

IDEAS PARA EL FORTALECIMIENTO DE LOS PROCESOS ADMINISTRATIVOS DE DARSE, UNELLEZ-VPA

IDEAS FOR STRENGTHENING THE ADMINISTRATIVE PROCESSES OF DARSE, UNELLEZ-VPA

Por: **Orlando Montero**

(ojml.77@gmail.com)

Recepción: 08/09/2022.

Aprobado: 15/12/2022.

RESUMEN

La dinámica universitaria y a la masificación de la educación superior, ha requerido la UNELLEZ, ir dándole operatividad y gestión eficiente a las funciones de la Dirección de admisión, registro y seguimiento estudiantil (DARSE), para poder dar respuesta a los usuarios de este servicio; entre las debilidades que se identifican está que no cuenta con una estructura organizacional formal, las actividades se ejecutan en función a la práctica y a las necesidades manifiestas de los usuarios, por ello es necesario darle una orientación más operativa que haga posible la toma de decisiones con seguridad, eficiencia y eficacia, ante el tipo de información que le toca procesar que es altamente confidencial, enmarcada en las directrices de las normas internas de la Universidad y el Manual de Organización por parte del Consejo Directivo, que establece como objetivo vincular y articular los procesos inherentes a la Admisión, Registro, Seguimiento y Egreso Estudiantil en las diferentes áreas de conocimiento de la UNELLEZ, dada la complejidad y las múltiples tareas desarrolladas por esta dependencia.

Palabras clave: Procesos administrativos; Gerencia; Organización.

ABSTRACT

The university dynamics and the massification of higher education have required UNELLEZ to give operability and efficient management to the functions of the Directorate for Student Admission, Registration and Monitoring (DARSE), in order to respond to the users of this service; among the weaknesses that are identified is that it does not have a formal organizational structure, the activities are executed according to the practice and the manifest needs of the users, for this reason it is necessary to give it a more operational orientation that makes it possible to make decisions with security, efficiency and effectiveness, given the type of information that it has to process that is highly confidential, framed in the guidelines of the internal regulations of the University and the Organization Manual by the Board of Directors, which establishes as an objective to link and articulate the processes inherent to the Admission, Registration, Follow-up and Student Graduation in the different areas of knowledge of UNELLEZ, given the complexity and multiple tasks carried out by this dependency.

Keywords: Administrative processes; Management; Organization.

INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas básicos que enfrenta cualquier organización hoy día, se refiere simplemente a no saber cómo planificar sus actividades y tareas diarias que de alguna forma u otra fortalezcan o simplemente mejoren su capacidad de gestión y por ende su capacidad de respuesta.

Así, una organización pública o privada, con o sin fines de lucro, grande o pequeña tiene la necesidad de generar las vías idóneas para mejorar constantemente su capacidad de adaptarse a la complejidad del entorno y visualizar de cierta forma los cambios que se generan en el mismo y que propician la incertidumbre.

Ante esta realidad las organizaciones deben definir constantemente mecanismos, vías o procesos que les permitan organizar las diversas acciones que ejecutan y ser más exitosas en un entorno cada vez más cambiante, complejo y dinámico.

Por esto, para una institución como la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, UNELLEZ, la Dirección de Admisión, Registro y Seguimiento Estudiantil, DARSE, es de vital importancia tener claro hacia dónde va, es decir, definir tanto los objetivos como el método para alcanzarlos al tiempo de conocer con quienes y con qué recursos cuenta.

Sin embargo, independientemente de la disponibilidad de recursos existentes y de la cuantía de los mismos, lo difícil de encontrar es una organización con un método para diseñar y hacer una gestión acorde con el interés colectivo en correspondencia a las expectativas y necesidades de la gente.

Es por ello, que se hace necesario que organizaciones como DARSE, planifiquen estratégicamente lo cual significa conocer la organización, definir, redefinir o ajustar sus objetivos; determinar las estrategias para controlar la incertidumbre, calcular y evaluar los riesgos, asignar los recursos disponibles y necesarios, educar y capacitar a su recurso humano, desarrollar la capacidad creativa, innovadora, fomentar la toma de decisiones oportunas, fomentar la identidad y la imagen corporativa, incentivar el equipo de trabajo y desarrollar una participación integradora de la calidad en búsqueda de la excelencia.

En tal sentido el presente ensayo científico busca proponer ideas de gestión estratégica para la gerencia de la DARSE, enmarcada bajo los lineamientos de gestión administrativa que buscan dinamizar el talento humano y los procesos de gestión y control de la información que se arroja en cada uno de los procesos formativos, a través

de calificaciones y avales institucionales de record académico de las personas que hacen vida universitaria en la UNELLEZ.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

La gerencia es una función entre la organización y el medio social, determinados todos por un espacio y un tiempo específico. En tal sentido, no puede esperarse una fórmula mágica que permita definir las características de un individuo para ocupar un cargo determinado y cual pudiese ser su comportamiento ante situaciones reales de la organización o de mercado, por lo tanto, la gerencia debe vigilar sus políticas y procedimientos de reclutamiento y selección de personal a traves de fuentes heterogéneas que le proporcionen una diversidad de criterios y de concepciones de la realidad.

Igualmente, la gerencia debe tratar de involucrar al mayor número de individuos dentro de los programas de desarrollo gerencial, lo que le permitirá formar más personal y tener una gama más heterogénea de donde escoger sus directivos. Debe propiciar, el desarrollo de las capacidades y potencialidades personales de cada individuo, lo que contribuye, evidentemente, a la formación del personal preparándolos para asumir alguna situación de liderazgo que demande la institución en cuanto a la solución de algún problema.

En función de estas consideraciones, la gerencia debe desarrollar políticas que orienten la gestión y por ende permitan modificar la conducta para adquirir estilos adecuados en el trato del personal. Interiorizando en los asistentes de la contingencialidad de la importancia de la motivación en el liderazgo institucional y la adecuación del directivo en función al equipo de trabajo disponible. Detectando las posiciones diferentes y las actuaciones correspondientes ante las situaciones de conflicto y tensión, dotando, paralelamente, de herramientas para determinar la cultura de la institución y desarrollar técnicas de modificación o asentamiento tanto a nivel institucional como del recurso humano.

Por consiguiente, la habilidad del gerente educativo de DARSE, está en percibir la realidad tal cual se presenta, es decir, captar con la mayor objetividad cada uno de los factores que intervienen, de modo directo o indirecto, tomando ideas de Elijabarriete (2010), en su verdadero valor, sin equivocar ninguno de los coeficientes intervinientes, que con distinta importancia escalonan las formas principales y las formas secundarias del hecho educativo.

En tal sentido, el gerente de DARSE, debería ser un funcionario que capte la realidad en su totalidad, la cual analiza con el mismo criterio, y comprendida con espíritu objetivo y real, permitiéndole penetrarla para operar en ella con eficiencia y eficacia. Es así que, la formación docente debe responder a la doble finalidad de conocer, analizar y comprender la realidad educativa en sus múltiples fases, abarcar en los máximos niveles de profundidad posibles, las dimensiones de la persona, y elaborar un rol docente que constituya una alternativa de intervención en dicha realidad mediante el diseño, puesta en práctica, evaluación y reelaboración de planes adecuados para la enseñanza de contenidos a sujetos específicos en contextos determinados.

La gerencia es un cargo que ocupa el director de una empresa lo 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.

En tal sentido, Sverdlik (2005) expresa que el término, gerencia, es difícil de definir, significa cosas 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.



Obra de Shirley Villavicencio Pizango, 2015.

De allí que, en muchos casos la gerencia cumple diversas funciones porque la persona que desempeña ese rol tiene que desenvolverse como administrador, supervisor, delegado, entre otros, esto dificulta el poder establecer una definición concreta del término.

En una organización siempre surge la necesidad de una buena gerencia y para ello se hace necesario establecer el por qué y cuándo surge la necesidad de hacer uso de ella, este uso surge de la naturaleza misma de la gerencia, la cual sin duda es la responsable del éxito o fracaso de una institución, e por ello que se necesita la gerencia aunque no se sabe cuándo.

De igual forma las formas y maneras de la gerencia permiten la conformación de grupos con objetivos definidos, los cuales deben estar subordinados hasta cierto punto, a las metas del grupo, por consiguiente, la gerencia debe impulsar el liderazgo, y la coordinación de esfuerzos para que el grupo pueda accionar.

De esta manera, se asume la importancia de la gerencia como la capacidad que tienen los individuos guiados por interés comunes con la intención de alcanzar objetivos determinados.

Por otro lado, cuando se estudia la Gerencia como una disciplina académica, es necesaria considerarla como un proceso, ya que puede ser analizada y descrita en términos de varias funciones fundamentales. Sin embargo, es necesaria cierta precaución. Al discutir el proceso gerencial es conveniente, y aun necesario, describir y estudiar cada función del proceso separadamente.

Como resultado, podría parecer que el proceso gerencial representa una serie de funciones separadas, cada una de ellas encajadas ajustadamente en un compartimento común. Esto no es así aunque el proceso, para que pueda ser bien entendido, deberá ser subdividido, y cada componente discutida separadamente. En la práctica, un gerente puede, y de hecho lo hace con frecuencia, ejecutar simultáneamente, o al menos en forma continuada, todas o algunas de las siguientes funciones: Planeamiento, organización, dirección y control, las cuales se describen a continuación:

El planeamiento es la primera función que se ejecuta, una vez que los objetivos han sido determinados, los cuales representan los medios necesarios para lograr los planes de una organización, los cuales marcan y determinan su curso de acción y proveen una base para estimar el grado de éxito probable en el cumplimiento de esos objetivos. Los planes se preparan para impactar sobre situaciones que de una forma u otra generan cierta incertidumbre.

Por su parte la organización representa el ente o la entidad que ejecuta el plan, es la organización quien la da cuerpo al plan, es allí donde la gerencia determina el tipo de organización requerido para llevar adelante la realización de los planes que elaboran, también la clase de organización que se establezca, determina, en buena medida, el que los planes sean apropiada e integralmente apropiados.

A su vez los objetivos de una institución y los planes respectivos que permiten su realización, ejercen una influencia directa sobre las características y la estructura de la organización.

En cuanto a las competencias de dirección, esta tiene como función gerencial que envuelve los conceptos de motivación, liderazgo, 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 el resultado de los esfuerzos de cada miembro de la organización para cumplir sus propósitos de ahí que dirigir una organización de manera que se alcancen sus objetivos en la forma más óptima posible, es una función fundamental del proceso gerencial.

De igual forma, el control tiene como propósito inmediato medir cualitativa y cuantitativamente, la ejecución en relación con los patrones de actuación y, como resultado de esta comparación, determinar si es necesario tomar acciones correctivas, esta función es ejercida continuamente, y aunque relacionada con las funciones de organización y dirección, está más íntimamente asociada con la función de planeamiento, la acción correctiva del control da lugar, casi invariablemente, a un replanteamiento de los planes; es por ello que muchos estudiosos del proceso gerencial consideran ambas funciones como parte de un ciclo continuo de planeamiento-control-planeamiento.

La fijación de los objetivos para la gerencia es la utilización y medición de la ejecución, tanto individual como de la organización en su conjunto, dichos objetivos, lo que implica que los objetivos se fijan conjunta o participativamente por superiores y subordinados y que el desempeño de los subordinados se aprecian o mide en término del grado de cumplimiento o logro de tales objetivos.

La gerencia de una institución sin objetivos predeterminados es tan frustrante y sin sentido como navegar un navío sin destino. Para la gerencia no hay dirección para sus esfuerzos o efectiva coordinación de los recursos, ni tampoco puede haber la necesaria dirección y efectiva coordinación hasta que no se cuente con una meta o propósito

establecido. Así, un objetivo puede ser definido como el punto final (o meta) hacia el cual la gerencia dirige sus esfuerzos.

El establecimiento de un objetivo es, en efecto, la determinación de un propósito, y cuando se aplica a una organización, se convierte en el establecimiento de la razón de su existencia. Para lograr el máximo de efectividad de la fijación de objetivos, una organización debe determinarlos antes de iniciar el proceso gerencial de plantear, organizar, dirigir y controlar.

No hay un único o particular objetivo para una organización, algunos objetivos son primordialmente de interés para las personas y organizaciones, y no una parte de la organización misma. No es, sin embargo cuestión de determinar cuáles objetivos son más importantes, los externos o los internos, pero sí, más bien, cómo lograr cada conjunto de objetivos al máximo grado, es decir, el deseo de obtener beneficios y la esperanza de compartirlo motiva a todos los empleados, particularmente a los gerentes; pero para crear un beneficio una organización debe ser capaz de ofrecer respuestas oportunas a sus usuarios, de ahí, que el objetivo primario de toda organización es un objetivo de servicio. Satisfacer necesidades, los objetivos de una organización deben estar de acuerdo con los deseos de la sociedad, de lo contrario a esa organización no puede operar.

La gerencia del nuevo tiempo exige al hombre enfrentarse con creciente preocupación a las responsabilidades sociales y su relación con el tipo de liderazgo que emplee para el desarrollo de las actividades académicas. Por esta razón la gerencia moderna en las escuelas Bolivarianas constituye un proceso integral y único en el cual la función gerencial determina el éxito de las actividades a desarrollar en la praxis educativa.

Al respecto, Robbins (1990), señala que el termino gerencia se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos con la finalidad de alcanzar objetivos comúnmente relacionados con un diagnóstico de alternativas en resolución de sus problemas. (p.155)

El autor enfoca la gerencia en la persona que planifica, organiza, dirige y controla una organización, con el fin de conseguir ganancias o servicio social. No obstante, se dan diferencias entre ellos en el tiempo que dedican a cada una de estas actividades. Algunas de las diferencias dependerán de la clase de organización donde trabajen y del tipo de puesto que desempeñen.

En este sentido, Pérez (1998), coinciden en reseñar que los gerentes han de s el rol frecuentemente y mantenerse alerta ante el papel que se necesite en un momento dado.

La capacidad de reconocer el papel que debe desempeñarse y saber cambiar el rol fácilmente, es una característica del gerente eficaz.

Igualmente, Pérez (ob.cit.), distingue tres tipos básicos de destrezas imprescindibles para una administración. Su importancia relativa para un buen gerente en particular depende del nivel que ocupe en la organización. Dada su relevancia, se extraen como sigue: a) una destreza técnica como la capacidad de utilizar las herramientas, procedimientos y técnicas de una disciplina especializada. b) Una destreza humana es la capacidad de trabajar con otras personas como individuos o grupos y de entenderlas y motivarlas. Los gerentes necesitan poseer en grado satisfactorio esta cualidad de las relaciones humanas para trabajar con otras personas y de entenderlas y motivarlas los gerentes necesitan poseer en grado satisfactorio esta cualidad de las relaciones humanas para trabajar con otros miembros de la organización y dirigir sus grupos de trabajo. C) Una destreza conceptual, es la capacidad mental de coordinar e integrar todos los intereses de la organización y sus actividades. Incluye la habilidad del gerente para verla como un todo y entender cómo sus partes se relacionan entre sí. También incluye su capacidad de entender cómo un cambio en una parte de la organización puede afectarla en su totalidad.

En relación a lo planteado, González (20010), plantea que la destreza humana es muy importante en todos los niveles de la organización. Una razón de ello es que los gerentes realizan su trabajo por medio de otras personas; las destrezas o técnicas conceptuales de gran refinamiento no son muy útiles, sino que pueden usarse para inspirar e influenciar a otros miembros de la organización. Es el docente en sus funciones de gerente en el aula quien realmente lleva a cabo la responsabilidad de realizar e implementar las funciones de la gerencia.

La gerencia es primordial a cualquier nivel del sistema educativo puesto que su objetivo central es lograr un justo equilibrio y una adecuada optimización de la eficiencia y eficacia del proceso técnico-docente y administrativo de la educación. Por lo tanto, el gerente de una organización educacional debe ser una persona competente y con conocimientos suficientes que faciliten la orientación profesional.

El término gerencia como lo señala Ruiz (1998) se refiere a las organizaciones que efectúan actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos con un diagnóstico de alternativas en la solución de sus problemas.

De esta manera, un gerente es la persona que planifica, organiza, dirige y controla una organización con el propósito de conseguir beneficios financieros o un servicio social.

Robbins (1999), indica que la gerencia es una facultad personal creativa con el agrado de la habilidad en su desempeño, es decir, es un arte, por cuanto organiza y utiliza el talento humano.

La gerencia es considerada una habilidad para alcanzar objetivos predeterminados mediante la cooperación voluntaria y el esfuerzo de otras personas, lo que viene a significar que la gerencia es trabajar con y a través de individuos y grupos para lograr los objetivos organizacionales.

De acuerdo con estas definiciones, la gerencia es aplicable a todas las organizaciones, sean estas educativas, asistenciales, políticas, financieras, familiares, entre otras; las cuales requieren de quienes la dirigen, las capacidades gerenciales según el nivel de estructura organizativa que se operen.

En tal sentido, Pérez (1998), expresa que cuando se habla del gerente se refiere principalmente a su capacidad para orientar, toma decisiones y lograr resultados, por cuanto de él depende su éxito personal, el de la empresa y del grupo que dirige.

Un gerente puede hacer mucho para mejorar el entorno de trabajo, estimular a la gente a hacer mejor las cosas, a ayudar a los miembros del grupo a crecer personal y profesionalmente.

En lo que respecta al campo educativo, Lemus (1999) define la gerencia en el aula como un conjunto orgánico de procesos, los cuales ponen en práctica sus habilidades y competencias gerenciales para conducir eficientemente las diarias actividades escolares.

La gerencia en el aula implica hacer uso en forma eficaz y eficiente de los recursos materiales y humanos, con la finalidad de lograr gerenciar exitosamente cada acción educativa. El docente es un gerente y en su acción profesional debe comprobar la efectividad de su desempeño cuando logra la integración de todo el contexto escolar hacia la calidad total y la satisfacción de los objetivos organizacionales.

Por consiguiente, la gerencia en el aula es el producto de una perenne interacción entre pensar y actuar, reflexionar y decidir, lo cual exige características muy singulares que definen un perfil decisional. Con estas apreciaciones, el gerente educacional debe mantener un equilibrio entre la experiencia, conocimiento, imaginación y razón, a fin de establecer unicidad de criterios sobre la base de reunirse en equipos de trabajo para funcionar efectiva y eficientemente en la optimización del proceso enseñanza-aprendizaje.

Al respecto, Gómez (2001) establece una serie de criterios que ubican la gerencia en el aula como parte funcional del docente en su función de gerente educativo, entre

estos están: a) crear grupos interactivos, con la finalidad de adecuar los procesos educativos en función de la realidad, b) desarrollar el potencial creativo de los alumnos, c) crear una conciencia de calidad, promoviendo la filosofía sobre cada una de las actividades escolares y d) garantizar la interacción docente-alumno en el marco conceptual de las tareas educativas.

Los criterios anteriormente mencionados indican que la gerencia en el aula es uno de los mejores mecanismos para lograr la interacción de los docentes y alumnos en acciones educativas productivas, posibilitando el trabajo en equipo con una visión correspondiente a las necesidades en las cuales operan las acciones pedagógicas.

La gerencia en el aula debe estar sustanciada con un contexto interpersonal, como lo indica Pakerson (2001), quien plantea que la eficiencia se logra desde el mismo momento en que los docentes y alumnos se integren en el mismo entorno sociocultural donde se efectúa la práctica pedagógica.

En consecuencia, la gerencia en el aula ha sido motivo de análisis por variados investigadores que demostraron la eficiencia y efectividad en las operaciones educativas cuando conjugan la teoría y la práctica en los aprendizajes. Uno de estos estudiosos es Yein (2001) quien asume dentro del sistema gerencial la comunicación eficaz en todos los contextos escolares, con la finalidad de aportar acciones educativas beneficiosas y siempre con el norte de mantener las competencias.

Para tener un sistema actualizado en los diarios contextos educativos, la gerencia en el aula debe estar presente en todo evento educativo y en ambientes adecuados donde el docente interactúe con los alumnos y tienda a enfilarse el saber cómo parte interactuante del conocimiento.

En tal sentido, la gerencia en el aula permite que los docentes, al ejercerla, se den cuenta de su impacto e importancia dentro de la escuela, concentrándose totalmente en el educando.

En cuanto a visualizar a la Dirección de Admisión, Registro y Seguimiento Estudiantil de la UNELLEZ, como organización, se parte de la teoría Terry (1997), implica establecer relaciones interpersonales efectivas de comportamiento, bajo condiciones ambientales dadas, de manera que las personas trabajen conjuntamente y puedan obtener una satisfacción personal en la realización de las tareas y en la consecución de los objetivos y metas.

En sentido general, la revisión de la literatura, permite afirmar que el término dirección y liderazgo. Al respecto, Koontz (2005), “la dirección consiste en influir en las

personas para que contribuyan a la obtención de las metas de la organización y del grupo; se refiere predominantemente a los aspectos interpersonales de la administración”. (p.25). la dirección ha estado presente en toda la evolución del proceso educativo, porque su forma de operar ha evolucionado desde la primitiva idea de jefatura hasta la moderna concepción de liderazgo.

Por su parte Stoner (2008), la dirección implica mandar, influir y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. Las relaciones y el tiempo son fundamentales para las actividades de la dirección” (p.13).

La dirección exponer en funcionamiento al aparato administrativo, el desempeño de esta función por parte del docente implica establecer las relaciones interpersonales con sus subordinados, la conformación de equipos de trabajo, la fijación de metas, el fomento de un clima de trabajo libre de tensiones, y en general diversas acciones orientadas a lograr esa participación efectiva en el personal en el logro de los objetivos y metas de la institución.

Entre las características de la función de la organización se encuentra la retroalimentación, característica útil, una vez que el gerente determina los medios para lograr los objetivos, realiza los planes, los cuales establecen su curso de acción y proveen una base para estimar el grado de éxito en el cumplimiento de los objetivos de la organización, es por ello que la realimentación surge como una necesidad de las instituciones para orientar su acción y como un aporte a la solución a la verificación y chequeo de tareas, actividades comunicación.

En este sentido, Munich (1999), plantea que la “gerencia vista como un proceso, debe ser analizada y descrita en términos de una realimentación para desarrollar la excelencia” (p.33). En consecuencia, el gerente implica que el directivo debe orientarlo para que adquiriera conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores que le permitan internalizar el compromiso que tiene en el desarrollo de sus capacidades.

Así mismo la motivación es un aspecto de significativa importancia. Para ello, es tarea del gerente descubrir las dimensiones motivacionales de su personal, a fin de crear las condiciones favorables para que se sientan dispuestos a trabajar y alcanzar las metas, tanto individuales como las organizacionales. Según el criterio de González (1997), “por motivación se entiende la regulación inductora del comportamiento, o sea, la motivación determina, regula, la dirección (el objeto-meta) y el grado de activación o intensidad del comportamiento”. (p.45).

Es por ello que el ser humano, en su vida cotidiana, refleja objetos indicadores de la satisfacción de sus necesidades que le inducen a actuar, experimenta deseos, sentimientos, emociones, aspiraciones y propósitos que, si existen condiciones adecuadas, dirigen e impulsan su actividad hacia determinadas metas cuya obtención le proporciona satisfacción. En parte debido a su propia actividad, constantemente surgen nuevas circunstancias externas, insatisfacciones, deseos y proyectos que modifican la dirección y el grado de intensidad de su actividad.

En este orden de ideas Chiavenato (1995), “sostiene que la motivación contempla un estado interior de la mente y el cuerpo, constituido por deseos, anhelos, necesidades e impulsos que estimulan al individuo y los inducen a actuar” (p.76). Sobre este particular, es necesario destacar que en el individuo existen necesidades a satisfacer y que es primordial que el docente como gerente de aula conozca a cabalidad a sus alumnos, representante y comunidad para que mantengan buenas relaciones interpersonales, para así poder adecuar su dosis de motivación dependiendo del nivel de las necesidades en que se encuentre.

Entre las características de la función de la organización se define a la comunicación como el instrumento utilizado por el gerente en el aula para ejecutar lo planificado, donde deben tenerse identificado los conceptos de autoridad y liderazgo, practicarlos con criterios científicos, atendiendo a las técnicas de relaciones humanas y utilizando los canales de comunicación para garantizar una información clara y precisa, evitando el rumor, cuyo efectos negativos pueden ocasionar daños incalculables a la organización.

Terry (1997), bajo una percepción holística de interrelación, donde los docentes como líderes deben jugar un papel protagónico en función del éxito de la organización, en Clappitt (2005), “la comunicación es fundamental para la eficiencia gerencial. Todo gerente debe comprender bien sus habilidades de comunicación y entender los retos que esta implica. Pero la comunicación efectiva no es asunto fácil” (p.54).

Se tiende a pensar que no se requiere de habilidades o de experiencia para comunicarnos, después de todo, todos nos comunicamos de alguna forma u otra. Por otro lado, surgen constantemente nuevas perspectivas en la comunicación, que no terminamos de entender completamente. Es por ello que los sistemas de comunicación a menudo fallan, a veces con consecuencias desastrosas.

Estimular la comunicación eficaz y otros medios que eliminen temores en la toda la organización y ayudar a las personas a trabajar juntas para servir los propósitos del

sistema. Este punto debe ser llevado a cabo por el docente en su gestión en el aula, para influir en los talentos humanos que se encuentren en funcionamientos de actividades, y poder organizar un ambiente en el cual funcionará como nexos y trabajará con los empleados para poner en marcha esta idea sin inferencias.

CONCLUSIÓN

Al expresar ideas para el fortalecimiento de los procesos administrativos de DARSE, UNELLEZ-VPA, se busca es consolidar la gestión gerencial desde el escenario de la función que ofrece criterios distintos para la asignación de recursos, definir el horizonte organizacional, los objetivos, estrategias y políticas claras y consistentes, permiten orientar la acción institucional, promueven la organización de sus actividades y prevén los requerimientos de inversión con el objeto de responder a las presiones del entorno.

La DARSE, atraviesa un periodo de imprecisión en la definición de sus estrategias de gestión, esto determinado por la no consecución en el cumplimiento de los objetivos, metas y planes de acción, aunque el recurso humano gerencial demuestra preparación, conocimiento y habilidades para llevar a cabo los procedimientos administrativos de la gestión, siempre responde a las situaciones emergentes y no a planes previamente establecidos.

La DARSE, representa una institución que cuenta con personal capacitado para generar estrategias y conocen la metodología para hacerlo, y se consideran estratégicamente competitivos, pues logran identificar las prioridades. Hasta que no se elabore un plan de gestión dirigido al logro de los objetivos emergente, no será posible comprobar cómo la DARSE, podrá afrontar el manejo formal, de normas, procedimientos e instrucciones operativas o técnicas, para realizar sus respectivas competencias y alcanzar.

En síntesis, existe en la DARSE, la necesidad de generar estilos de gestión que articulen de manera dinámica la velocidad de acceso al conocimiento, las estructuras organizativas y las características de los sistemas complejos. Lo cual requiere de personas entrenadas para conducir organizaciones en situaciones donde la complejidad, el conflicto, el liderazgo, la negociación, los procesos de comunicación y el poder son sus principales elementos constituyentes.

REFERENCIAS

- Amiel R. y Lebigre. F. (2010). Psicopatología de la Función Docente. Barcelona, España: Ediciones Oikos-Tau.
- Arias, R. y Otros (2010). Investigación Educativa. Barcelona: Trillas.
- Beer, H. Flyes K. (2006). La Instrucción y la Supervisión. Ediciones Ed. Allyn & Bacon. EUA.
- Cárdenas, L. Mario H. (2006). La Educación Moderna. Ediciones Shapire. Buenos Aires. Argentina.
- Carrington, C. (1999). Un diseño curricular para la formación integral de la personalidad, Vol. I, EMS, 2003.
- Chiavenato, I. (1995). Administración de Recursos Humanos. (2ª edición) Santa Fe de Bogotá. Colombia: McGraw Hill.
- Clampitt, P. (2005) La comunicación para una Gerencia eficaz. Disponible en <http://www.resumido.com/es/detalle.php/194>. Consulta realizada el 20/04/22.
- Correa, C. (2005) Administración Estratégica y Calidad Integral en las Instituciones Educativas. Cooperativa Editorial Magisterio. Bogotá: Colombia.
- Domínguez, O. (2007) Fundamentos de Gestión de Proyectos Efectiva. Disponible en www.degerencia.com. Consulta realizada el 12-01-2008.
- Drucker, P. (2002) La gerencia en la sociedad futura. Bogotá: Norma.
- Elijabarrieta, F. L. (2010). Las Representaciones Sociales. Ediciones Bilbao. Barcelona. España.
- Gil A. (1999). La Escuelas Bolivariana y el Mejoramiento del Aprendizaje Significativo en el Alumno. Trabajo Especial de Grado no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- González, B. (1997) Reflexiones sobre el modelo de actuación que enfatice el desarrollo de la personalidad en un Diseño Curricular para la formación integral de la personalidad, Vol. I, EMS, 2003.
- Hersey, P. (2006). Análisis del liderazgo situacional y la disposición hacia las tareas en base a la habilidad y prestancia. Disponible: <http://www.semec.org.mx/congreso/6-35.pdf>
- Kliksberg, A. (2005). La Gerencia Contemporánea. Ediciones Paidós. Buenos Aires. Argentina.

- Klimberg, J. (2011). La Relación Existente entre la Gerencia y la Planificación dentro de un Ambiente Institucional. Trabajo especial de Grado no publicado. Universidad de los Andes.
- Koontz, H. (2005). Administración, una Perspectiva Global. Mc Graw Hill. México. Décimo primera Edición.
- Lemus, J. (1999). Guía para Procesos Gerenciales. Barquisimeto UPEL-IPB. Papel mimeografiado.
- Lorenzelli O. (2003) Capital Social Comunitario y Gerencia Social. VIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003. disponible en <http://unpan1.un.org/>.
- Machin K. R. (2011). La Planificación como Mecanismos para Dinamizar la Acción de la Escuela. Trabajo especial de Grado no publicado. Universidad de los Andes.
- Munich L. (1999). Más allá de la Excelencia y de la Calidad Total. México. Editorial. Trillas.
- Omaña, P. Y. (2011). La Planificación y la Gerencia dentro de la Escuela. Trabajo especial de Grado no publicado. Universidad de Carabobo.
- Ontoria, A. (2001). Mapas Conceptuales una técnica para aprender. Madrid. Narcea.
- Oselak, H. (2010). Notas para Gerenciar Conflictos. Ediciones Paidós. Buenos Aires. Argentina.
- Padrón, O. (2011). La Planificación Instruccional como Medio para Mejorar la Educación Básica Venezolana. Trabajo especial de Grado no publicado. Universidad Carabobo.
- Pakerson, A. (2000). Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Madrid, La Muralla.
- Pérez, G. (1998). Diseño de un Programa de Gerencia para actualizar a los Directores de las escuelas Básicas. Papel Mimeografiado.
- Quijano L. (2003) Liderazgo. Disponible en www.monografias.com. Consulta realizada el 20-03-2008.
- Rey, N. (2006). La Acción Gerencial. Ediciones Continentales. D.F. México.
- Robbins, S. (1990) Administración Teoría y Práctica (2ª ed.) México Prentice Hall Hispanoamericana.
- Robbins, S. (1999) Comportamiento Organizacional. Conceptos, Controversias y Aplicaciones. Prentice Hall. México.
- Ruiz, J. (1998). Gerencia en el Aula. 1era Edición. Febrero. Nirgua INSTIOC.

- Savater, E. (2009). *The Evolution of American Education Technology*. Englewood. CO. Libraries Unlimited. Inc.
- Stoner, J. y Wankel, K. (1969). *Administración*. 5ta edición. México: Editorial.
- Sverdlik, J. (2005). *La Gerencia Educativa*. 2ta edición. México: Editorial.
- Terry, T. (1997). *Principios de Administración*. CECSA. Editores. México.
- Venegas, U. (2003) *Gerencia social y procesos de comunicación comunitaria*. Disponible en <http://www.comminit.com>. Consulta realizada el 22-04-2008.
- Yein, K. (2001). *La comunicación Efectiva una Herramienta para el Liderazgo*. Ponencia. Universidad Rafael Bellosó: Maracaibo.