuve con su efectividad socio económica. Expresa Aranguren (2016, p.63) que:

> En el caso venezolano, se aprecia claramente que a pesar de la bonanza económica que ha disfrutado este país en los últimos años, los indicadores sociales no se corresponden con este panorama, lo cual obliga a los administradores de la cuestión social a revisar su gestión y establecer estrategias para encauzar las organizaciones del sector público en función del logro de mejores índices de desarrollo que se traduzcan en calidad de vida.

Tomando en cuenta lo expuesto, en este caso que se analiza, se ubica como escenario, las organizaciones educativas del sector público, dependientes de la nación o del Estado, las cuales siguen los lineamientos del Ministerio de Educacion, donde el presupuesto deriva de la gestión del Gobierno, y según lo que este oferte, deben hacerse las actividades administrativas y académicas para el desarrollo de la gente (el interno, personal directivo, docente, obreros, personal administrativo) y el externo, los clientes (estudiantes, padres, representantes, sociedad en general).

En ese sentido, el desarrollo de la sociedad y las exigencias propias de la convivencia entre los seres humanos, lleva consigo implícito el incremento de acciones estratégicas de tendencia económica marcando la pauta de lo que se quiere hacer en educación, detectándose desde años atrás que ha sido un proceso difícil marcado por deficiencias en el proceso de enseñanza aprendizaje, de allí que lo que se le oferta a los educandos de cualquiera de los niveles (Inicial, primaria, secundaria, universidad) no satisface siempre las expectativas y necesidades.

Tales hechos determinan debilidades, indicando que la falla es producto del personal gerencial y docentes encargados de tales funciones, siendo muy criticado su desempeño por la poca productividad manifestada en la baja calidad educativa observada en estas organizaciones, comentándose que estas personas gozan de beneficios suficientes para realizar su labor de gerenciar las organizaciones públicas y proveer de calidad educativa a los estudiantes, hechos que merecen ser indagados para saber que está pasando y si es posible, conocer cuales factores influyen en esta situación.

Siguiendo la inquietud de Peraza (2014, p.54) "es importante conocer de los funcionarios al servicio de los gobiernos locales sus vivencias en la práctica cotidiana con la comunidad, que permita percibir su desenvolvimiento, su conducta frente a esa realidad, aspectos que los caracterizan, diferenciando la gestión". Por ello, la importancia de un gerente sensibilizado con los problemas sociales, que tome en cuenta los principios y valores, que son fundamentales en su gestión.

Como lo menciona el autor antes citado, en esa integración de conocimientos, es necesaria la sinergia entre los diferentes enfoques gerenciales, ya que al complementarse entre sí conforman una gerencia pública sólida, que permita una gestión exitosa. En consecuencia, la presente investigación se orienta hacia un estudio interpretativo cuyo propósito parte al investigar ¿Cómo son los modelos gerenciales que prevalecen en la gestión de las organizaciones educativas del sector público, considerándose el enfoque del desarrollo humano?

a) Objetivo General

Analizar los modelos gerenciales que prevalecen en la gestión de las organizaciones educativas del sector público considerándose el enfoque del desarrollo humano.

II. Sustento Teorico

a) Modelos Gerenciales

El Estado se ha visto sometido en las últimas dos o tres décadas a cambios en su entorno, institucionalidad, organización, enfoques y objetivos, que han provocado variaciones con respecto a la importancia relativa de sus funciones. Por su parte, la gestión pública, entendida como la manera como el Estado obtiene, organiza, maneja y moviliza recursos escasos con la finalidad de cumplir ciertos objetivos, también ha cambiado, experimentando vatios modelos de gestión pública.

Los modelos gerenciales son clasificados por Mintzberg, citado por Waissbluth y Larraín (2012, p. 550) de esta manera:

1. *"Gobierno como máquina":* Dominado por normas, leyes y estándares, con elevado nivel de control del

© 2022 Global Journals

aparato central, y compartimentos estancos. Su propósito central es controlar la corrupción y el uso arbitrario del poder político y la eficacia importa menos. Esta es una secuela directa del modelo weberiano de Estado.

2. *"Gobierno por control del rendimiento":* Generar unidades de "negocio público", bajo el lema de "aislar los temas, asignar recursos y medir resultados". Los grados de autonomía institucional estarían asociados a grados de calidad de su planificación y gestión. En suma, se escogen buenos gerentes públicos, se acredita la calidad de la gestión institucional, se concuerda un convenio de desempeño y se dan mayores niveles de autonomía presupuestal y administrativa.
3. *"Gobierno virtual":* El lema es "privatizar, contratar y negociar" la prestación de servicios, dejando en el aparato central únicamente la fijación de políticas y regulaciones. En este ámbito es donde las interfaces entre el derecho público y el derecho privado deben ser finamente calibradas.
4. *"Gobierno como red":* Un sistema entrelazado y flexible de instituciones y proyectos, bajo el lema de conectar, comunicar y colaborar.
5. *"Gobierno de control normativo":* Estilo asiático, enraizado en valores y creencias, en el que lo central es seleccionar las personas de acuerdo a estos criterios, socializar la misión y los principios, compartir las responsabilidades, y juzgar los resultados por personas con experiencia y por los usuarios. Es fácil ver las profundas implicaciones que estos diversos acercamientos, o combinaciones de los mismos, tienen respecto a las formas de planificación, evaluación y control.

Modelo Gerencial Burocrático: La burocracia como modelo de gestión es propuesta por Weber (2002, p.180), a través de una serie de estudios desarrollados entre 1889 y 1920. Su concepción se fundamenta en "el principio de la racionalidad, es decir, la adecuación de los medios a los fines pretendidos". Se enfoca en una extrema división del trabajo, caracterizada por grandes estructuras organizativas, numerosos niveles jerárquicos y departamentos, asignando claramente las tareas técnicas de cada trabajador, lo cual impide el rápido desenvolvimiento de las actividades, siguiendo una serie de pasos que podrían obstaculizar la normal ejecución.

Modelo Gerencial Burocrático Populista: El modelo burocrático populista es definido por Ochoa et al (2000) como el modelo administrativo público iniciado con la democracia, el cual se debe a que se impone una concepción de la conducta del aparato público, basada en la búsqueda de la colaboración de clases, a través del gasto público para el logro de los objetivos. La puesta en práctica de este modelo, se originó por el avance del modelo económico de sustitución de importaciones y por el crecimiento de los hombre de partido, especialmente con tendencias populistas, se caracterizaban por la personalización del liderazgo favoreciendo una innegable orientación autoritaria, en detrimento de un régimen orientado por valores éticos permitieran un desarrollo diferente del aparato público.

Ochoa et al (2000:41) conjugan estos fenómenos en lo que denominan modelo "burocrático-populista" para denotar la conducción del aparato público basada en la colaboración de clases a través del gasto público para el logro de los objetivos. En el modelo referido interactúan tres elementos fundamentales: El populista centrado en la figura del líder y su carisma para relacionarse con las masas; el clientelar, como mecanismo de intermediación e intercambio entre el líder y sus seguidores sobre la base de adhesiones partidistas y promesas electorales, y finalmente; el burocrático, como forma de funcionamiento del aparato público en res-puesta a las exigencias clientelares.

En el modelo burocrático, el control tiene como centro de atención el principio de la denominación legal, definido como la creencia de la legalidad de las ordenaciones estatuidas y en los derechos de mando de los llamados por esas ordenaciones a ejercer la autoridad. Considerado verificación, inspección, comprobación o examen, funciones que sólo pueden ser ejercidas por quienes tienen la supremacía, el poder directo o delegado sobre otros.

Modelo Gerencial Tecnocrático: Sobre los orígenes, este modelo según Ochoa et al (2000), es producto del sistema capitalista, su contexto es la revolución científico técnica, da lugar a la expansión de la gran empresa y a la fusión de grandes capitales para incorporar en la producción el desarrollo científico-técnico, ocasionando condiciones monopólicas aceleren el proceso de producción de capital. Desde esta perspectiva, se ubica el modelo en dos ámbitos. El primero, vinculado a la categoría social, caracterizado por un papel político; en él se distinguen a los tecnócratas pertenecientes a la burguesía y a los de la clase trabajadora, estos últimos orientan sus fines a buscar un elevado ingreso económico que le permita su ingreso a la burguesía.

El segundo, ligado a la organización tecnocrática, cuya dirección está en manos de los técnicos con una racionalidad económica. En tal sentido, el profesional con capacidad para asumir roles de dirección y con su visión economicista asume las tareas de decisión, con lo cual busca impulsar el desarrollo científico administrativo, en función de alcanzar la eficiencia; es decir, el logro de los fines con el menor costo.

Modelo Gerencial Nueva Gestión Pública o modelo pos burocrático, tiene sus orígenes desde

© 2022 Global Journals

finales de la década de los ochenta, se orienta en la reforma gerencial de la administración pública que persigue, el mejoramiento de la gestión del estado, entendida como la capacidad del estado para concretar en la realidad de manera eficiente y efectiva, las decisiones tomadas a nivel político.

Para Flores (2010, p.4) el enfoque de la Nueva Gestión Pública radica en el óptimo desempeño del sector público, con resultados eficientes, eficaces y de calidad; en el reemplazo de las estructuras; con mayor efectividad a un menor costo y el fortalecimiento de las capacidades estratégicas de los organismos centrales de gobierno para que sean más flexibles. Hace hincapié en la necesidad de mejorar al sector público, no solo modernizándolo desde el punto de vista tecnológico sino optimizando sus procesos y prácticas para que responda realmente a las necesidades de sus clientes: los ciudadanos, sin distingo de posturas políticas.

Tal enfoque se caracteriza por afirmar que el manejo de los recursos públicos debe obedecer a criterios como capacidades gerenciales, competencia de las agencias públicas en mercados, sistemas de salarios que logren relacionar el pago del funcionario con el logro de resultados, así como esquemas para la medición del desempeño. Es así que el espíritu de la nueva gestión pública apunta a que el sector público puede poner en marcha prácticas gerenciales del sector privado para mejorar su desempeño, a pesar de las diferencias que guardan entre sí.

Por otra parte, se considera que con la flexibilización de las estructuras organizativas, se presupone una toma de decisión más ágil y oportuna que permite la interacción entre la negociación y la concertación en la adopción de decisiones, dando un reconocimiento formal a la participación ciudadana en la gestión y demanda de servicios al aparato del Estado. No obstante, a pesar de la consideración del ciudadano dentro del proceso de toma de decisiones de las políticas públicas, una de las principales críticas a este modelo se fundamenta en el trato que se le da al ciudadano al concebirlo como cliente; es decir, como usuario de los servicios, motivado por un interés de competencia y en constante búsqueda de alcanzar el poder y status.

La reforma gerencial que se pretende alcanzar con el modelo de la nueva gestión pública, tiene como propósito asegurar la eficacia, eficiencia y la efectividad de la administración del Estado. Con esta situación se ubica el control como uno de sus principales elementos de gestión, el cual se orienta básicamente por el control de los resultados, contrariamente al control paso por paso de las normas y procedimientos, el cual se hacía en el modelo burocrático weberiano.

Felcman (2015, p.59) explica que la efectividad y eficiencia indica que "las organizaciones y los procesos deben producir resultados que satisfagan las necesidades colectivas. Esto debe hacerse con la mejor utilización de los recursos disponibles" Se puede afirmar, a partir de lo señalado, el control representa una herramienta, a través de la cual se puede evaluar un conjunto de metas soportadas por objetivos estratégicos, los cuales son importantes cuando se quiere analizar la gestión administrativa en las organizaciones educativas del sector público.

b) Gestión en las organizaciones educativas públicas

La gestión es la forma de actuar conscientemente sobre un sistema social y cada uno de los subsistemas integrantes. Es significativo acotar que el concepto de gestión suele ser confundido con el término administrar, por ello es necesario, aclarar la diferencia entre ambos. Etimológicamente, administrar proviene del latín significa suministrar quiere decir servicio, mientras gestión se relaciona con la gerencia proveniente del latín genere al traducirse significa dirigir (gestionar).

La gestión es concebida como una acción conjunta con todas las operaciones dentro de la organización, en contacto con las demás actividades, traspasando todos los ámbitos del actuar al estar presente en todos, asumiendo Majad (2016, p.148) que se diferencian campos de acción, interrelacionados, entre los cuales están la gestión de producción, de talento humano, financieros, de mercadeo, sociales y políticas, legales y tributarias, ambientales, entre otras.

En el caso organizacional educativo, la planificación permitirá desarrollar un conjunto de mecanismos informativos, de ejecución y control, que puede utilizar la dirección para incrementar la productividad del personal y que el comportamiento de las personas sea coherente con sus objetivos, no obstante, el principal problema del cual se enfrenta una organización es la productividad y en ello el personal es parte decisiva de la solución.

Según lo explican Marco et al., (2016, p.39), en la actualidad, la teoría general de la administración está compuesta por una cantidad de aportes, dentro de los cuales es posible observar una gran diversidad de enfoques con respecto a su objeto de estudio, como consecuencia de su complejidad, derivada de la significatividad de las distintas variables a tener en cuenta en su análisis. Las variables más significativas en el estudio de la administración de organizaciones son las siguientes:

La estructura organizacional: Presupone la disposición de los elementos que componen el sistema y las relaciones entre estos. La esencia está constituida por la división del trabajo y la coordinación de este; las tareas: hacen referencia a toda actividad ejecutada por algún integrante de la organización como parte de su trabajo dentro de ella.

Las personas: Son el corazón de la organización. Existe una perspectiva dominante en el campo que asume a las personas como meros recursos productivos, como

© 2022 Global Journals

medios para la persecución de los objetivos organizacionales, se pretende reflexionar críticamente en torno a ello, por lo cual se sostiene que el desarrollo de las personas es un fin que debe perseguir la organización.

La tecnología: Hace referencia a la matriz tecnológica que es soporte del con-junto de actividades que se realizan en la organización, constituye, en la actualidad, una variable central y determinante de la competitividad, ya que los rápidos cambios que exhibe la tecnología transforman los sistemas productivos y sus procesos promoviendo mayores niveles de eficiencia en la consecución de las tareas, y el ambiente: es el medio que contiene a la organización y con el cual establece relaciones de intercambio dinámico.

Las técnicas de la administración de personal, aplicadas tanto por los departamentos de administración de personal como por los gerentes de línea, tienen un gran impacto en la productividad y el desempeño tal como lo menciona March (2008), lo cual indica que aun cuando los activos financieros, del equipamiento y de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados o el talento humano tienen una importancia considerable, por lo cual, expresa el autor, en el campo de la gestión organizacional se toma como punto de partida la importancia fundamental de la persona como ser humano, con sus ideales, sueños y aspiraciones, actitudes y valores, considerando entonces al ser humano tiene un conjunto de necesidades y para, progresar es necesario mejorar su nivel de vida.

En ese orden de ideas, la gerencia educativa es un proceso de coordinación de una institución por medio del ejercicio de habilidades directivas encaminadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar, valiéndose de la planificación, al plantear y definir metas y estrategias gerenciales para alcanzarlas; de la organización, que implica diseñar estructuras y determinar tareas y procedimientos; mencionando Montilva (2009, p. 69) "la dirección, que conlleva motivar, dirigir las actividades, establecer canales de comunicación; del control, lo cual es monitorear el rendimiento", del personal como talento humano que operativiza todas las actividades.

c) Enfoque del Desarrollo Humano

Como lo plantea Zambrano (2011), así como Marco et al., (2016), uno de los elementos fundamentales en la administración son las personas, de allí que al ejecutarse las funciones administrativas de planificar, organizar, dirigir y controlar, debe tomarse en cuenta a la gente, tanto la que trabaja dentro de la organización, como a quien se le ofrece el bien o servicio, por ello, la relevancia de enfatizar en su desarrollo. En ese sentido, al referirse a las organizaciones educativas, Gil Otaiza (2013, p.68) expresa:

> … nuestro sistema educativo está gravemente enfermo y la principal dolencia que lo aqueja es precisamente aquella que deriva de lo ético, que lo hunde en profundas contradicciones de orden filosófico y práctico y lo alejan de su principio rector: entregar ciudadanos al país y al mundo con una sólida formación
>
> Académica como valor agregado…

Agregando que se requiere de padres, maestros, profesores, niños y jóvenes que comprendan (y se comprometan) que lo primero es el ser humano (y con él, todo lo que le rodea: sus semejantes, los animales, la naturaleza y el planeta en general), y la insoslayable interrelación de la complejidad que encierra el vivir como seres libres.

Explica Aranguren (2016, p.69) que "El desarrollo humano integral comprende una multiplicidad de aspectos que lo hacen verdaderamente complejo, involucrando diferentes ámbitos del saber, la interdisciplinariedad. Sin embargo, la valoración moral y la ciencia deben crecer juntas, debe haber diálogo entre la ciencia y el pensamiento, para el desarrollo del saber, un saber pertinente para el desarrollo de los pueblos y del hombre en todas sus dimensiones. En ese orden de ideas, menciona Barroso (2005:59) afirma:

> Las organizaciones necesitan personas congruentes, competentes y efectivas que agreguen valor, que hagan su trabajo con excelencia y que dejen huella. Lo que diferencia al personal es su necesidad de comprometerse con el crecimiento. El trabajo es una oportunidad hermosa para la expresión creativa del desarrollo personal. El gerente debería ser antes que nada experto en su propio desarrollo.

Estas palabras enfatizan en la importancia del desarrollo humano, considerando que una persona motivada, con relaciones interpersonales adecuadas, una comunicación formal e informal armónica, tomada en cuenta por sus talentos y competencias, podrá dar más de sí, demostrando su efectividad en el desempeño tanto en los procesos como en los resultados esperados, aspectos estos ampliamente estudiados por las teorías administrativas expuestas por Sheldon, Mayo, citados por Ochoa et al., (2016, p.54) quienes promulgaban "que la gestión de la empresa debía orientarse hacia la comprensión de los seres humanos que conforman la empresa y que la motivación principal de la empresa debía estar dirigida hacia el servicio a la comunidad".

Ese trato humano al personal, es garantía de éxito de los procesos productivos a la vez que los empleados se sentían útiles y estimados por la empresa al permitirles tomar parte en los procesos de toma de decisiones, respetando y fortaleciendo sus derechos así como su participación en las decisiones que le involucran y son en beneficio propio y del colectivo.

Sin embargo, como lo manifiesta Schweinheim (2011, p.11) "No se trata solo de acceso universal a derechos sociales básicos" como un ingreso mínimo que garantice la alimentación y consumo, educación

© 2022 Global Journals

de calidad, entrenamiento laboral acorde al desarrollo tecnológico, salud eficaz, cobertura de seguridad social, un empleo decente, propiedad de la vivienda y servicios públicos domiciliarios, al transporte, y a la tecnología de información y comunicación modernas. Esto involucra el derecho a vivir en un urbanismo socialmente habitable en los grandes conglomerados y a un medio ambiente saludable y sustentable.

Además de lo antes expuesto, se trata que ese trato garantice el ejercicio de la capacidad para la participación social y política, y a la elección más adecuada de representantes políticos y sociales, como lo explica Schweinheim (2011), supone reformas a la institucionalidad de la sociedad civil, al sistema de partidos políticos y al sistema electoral. Por lo tanto, no se trata solo de un aumento de la inversión social del sector público, sino de un conjunto de transformaciones de carácter institucional.

Sin embargo, estos manifiestos se han dejado de lado en muchas organizaciones, donde prevalece lo económico, sin tomar en cuenta que para obtener la efectividad, la eficiencia y la calidad, debe partirse por satisfacer a quien le corresponde llevar a cabo la gestión, al personal de las mismas.

III. Sistensis Metodologica

La presente investigacion se desarrolló según el paradigma interpretativo con una investigacion cualitativa etnográfica, observando algunas organizaciones educativas del sector público del Circuito 2 del municipio escolar Maracaibo, tomando en cuenta las técnicas de observación y entrevistas en profundidad, tomando en cuenta como informantes clave, directivos de las instituciones con respecto a los criterios que sustentan el modelo gerencial en la organización con respecto al comportamiento y desarrollo humano, concepción del interés público, ante quien son responsables como servidores públicos, papel del gobierno.

Se interpretaron las respuestas mediante el método hermenéutico y el análisis de contenido, llegando a las conclusiones acerca de cuál es el modelo gerencial que prevalece en la gestión administrativa en las organizaciones educativas del sector público en Maracaibo.

IV. Analisis y Discusion de los Resultados

Luego de hacerse las observaciones correspondientes en cuanto a la manera de desarrollar la gestión administrativa en las organizaciones educativas publicas seleccionadas y realizar las entrevistas a informantes clave para esta investigacion, se procedió a interpretar las opiniones de estos en cuanto a los criterios seleccionados.

Las respuestas obtenidas, aportadas con recelo por parte de los informantes clave, por considerar que no siempre debe decirse todo lo que se siente, sobre todo cuando se trabaja en una organización publica, donde el jefe es el Estado, permitieron constatar la percepción acerca de cuál es la concepción acerca del desarrollo humano, y de acuerdo a esto, indicar cuál es el modelo gerencial que prevalece en estas.

De acuerdo a los planteamientos de estos gerentes educativos, se siguen todos los lineamientos establecidos por el Ministerio de Educacion, quien formula normas y reglas muy bien detalladas con visión optimista, por cuanto el ente superior, exige un proceso constante y permanente en cuanto a la tecnología actual, de la cual se carece en estas organizaciones públicas, donde el servicio eléctrico, es deficiente, no hay internet, en muchos casos, cuando los hay, los equipos tecnológicos (computadoras, fax, impresoras, otros) están desactualizados, y como lo comentan, son propiedad personal y no de la organización, por cuanto, para poder cumplir con algunos de los requerimientos, el personal lo coloca en la institución para el uso de la gestión administrativa, y con esto se incluye la instalación, pago de internet por alguna línea telefónica o por datos móviles que son pagados por el personal.

Este es uno de los problemas operativos que reportan los informantes clave, pero lo de mayor importancia es con respecto al desarrollo del talento humano, que de acuerdo a sus palabras, no recibe la atención necesaria y suficiente para sentirse satisfechos para cumplir con sus funciones directivas, comenzando por el hecho que muchas veces, las competencias del personal directivo no son el criterio fundamental para estar en ese cargo, sino la adepcion política, obteniéndose con esto, en muchos casos, gerentes pocos preparados para ejecutar la gestión administrativa, más si para servir a los lineamientos de un partido político en particular.

Llama la atención que los informantes clave en general indican que el modelo de gerencia aplicado en estas organizaciones educativas del sector público, no toma en cuenta al ser humano, sus necesidades, expectativas, derechos, sin tomar en cuenta el ambiente laboral donde se llevan a cabo las actividades que no satisface los requerimientos armónicos, ergonómicos y ambientales para desempeñar sus funciones. Estructuras que por el tiempo y falta de mantenimiento por descuido del Estado, están afectadas, paredes, techos, mobiliario, espacios verdes, eso sin contar que carecen de buena iluminación, ventilación, servicios. Por tanto, el trabajo docente se vuelve una carga pesada y difícil de desarrollar teniendo resultados de insatisfacción y decepción.

Lo más grave es que en estos últimos años, los directives y docents no reciben la homologación

© 2022 Global Journals

adecuada en su remuneración, después de haber logrado a través de los contratos colectivos, mejoras salariales y beneficios, desde el 2017 reciben sueldo básico y cesta ticket, que además de ser una violación a sus derechos, impide el logro de un trabajo profesional adecuado y por ende, lo dicen con énfasis, no tienen calidad de vida personal y laboral. Este planteamiento, concuerda con lo expuesto por Aranguren (2016, p.68): "las organizaciones públicas altamente burocratizadas dan respuesta limitada a las demandas crecientes de satisfacción de necesidades sociales", lo cual en definitiva, muestra el poco interés dado a la persona en su desarrollo.

V. Conclusiones

Para responder a la interrogante que motivó esta investigacion es preciso tomar en cuenta la vivencia de los informantes clave como representantes del personal que labora en organizaciones educativas públicas, quienes estimulados por sus inquietudes y la oportunidad aportada, indican con sus respuestas a precisar de maneta concluyente, que:

> El modelo gerencial que prevalece en estas organizaciones dista mucho de ser de la Nueva gerencia, partiendo del hecho que la gerencia no demuestra tener conciencia de qué es lo que necesitan las personas de ella, así como tampoco están alineadas a dejar huellas en función de dejar huellas en su personal, como experiencia de vida. Tampoco hay compromiso de trabajar para el crecimiento de sus trabajadores, sin preocuparse ni investigar el por qué no están aportando productividad en su desempeño, aunado a no ofrecer apoyo para el crecimiento personal, profesional y laboral de su gente, comenzando por el personal directivo.

Según los aportes puede concluirse que en estas organizaciones educativas del sector público prevalece el modelo burocrático con características también del burocrático populista, concentrando la toma de decisiones en la cúspide de la jerarquía. Lo cual impide el consenso y compromiso de los gerentes ya que las decisiones son tomadas por la autoridad superior, con un poder de coacción sobre el resto.

Se concluye entonces que en estas organizaciones, las decisiones están centralizadas, aunque se hable de desarrollo local, y proyectos endógenos, todo depende del Estado, del ente superior, y de los partidos políticos los cuales se encuentran en el poder y sectores dominantes sin importar la opinión de quienes gerencian esas instituciones, Además la administración es populista con excesivo control de la cúpula de la administración pública nacional.

Referencias Bibliograficas

1. Aguilar Villanueva, Luis (2015) Gobernanza y gestión pública. Fondo de Cultura económica. México.
2. Aranguren, William (2016) Gerencia Pública para el desarrollo humano. En: Gerencia para el desarrollo humano. Unidad en la diversidad. Vol. 1 Gil Otaiza, R. (Edit. Académico). Mérida: Sello Editorial Publicaciones del Vicerrectorado Académico – ULA, Mérida, Venezuela.
3. Barroso, M. (2005) Meditaciones gerenciales. Caracas, Venezuela: Editorial Galac, S.A.
4. Felcman, Isidoro y Blutman, Gustavo (2018) "La planificación estratégica participativa. Conceptos e instrumentos para nuevos modelos de gestión pública" Revista Perspectivas de Políticas Públicas, Vol. 7 Nº 14 (enero-junio 2018) Buenos Aires, Argentina.
5. Flores Ramos, José Manuel (2010) El control y la evaluación en el Sistema Integral de Administración del Gasto Público en México. Mejora de la Gestión Pública. Instituto Nacional de Administración Pública, A.C. Revista de Administración Pública. México.
6. Gil Otaiza, R. (2013). La negación de lo humano. El Universal. Caracas, Venezuela. 04/10/2013. Recuperado en fecha 16/09/2020.
7. Majad Rondón, Musa (2016) Gestión del talento humano en organizaciones educativas. Universidad Alonso de Ojeda, San Cristóbal, edo. Táchira, Venezuela. Revista de Investigación Nº 88 Vol. 40 Mayo-Agosto, 2016.
8. March, J. (2008). El Redescubrimiento de las Instituciones. México: FCE
9. Marco, Federico, Loguzzo, Héctor y Fedi Javier (2016) Introducción a la Gestión y administración en las organizaciones. Universidad Nacional Arturo Jauretche. Argentina
10. Montilva, M. (2009) Educación y gerencia: perfiles competitivos. UNAM. México
11. Ochoa, J., Serna, H. y Díaz, A. (2014) Modelos Gerenciales. Medellín, Colombia. Fondo Editorial Càtedra María Cano.
12. Peraza Henríquez, Andrés José (2014) Propuesta de un modelo gerencial estratégico socialmente responsable basado en el gobierno electrónico para la gestión de los gobiernos locales en el estado Aragua. Universidad de Carabobo, Venezuela.
13. Schweinheim, Guillermo F. F. (2011) ¿Un nuevo desarrollo en América Latina? Implicancias en las políticas públicas, el Estado y la Administración. Revista del CLAD Reforma y Democracia, núm. 49, febrero, 2011, pp. 57-98. Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo. Caracas, Venezuela.
14. Waissbluth Mario y Larraín Fernando (2009) Modelos de gestión pública: implicancias para la planificación, evaluación y control de gestión del Estado. Un mejor Estado para Chile Planificación, control y evaluación de la acción del Estado. Chile.

© 2022 Global Journals

15. Weber, M. (2002) Economía y Sociedad. Editorial Fondo de Cultura Económica. México.
16. Zambrano, A. (2011) Planificación estratégica, presupuesto, y control de la gestión pública. Universidad Católica Andrés Bello; Instituto de Gerencia y Estrategia del Zulia, 2011. Maracaibo, Venezuela.

© 2022 Global Journals