

SISTEMA AUTOPOIÉTICO EN LOS ESTILOS GERENCIALES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL MEDIA GENERAL

Jesica Sierra Muñoz
Universidad Fermín Toro (UFT)
Barquisimeto, Venezuela

RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito describir el sistema autopoiético en los estilos gerenciales de instituciones educativas del nivel Media General del Municipio Independencia estado Yaracuy. Se fundamenta en la teoría de la autopoiesis, en cuanto a sistema social, desarrollada bajo el enfoque cuantitativo con una investigación de campo apoyada en el nivel y diseño descriptivo; la población y la muestra estuvo conformada por doce (12) docentes pertenecientes al personal directivo de las instituciones del referido Municipio, en el contexto para la recolección de datos se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario tipo Lickert contentivo de veinte (20) preguntas cerradas de acuerdo a las variables, dimensiones e indicadores de la investigación. En cuanto a la validez y confiabilidad del instrumento se aplicó de acuerdo al modelo estadístico SPSS versión 22, alcanzando un coeficiente de 0,93 en alfa de Chronbach altamente confiable, obteniendo como resultados; que el personal directivo debe aplicar en su gestión estilos que permitan el desarrollo del sistema autopoiético, debido a que presenta debilidades para integrar a la comunidad educativa e institución que dirige, por lo tanto, es necesario fortalecer las instituciones objeto de estudio, dado que su carencia se enaltece como obstáculo para lograr una verdadera integración escuela-familia -comunidad.

Palabras Clave: *Sistema Autopoiético, Organizaciones e Instituciones Educativas, Estilos Gerenciales y Gerencia Efectiva.*

Recibido: 29/06/2020

Aceptado: 27/10/2020

In Situ. e-ISSN: 2610-8100. Volumen 4. Número 4/Abril-Diciembre 2020/Año de publicación 2021

AUTOPOIETIC SYSTEM IN THE MANAGEMENT

STYLES OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE GENERAL MEDIA LEVEL

Jesica Sierra Muñoz
Universidad Fermín Toro (UFT)
Barquisimeto, Venezuela

ABSTRACT

The purpose of this research is to describe the autopoietic system in the management styles of educational institutions of the General Media level of the Municipality of Independencia, Yaracuy state. It is based on the autopoiesis theory, in terms of the social system. It is developed under the quantitative approach with a field research supported by the level and descriptive design; the population and the sample consisted of twelve (12) teachers belonging to the directive staff of institutions of the aforementioned Municipality, in the context of data writing the survey was applied as a technique and as an instrument a questionnaire, style Likert containing twenty (20) closed questions according to the variables, dimensions and indicators of the research, regarding the validity and reliability of the instrument, it was applied according to the statistical model SPSS version 22, being 0.93 of alfa cronbach highly reliable; obtaining as results that the directive staff must apply in their management some styles that allow the development of the autopoietic system, due to the fact that it presents weaknesses to integrate the educational community and institution that it directs, therefore it is necessary to strengthen the institutions under study due to the fact that its lack is highlighted as an obstacle to achieving a true school-family-community integration.

Keywords: *Autopoietic System, Educational Organizations and Institutions, Management Styles, and Effective Management.*

INTRODUCCIÓN

La autopoiesis es considerada un teologismo, compuesto por dos voces griegas: auto, que significa: por sí mismo y poiesis, que significa: creación o producción; ahora bien, Maturana (1998), aborda el término asignándole un carácter de vida o humanidad a un ser vivo, es decir que para Maturana, el sistema social no es del todo autopoietico por cuanto sus componentes no son seres humanos sino relaciones comunicacionales que establecen determinados órdenes; sin embargo, para (Molano, 2011, p.16), “Luhmann aborda este concepto desde el ámbito social”, donde explica que son precisamente estas relaciones comunicacionales entre los componentes del sistema social, que le permite atribuirle la autopoiesis, puesto que posee su propia organización donde se autoconstruye, autoregula y autoreproduce en el esquema mismo de lo social, mediante el lenguaje.

Al trasladar el término de la autopoiesis a la gerencia educativa, visualizamos que hay una realidad social que demanda, exige y reclama transformaciones; y, desde el seno del propio sistema educativo, se deben suscitar tales transformaciones, coexistiendo todos los elementos de manera articulada y equilibrada para producir el cambio. En consecuencia, la gerencia debe involucrarse en las estrategias de organización, planificación, ejecución y muy especialmente, en la toma de decisiones de su institución educativa.

No es tarea sencilla, comprender la complejidad de la interacción y las necesidades de la existencia efectiva de gerencia educativa, partiendo del sistema autopoietico y su transferencia en las organizaciones sociales, más aún, cuando existen diferentes tendencias de dichos estilos gerenciales en constante transformación. Entre ellas, las instituciones educativas, son sistemas “caracterizados por ser adaptativos, por ser creativos, por ser dinámicos y por ser cambiantes” Molano (citado, p. 3). De acuerdo con el autor, son sistemas que poseen variaciones inherentes asociadas con el entorno, en donde su comportamiento cambia de forma compleja, haciendo imposible las predicciones y el poder clasificarlos dentro de un control rígido, único y estructuralmente organizado, siendo este comportamiento de los sistemas complejos, los cuales se caracterizan por el hecho de ser emergentes y actuar libremente.

La idea precedente, en la teoría de la autopoiesis, en la cual señala que: “son sistemas vivos que poseen una auto organización molecular” Maturana y Varela (Citados por Illas 2011, p. 24) es decir, que cuando se hace referencia a un sistema vivo que cambia constantemente, éste busca la reactualización tanto del sistema como de sus elementos, conformando una red individual donde el cuerpo constituye el fenómeno biológico, la emoción, el marco que percibe y reconoce la realidad y el lenguaje que forma la referencia, construcción y experiencia del ser; por lo que en la gerencia, el sistema autopoietico brinda la posibilidad de perfeccionar el comportamiento del gerente, al cual está íntimamente relacionado. Desde este mismo enfoque, (Marchesi, 2011, p. 14), indica:

La apertura, el dinamismo, la confianza, la responsabilidad, la cooperación y la exigencia son los rasgos que definen a las organizaciones más competentes y con mayor capacidad de enfrentarse a los retos actuales. Estas características no suelen estar presentes en las instituciones escolares. Hace falta un nuevo marco organizativo que abra perspectivas a las escuelas y que les ofrezca capacidad de decisión, posibilidades para colaborar con asociaciones e instituciones externas, apertura al exterior y flexibilidad organizativa.

Según lo planteado, el comportamiento gerencial es un factor determinante que debe poseer la capacidad de influir en el comportamiento de otros, tomando en cuenta el entorno y la interacción de su organización, que al aplicar un estilo gerencial muestra una proyección que permita analizar la capacidad de producción de la institución, donde se evalúa el estado actual, se determina el tiempo de proyección y se analiza los recursos que posee, para poder elaborar un estado de posibles resultados y diversas estrategias que coadyuven al cumplimiento de los objetivos planteados; al mismo tiempo, tome en consideración los valores y fomente una relación que permita el biodesarrollo de la organización.

Las organizaciones son consideradas sistemas abiertos al entorno, cada vez más cambiantes, veloces, llenas de incertidumbre, inmediatez, tecnología de información y comunicación, nueva economía, requiriendo su adaptación y autoorganización para mantener su vigencia y efectividad. Proceso en el cual, las organizaciones educativas, denotan debilidades en cuanto a su funcionamiento, administración, gerencia y calidad.

La Educación, que debería ser una experiencia gratificante, se convierte en una rutina insípida para todos los que la componen. Problemas como la baja calidad, la desarticulación educativa, la poca participación de la comunidad, la deficiente evaluación, el poco trabajo en equipo, describen un panorama desolador (Quintero y Marrero, 2013).

En este sentido, la educación a pesar de los progresos y avances tecnológicos logrados, está siendo influida; no sólo por factores externos, sino también de su propio seno organizacional, causando así una modificación en la actuación del gerente educativo, haciendo necesario la reforma de la organización, para transformar su realidad frente al proceso y a los desafíos que se presentan en el desarrollo de sus funciones. Aunado a esto, existe un desfase en el proceso de comunicación y motivación, porque el gerente presenta estrategias que no tienen correspondencia con la realidad del personal, por no estar a la vanguardia de las nuevas tendencias gerenciales, puesto que:

No todos los gerentes desempeñan eficientemente su trabajo y en muchos casos, las posiciones gerenciales están ocupadas por personas que han llegado a ellas sin la preparación adecuada por lo que no alcanzan a desarrollar una verdadera capacidad para realizar sus funciones. Silva (citado en Ferrer, 2012, p. 21)

En este sentido, se presenta un gerente educativo que no desempeña eficientemente su labor, porque, entre otros factores, las políticas educativas del órgano rector en Venezuela, el Ministerio del Poder Popular para la Educación, giran en torno a algunas medidas tendentes a alejar los logros de calidad, tales como la eliminación de los concursos como medio de ingreso a los cargos docentes y directivos, la incorporación masiva de docentes interinos, el incremento del personal docente encargado y el descuido del sistema de supervisión, destacando la ausencia de estudios recientes.

La educación venezolana, sigue en expansión, además, de instituciones educativas tanto oficiales como privadas en todos los niveles y modalidades; así como también las misiones y los programas de formación implementados por el Estado; para lograr minimizar el nivel de exclusión en el ámbito educativo; sin embargo, hoy el problema no radica en la falta de instituciones educativas sino en la forma cómo ellas se gerencian.

El estilo de dirección hace la diferencia, por lo tanto, el gerente educativo, debe tener las competencias para lograr la productividad en su organización; el “director es un geren-

te donde recae la responsabilidad de contribuir, planificar y ejecutar de manera inteligente como líder, la solución de problemas fundamentales dentro del proceso administrativo educativo” Morales (2011, p. 37). De allí, que el directivo ha de estar altamente calificado en cuanto a conocimiento, habilidades y destrezas requeridas para ejercer su cargo, así como mantener una actitud positiva hacia la actualización constante y ajustada a los programas de desarrollo educativos.

Profundizando lo expuestos en párrafos anteriores, la realidad de algunas instituciones educativas se caracteriza por el deficiente sistema de ingreso a la dirección de los planteles, esto aunado a la forma que adopta la organización para establecer los criterios que deciden sobre las características personal y profesional del director. De allí que la mayoría de los casos en que se ha otorgado el cargo ha sido directamente, obviando así los prerrequisitos establecidos en el Manual del Director, el cual señala que “para optar al cargo de director(a) debe poseer la formación a nivel de Especialista o Magíster en Gerencia Educativa” López (1999, p.109), asumiendo así funciones sin haber sido formado específicamente para ello.

En este sentido, se establece que al no tener la debida formación profesional y preparación académica para ocupar dicho cargo, no puede alcanzar un rendimiento adecuado y un desempeño eficiente, puesto que la formación gerencial y la capacitación representan la base para el éxito en el ámbito gerencial. No basta con tener un nivel alto de capacitación y actualización a través de cursos, talleres y demás, cuando el verdadero pilar de formación gerencial, se encuentra en la educación universitaria a nivel de post-grado y especialización.

Cabe destacar que en algunos casos, se ha colocado al nuevo director en una situación desafiante al verse en la necesidad de gestionar los procesos educativos sin haber recibido una inducción adecuada, lo cual trae como consecuencia, a aprender sus funciones a través de la práctica por descubrimiento, tomando como referente los modelos de sus anteriores directores. Tal como lo plantea Chacón: “los directivos no están familiarizados con los procesos de la gestión de los conocimientos y del manejo de la información” Chacón (citado en Medina y otros, 2012, p.8); por tanto, plantea la diferencia que existe entre el gerente requerido y el gerente actual, en cuanto a formación y entrenamiento para el logro eficaz del proceso educativo.

Parte de esta realidad, se evidencia en el caso de la Unidad Educativa “Casa Taller Cecilia Mujica, Unidad Educativa “Fernando Ramírez”, Unidad Educativa “María Eva de Liscano” y la Unidad Educativa “Juan José de Maya”, instituciones del nivel Media General del Municipio Independencia del estado Yaracuy, donde se ha constatado que sólo una minoría registra la asistencia del personal docente a las horas de planificación académica, según información suministrada por la subdirección académica de la U. E. “Juan José de Maya”. Lo anterior precisa una cifra alarmante; pues, en ese espacio los docentes se reúnen para identificar las fortalezas y debilidades institucionales, motivar la creatividad e innovación en el personal, compartir y mejorar las competencias y experiencias para generar cambios positivos en la organización escolar; es decir, es un espacio destinado para la aplicación de estrategias y acciones en pro de la eficiencia institucional.

En este sentido, Graffe (citado en Medina y otros, 2012, p. 9), considera que:
El conjunto de acciones que deberán ser desarrolladas para los objetivos estratégicos, lo que implica definir y priorizar los problemas a resolver, plantear soluciones, determinar responsables para asignar recursos y llevarlos a cabo establecien-

do la forma para medir avances, detectar desviaciones y realizar correcciones.

Es decir, son actividades que se deben desarrollar para cumplir con las metas planteadas, reconociendo los problemas que se presentan, dar o esbozar posibles soluciones de mayor a menor importancia, asignando a su vez responsables y recursos que permitan dirigir, organizar y planificar. De igual manera, se deben detectar las situaciones que impidan el cumplimiento de los objetivos propuestos. Entre estas acciones están: la desintegración y la desmotivación entre los actores para involucrarse en el diseño, planificación y ejecución efectiva de los proyectos, limitando su función administrativa al momento de darle cumplimiento a los lineamientos emanados por el Ministerio del Poder Popular para la Educación y la entrega de recaudos, así como la existencia de un estilo gerencial autocrático.

Lo antes planteado, trae como consecuencia un director que repite el proceso de planificación cada año sin tomar en cuenta las necesidades propias del plantel, conllevando a que el Proyecto Educativo Integral Comunitario, se vea limitado sólo para solventar problemas de infraestructura y sin la participación de la comunidad, estimulando problemas de comunicación, manejo de conflictos, delegación de tareas y falta de recursos económicos.

Objetivo general

Describir el sistema autopoietico en los estilos gerenciales aplicados por las instituciones educativas del nivel de Media General del Municipio Independencia Estado Yaracuy.

Objetivos específicos

Diagnosticar la situación actual del sistema autopoietico en los estilos gerenciales aplicados en las instituciones educativas del nivel Media General.

Determinar el sistema autopoietico en los estilos gerenciales aplicados por las instituciones educativas del nivel de Media General del Municipio Independencia, estado Yaracuy.

Caracterizar el sistema autopoietico en los estilos gerenciales aplicados por las instituciones educativas del nivel de Media General del Municipio Independencia, estado Yaracuy.

Justificación e importancia de la Investigación

Este estudio considera un abanico de estrategias gerenciales que representen una contribución en cuanto a la investigación en sí y a las teorías emergentes en todo proceso, por lo que conviene destacar un marco axiomático que justifique la necesidad de la investigación, desde la perspectiva gerencial, la autonomía de funcionamiento donde la integración permitirá mantener una condición de cambio, “aunque se susciten desequilibrios, un sistema autopoietico conserva no solo el funcionamiento de sus partes sino la articulación de ellas en un todo procesual” Illas (citado, p. 07); es decir, asume un alto grado de aceptación para los nuevos desafíos que implica el abordaje de cualquier problemática educativa, a lo que se puede señalar el número creciente de la participación y motivación que promueven un mejor desempeño y relación armónica en el ambiente laboral.

Desde la perspectiva educativa, proporcionará una transformación en sujeción a las demandas sociales, pues “las organizaciones autopoieticas tienen memoria, de esta suerte, determinan el estado siguiente a partir de la experiencia de su estructuración anterior, y

así mismo, se producen continuamente y construyen su propia estructura adaptativa hacia el entorno” Molano (citado, p.19); en este sentido, la realidad social que demanda y exige transformaciones educativa en cuanto a formación y entrenamiento del personal directivo, se abordará pero desde el seno de la propia institución, cuando el docente y los elementos educativos se articulen y coexistan de manera equilibrada, para suscitar el cambio de paradigma; de lo tradicional, a otro constructivista-humanista, centrado en el gerente educativo y sus potencialidades.

Desde la perspectiva social y cultural, la investigación sienta las bases que permitan organizar la acción educativa y a su vez, se desarrollen las competencias desde la actitud y conducta frente a sí mismo, en el personal directivo, promoviendo el fortalecimiento de la escuela como centro que consiente la interacción entre los diferentes actores que la conforman.

En este sentido, la investigación busca describir el sistema autopoietico en la aplicación de los estilos gerenciales del personal directivo de las instituciones educativas del nivel de Media General del Municipio Independencia del estado Yaracuy, en procura de lograr la mayor eficacia de la organización, al identificar cómo se cumple el proceso gerencial por parte de los directivos, constituyendo una herramienta gerencial de amplio alcance socio-educativo, para la promoción del conocimiento, la ciencia, la creatividad, la innovación, como recursos para preservar y fortalecer el liderazgo social de la institución y por ende, de los miembros de la comunidad.

Sistema autopoietico

El sistema autopoietico, es considerado una visión compleja de la organización que contribuye a un cambio de paradigma enfocado en un sistema de naturaleza holística, donde sus propiedades no pueden describirse o explicarse en forma significativa, estudiando a los elementos de forma separada, porque la comprensión de un sistema sólo es posible cuando se estudia de manera global como un todo, involucrando todas las relaciones o interdependencias de sus subsistemas. Con relación a lo antes planteado, Illas (citado), explica su origen griego donde el término está compuesto por dos voces: auto, que significa: por sí mismo y poiesis, que significa: creación o producción, esta última referenciada por Platón, en el dialogo socrático del simposio, en cuyo discurso el tema de la inmortalidad es asumido desde una vocación vital de poiesis; en este sentido, el hombre no muere porque se crea en un ámbito natural, social o espiritual de auto producción.

Para Heidegger, “la poiesis es sinónimo de alumbramiento” Illas (citado, p. 14), de esta manera, el acto creador plantea un tránsito entre lo que es una cosa y aquello en lo que pueda convertirse, un sistema que cambia permanentemente o se transforma y sus elementos también lo hacen. Lo que paradójicamente no cambia es la posibilidad constante de que el sistema y sus partes se reactualicen permanentemente, en un todo de dinámica autopoietica; en consecuencia, la condición de vida se lograría porque la propia esfera vital es autopoiesica.

Perfil organizacional del sistema autopoietico

El perfil organizacional de carácter autopoietico, se inicia con las ideas sobre sistemas presentado por el biólogo alemán Ludwing Von Bertalanffy, publicado entre 1950 y 1968; el mismo, se caracteriza por la sustitución del pensamiento analítico reduccionista, fragmen-

tado por el de naturaleza holística integral en la comunidad científica; donde, la sociedad, “posee propiedades de los sistemas que no pueden describirse o explicarse en forma significativa estudiando los elementos de una forma separada” Illas (citado, p. 22); es decir, la comprensión de un sistema social sólo es posible cuando se estudia de manera global como un todo, involucrando todas las relaciones o interdependencia de sus subsistemas.

Por consiguiente, “el sentido autopoietico de los seres vivos se expresa en algunas ideas fundamentales, donde le da características propias al sistema autopoietico” Maturana y Varela (1998, p.24), las cuales permiten proporcionar la interacción con el ambiente para asegurar su supervivencia dentro de la organización.

Estilos gerenciales

El gerente debe ser un profesional con una visión amplia y futurista, donde sus funciones básicas de orientar, organizar, planificar, controlar y evaluar, le permitan llevar a cabo su gestión de una manera innovadora y donde la relación con sus compañeros sea el producto de una comunicación efectiva y asertiva en pro del beneficio de la organización, de allí radica la importancia del estudio en cuanto a los estilos gerenciales que están presentes en las instituciones educativas de la actualidad y las diversas estrategias que aplica el gerente para promover el funcionamiento de su organización.

De allí que los estilos gerenciales, se definen como: “cuatro sistemas de administración, tales como: gerencia autocrítica, gerencia benevolente, gerencia consultiva, gerencia participativa” Likert (1961, p. 54); es decir, las verificaciones en los sistemas de administración de Lickert, no están señalados sobre aspectos contables, financieros, mercadotécnicos o de producción, sino sobre todos ellos al mismo tiempo en relación a los aspectos humanos. Incluye como puntos principales: flujo de información, comunicación interpersonal y organizacional, interacción e influencia, cooperación, toma de decisiones e involucramiento de los niveles jerárquicos en la misma forma de fijación de objetivos y carácter de los procesos de control.

En referencia al autor citado, el interés no está puesto tanto en lo que se hace, como en la forma como se realiza, caracterizándose todos los sistemas por la forma como se manejan todos los asuntos. En este sentido, es necesario el estudio y descripción del perfil del gerente educativo, porque es quien cuenta principalmente con su formación académica y su experiencia de vida. Además de esto, le corresponde dirigir a un personal docente, administrativo y obrero, un estudiantado en formación, una comunidad de padres y representantes, un Consejo Comunal; de igual manera, administrar el espacio físico constituido por la institución, un Currículo Educativo y una legislación como expresión concreta y tangible de la política educativa de un país; en consecuencia, es quien tiene en sus manos elementos indispensables para promover transformaciones no solo en la Institución educativa para la cual trabaja, sino también en la sociedad.

Marco Metodológico

En esta sección, se presenta la metodología del proyecto, donde su naturaleza se encuentra enmarcada en el paradigma positivista, bajo el enfoque cuantitativo y el método empleado fue el deductivo. De acuerdo a los objetivos, el enfoque y alcance de la investigación, se adoptó un tipo de investigación descriptiva, que permite explorar el fenómeno tal como se manifiesta, siendo así un estudio de campo, no experimental, transaccional y

descriptivo. Para el estudio, la población estuvo conformada por doce (12) docentes que forman el personal directivo que administran las instituciones educativas del nivel Media General del Municipio Independencia, del estado Yaracuy. En vista de lo pequeño de la población de elementos, en la presente investigación no se seleccionó una muestra, por lo que los datos, se recolectaron a través de la aplicación de la encuesta, como técnica de investigación y un cuestionario como instrumento a aplicar.

En la validez de contenido se utilizó la técnica de criterios de expertos para la cual se seleccionaron tres (3) profesionales, uno (1) en metodología y dos (2) en gerencia y liderazgo en educación, versados en el tema y el diseño de instrumentos de medición quienes juzgaron cada ítems por su adecuación a los objetivos de estudio y su claridad en la redacción y para la confiabilidad, se realizó una prueba piloto con características de la población de estudio, en la cual se calculó el Alfa de Cronbach para las variables mediante el uso de un programa estadístico spss versión 22 y así poder determinar el grado o nivel de confiabilidad del instrumento, obteniendo como resultado 0,93 que representa el coeficiente, indicando que es muy altamente confiable.

Análisis e Interpretación de los Datos

En la variable, sistema autopoietico, se estudió el personal directivo de las instituciones del nivel de media general para determinar el tipo de perfil organizacional presente en dichas instituciones, determinando la influencia de los diversos estilos gerenciales que se manejan en las mismas, a través de los indicadores: determinación de la estructura, autonomía de funcionamiento, sistema cerrado, identidad y emergencia, tal como se muestra en la tabla N°1.

Tabla N° 1. Distribución de la opinión del personal directivo con relación a la dimensión, perfil organizacional del sistema autopoietico.

N°	Indicador	S		Cs		Av		Cn		N	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
1	Determinación de la estructura	3	25	3	25	5	41,7	1	8,3	-	-
2	Autonomía de funcionamiento	3	25	5	41,6	4	33,3	-	-	-	-
3	Sistema cerrado	2	16,7	3	25	6	50	1	8,3	-	-
4	Identidad	1	8,3	2	16,7	4	33,3	5	41,7	-	-
5	Emergencia	-	-	-	-	6	50	4	33,3	2	16,7
6		-	-	2	16,7	6	50	4	33,3	-	-

Fuente: tabla elaborada con datos obtenidos por el autor de la investigación, Sierra (2016).

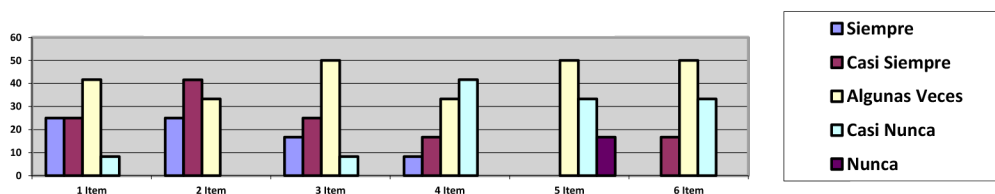


Gráfico N° 1. Representación de la distribución de la opinión del personal directivo con relación al perfil de su organización.

Fuente: a partir de los datos obtenidos por el autor en la tabla N°1.

El primer ítem o aspecto a evaluar, referido a la dimensión perfil organizacional y su indicador determinación de la estructura, evidenció que el personal directivo afirma en un 41,7% que algunas veces realiza transformaciones e innovaciones dentro de su estructura organizativa; un 25% afirma que casi siempre y siempre, realiza dichas transformaciones en beneficio de su institución y solo un 8,3% afirma que casi nunca buscan realizar innovaciones para evitar el descontrol y la desorganización dentro de la estructura organizativa, situación que permite inferir cierta discrepancia de opiniones.

Con respecto a la dimensión perfil organizacional en su indicador autonomía de funcionamiento, se evidenció que el personal directivo en el segundo (2) ítem o aspecto a evaluar, afirma en un 41,6% que casi siempre toma decisiones de manera independiente, mientras que un 33,3% algunas veces lo hace; sólo un 25% asegura que siempre toma decisiones de forma independiente en pro de la organización, situación que permite inferir la seguridad y confianza que el gerente educativo posee en la toma de decisiones, permitiendo mantener el buen funcionamiento de la organización.

De la misma forma, se evidenció que el personal directivo en el tercer (3) ítem o aspecto a evaluar, afirma que en un 50% algunas veces la institución establece cambios de acuerdo a sus necesidades, mientras que un 25% casi siempre lo hace y solo un 16,7% siempre establece cambios en su institución, de acuerdo a las necesidades existentes dejando sólo a un 8,3% que casi nunca toman en cuenta las necesidades propias del plantel educativo para modificar la planificación establecida.

Asimismo, en el indicador sistema cerrado del cuarto (4) ítem o aspecto a evaluar, se observó que un 41,7% casi nunca transforma su realidad frente al proceso educativo, un 33,3% algunas veces busca solucionar y afrontar los desafíos que se le presenta, un 16,7% casi siempre lo hace y solo un 8,3% siempre busca transformar su realidad frente al proceso educativo para dar respuesta a los desafíos que se le presentan dentro de la organización. Con relación al indicador identidad, en el quinto (5) ítem o aspecto a evaluar, el personal directivo asegura con un 50% que algunas veces la organización realiza procesos auto-evaluativos para identificar debilidades y fortalezas; un 33,3% casi nunca lo hacen y solo un 16,7% siempre aplica auto-evaluaciones que permiten reconocer las debilidades y fortalezas de la institución. Igualmente, en su indicador emergencia, en el sexto (6) ítem o factor a evaluar, se evidenció que un 50% de los encuestados algunas veces busca solucionar situaciones emergentes a través de procesos internos en su gestión, un 33,3% casi nunca busca soluciones en estas situaciones y solo un 16,7% casi siempre lo hace.

De la interpretación de los resultados arrojados por los encuestados se razona que, en todo proceso gerencial se debe tomar en cuenta la construcción y transformación de todos sus componentes porque la sociedad se construye así misma; a su vez, en su seno construye los referentes que reproducen su sistema al permitir influir en relaciones constantes entre todos los componentes e individuos que lo forman. Por consiguiente, es necesario que el proceso gerencial sea definido con un perfil organizacional el cual pueda adquirir un carácter de sistema autopoiético, que le permita interactuar, organizarse, articularse, transformarse, aplicar y realimentar todos los elementos que lo constituyen.

Es importante señalar, que todo proceso gerencial es un sistema social en donde “los cambios no se dan por efectos externos, como se piensa sino por la demarcación que sitúan a los elementos en la esfera de su organización u auto-organización interna” Illas (citado). En este sentido, todo perfil organizacional determina su estructura organizativa

a través del sistema autopoietico; pues, se evidencia que para que pueda existir el proceso gerencial, cada miembro de la organización debe estar comprometido con su labor, no sólo administrando la organización, sino también estando presto a utilizar todos los recursos necesarios para mantener a su personal motivado, informado y dispuesto a transformar e innovar su realidad.

Con relación a la variable estilos gerenciales, se estudió el personal directivo de las instituciones del nivel de media general para determinar el tipo de gerencia presente en las instituciones, determinando la influencia del sistema autopoietico en ellos, a través de los indicadores: gerencia autocrítica, benevolente, consultiva y participativa, tal como se muestra en la tabla N°2.

Tabla N° 2. Distribución de la opinión del personal directivo con relación a la dimensión perfil del gerente educativo en cuanto a los estilos gerenciales que aplica.

N°	Indicadores	S		Cs		Av		Cn		N	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
7	Gerencia autocrítica	-	-	-	-	3	25	4	33,3	5	41,7
8	Gerencia benevolente	6	50	2	16,7	3	25	1	8,3	-	-
9	Gerencia consultiva	-	-	-	-	5	41,7	6	50	1	8,3
10	Gerencia participativa	-	-	7	58,3	5	41,7	-	-	-	-
11	Gerencia autocrítica	-	-	2	16,7	7	58,3	3	25	-	-
12	Gerencia participativa	2	16,7	6	50	4	33,3	-	-	-	-

Fuente: tabla elaborada con datos obtenidos por el autor de la investigación, Sierra (2016).

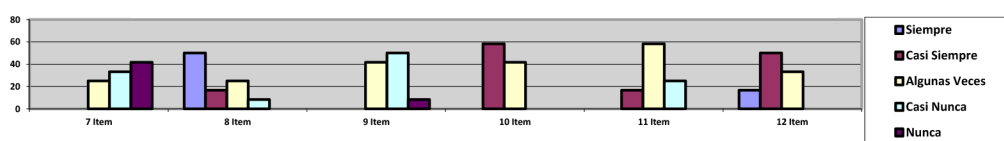


Gráfico N° 1. Representación de la distribución de la opinión del personal directivo con relación a la dimensión perfil del gerente educativo en cuanto a los estilos gerenciales que aplica.

Fuente: a partir de los datos obtenidos por el autor en la tabla N°2.

Ante el planteamiento del séptimo (7) ítem o aspecto a evaluar, en la variable estilos gerenciales, de la dimensión perfil del gerente educativo para el indicador gerencia autocrítica, el personal directivo afirma con un 41,7% que nunca toma decisiones sin consultar con los miembros de su organización; sin embargo, un 33,3% casi nunca lo hace, dejando un 25% que considera necesario hacerlo algunas veces, para así evitar cualquier tipo de confrontación.

En la dimensión del perfil del gerente educativo en su indicador gerencia benevolente en el octavo (8) ítem o aspecto a evaluar, se evidencio que un 50% de los encuestados siempre han considerado necesario ofrecer recompensas al personal para que desempeñe eficientemente su labor; sin embargo, un 25% algunas veces ofrece recompensas a su personal por considerarlo una forma de motivar e integrar al personal, un 16,7% considera que casi siempre ofrece recompensas para obtener los resultados deseados y solo un 8,3% casi nunca ofrece este tipo de incentivo dentro de su gestión.

En relación a la dimensión perfil del gerente educativo de su indicador gerencia consultiva, en el noveno (9) ítem o aspecto a evaluar, el personal directivo asegura con un 50% que casi nunca promueve la discusión de los problemas planteados en la institución; un

41,7% algunas veces lo hacen y solo un 8,3% siempre busca fomentar las discusiones en los problemas que se suscitan en la organización. Asimismo, se evidenció que en el personal directivo en el décimo (10) ítem o aspecto a evaluar, asegura que el 58,3% casi siempre consideran que mantienen una comunicación asertiva con su personal; sin embargo, un 41,7% algunas veces consideran que logran este tipo de comunicación, situación que permite inferir la presencia de un gerente que, a pesar de estar interesado en aplicar estrategias que le permitan transformar la información en comunicación, no logra alcanzar una comunicación fluida y asertiva por evitar la interferencia de su personal en la toma de decisiones vitales de la organización.

En la dimensión perfil del gerente su indicador gerencia participativa, en el onceavo (11) ítem o aspecto a evaluar el personal directivo asegura con un 58,3% que algunas veces promueve la interacción dentro de su organización, con un 25% que casi nunca lo hacen y sólo un 16,7% casi siempre busca que su personal se integre y trabaje de forma que permita interactuar en diversas actividades para mejorar el clima laboral. Del mismo modo, se analiza el doceavo (12) ítem o aspecto a evaluar, donde se evidenció que un 50% de los encuestados casi siempre promueven la interacción de su personal; sin embargo, un 33,3% algunas veces lo hace y solo un 16,7% siempre buscan la promoción de la interacción por considerarlo una forma de motivar e integrar al personal.

Al respecto, el gerente educativo que “Opera dentro del estilo autoritario benevolente, consigue cumplimiento a través de las recompensas, las actitudes del personal son de subordinación hacia sus superiores, la información fluye generalmente de arriba hacia abajo y muy ocasionalmente fluye hacia arriba” Likert (citado, p. 63); es decir, las decisiones vitales y de política son tomadas en la cúspide de la organización y en limitadas ocasiones puede ser delegado a los subordinados, evidenciándose que la mayoría de los encuestados aplican por preferencia este tipo de estrategias donde consideran necesario ofrecer recompensas o incentivos que les permite obtener mayores y mejores resultados; sin embargo, este tipo de estrategia ocasiona la falta de compromiso e interés en el desarrollo de las actividades en pro de la organización, por ser acciones condicionadas que limitan la creatividad e iniciativa del personal dentro de la institución.

En relación con la variable gerencia efectiva, se estudió el personal directivo de las instituciones del nivel de media general para determinar el tipo de gestión presente en las instituciones, debido a que el desempeño gerencial se observa a través de las actividades que el gerente tiene que realizar en cuanto a planificación, utilizando métodos y técnicas innovadoras, originales y modernas, adaptándola a la realidad, necesidades y situaciones que se le presenten a la organización, determinando la influencia del sistema autopoietico en ellos, a través de los indicadores: líder del cambio, funciones administrativas, clima organizacional y cultura organizacional, tal como se muestra en la tabla N°3.

Tabla N° 3. Distribución de la opinión del personal directivo con relación a la dimensión desempeño gerencial en cuanto a la gerencia efectiva de su gestión.

N°	Indicador	S		Cs		Av		Cn		N	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
13	Líder del cambio	-	-	5	41,7	6	50	1	8,3	-	-
14						5	41,7	7	58,3		
15	Funciones administrativas	2	16,7	3	25	5	41,7	2	16,7		
16				4	33,3	8	66,7				
17	Clima organizacional	-	-	-	-	-	-	3	25	9	75
18			12	100	-	-	-	-	-	-	-
19	Cultura organizacional	9	75	3	25	-	-	-	-	-	-
20			3	25	8	66,7	1	8,3	-	-	-

Fuente: tabla elaborada con datos obtenidos por el autor de la investigación, Sierra (2016).

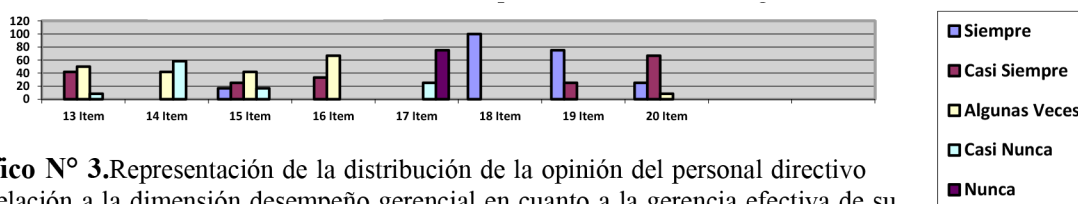


Gráfico N° 3. Representación de la distribución de la opinión del personal directivo con relación a la dimensión desempeño gerencial en cuanto a la gerencia efectiva de su gestión Fuente: a partir de los datos obtenidos por el autor en la tabla N°3

La dimensión perfil del gerente educativo en su indicador líder del cambio, evidenció que el personal directivo en el treceavo (13) ítem o aspecto a evaluar, afirma en un 50% que algunas veces fortalece la esfera moral de los miembros de la organización, mientras que un 41,7% casi siempre lo hacen y solo un 8,3% asegura que casi nunca busca fortalecer la esfera moral de la organización. Del mismo modo, se analizó en el catorceavo (14) ítem o aspecto a evaluar, que el 58,3% casi nunca ayuda a otros miembros de la comunidad escolar a tener mayor conciencia sobre su compromiso en pro de la institución, y un 41,7% algunas veces lo hace.

Asimismo, en la dimensión desempeño gerencial en su indicador funciones administrativas, se evidenció que el personal directivo en el quinceavo (15) ítem o aspecto a evaluar, que un 41,7% algunas veces planifica proyectos educativos vinculados al desarrollo social de las comunidades, un 25% casi siempre lo hace, dejando un 16,7% que siempre y casi nunca lo aplican. De forma similar, se analiza en el dieciseisavo (16) ítem o aspecto a evaluar, que en un 66,7% algunas veces logra controlar situaciones tensas que se presentan durante el proceso de planificación de proyectos educativos y un 33,3% casi siempre lo hace.

Por otra parte, la dimensión desempeño gerencial en su indicador clima organizacional, evidenció que el personal directivo en el diecisieteavo (17) ítem o aspecto a evaluar, afirma en un 75% que nunca utiliza un lenguaje grotesco para comunicarse con su personal y solo un 25% asegura que casi nunca lo hace. Del mismo modo, se analizó el dieciochoavo (18) ítem o aspecto a evaluar donde se evidenció que el 100% de los encuestados, consideran importante promover un ambiente de confianza y seguridad entre el personal a su cargo, situación que permite inferir que existe un buen clima organizacional en las instituciones objeto de estudio.

De igual forma, la dimensión desempeño gerencial en su indicador cultura organizacional en el diecinueveavo (19) ítem o aspecto a evaluar, arrojó que el personal directivo con un 75% siempre ha considerado indispensable promover los valores dentro de la organización, y sólo un 25% considera que casi siempre es indispensable manejar la promoción de valores con el personal. De igual manera, se analizó el veinteavo (20) ítem o aspecto a evaluar donde se indica que el 66,7% casi siempre promueve la participación constructiva e integradora de los miembros de la organización, un 25% siempre lo hacen y solo un 8,3% algunas veces lo aplican

Es por ello, que el desempeño gerencial asume una posición relevante para lograr las metas propuestas, en esta dinámica organizacional; sin embargo, se evidencia que la mayoría de los encuestados algunas veces logran controlar situaciones tensas en el proceso, situación que permite inferir que el gerente educativo se encuentra en una situación tensa al verse en la necesidad de desafiar los procesos educativos sin haber recibido una inducción adecuada, originando un gerente inseguro que presenta conformismo de conducta y de criterio, ahogando las innovaciones dentro de la organización.

Conclusiones y Recomendaciones

Luego de analizados e interpretados los resultados obtenidos mediante los instrumentos de recolección de datos aplicados al personal directivo de las instituciones seleccionadas; se presentan las conclusiones derivadas del estudio, conforme a los objetivos planteados en la investigación. En los mismos se evidenció que lo referido a la dimensión perfil organizacional del sistema autopoietico, la mayoría de los encuestados algunas veces realizan transformaciones e innovaciones dentro de su estructura organizativa referido a el indicador determinación de la estructura; asimismo, casi siempre toma decisiones de manera independiente dentro de su gestión y algunas veces establece cambios de acuerdo a sus necesidades en cuanto a su autonomía de funcionamiento.

Obteniendo como resultado que el personal directivo debe aplicar en su gestión estilos que permitan el desarrollo del sistema autopoietico, características propias de la organización; porque presenta debilidades para integrar a la comunidad educativa de la institución que dirige; por lo tanto, se necesita fortalecer las instituciones objeto de estudio dado que su deficiencia se enaltece como obstáculo para lograr una verdadera integración escuela-familia –comunidad.

Por otra parte, para dar cumplimiento al segundo objetivo específico que consiste en determinar el sistema autopoietico en los estilos gerenciales aplicados por el personal directivo, para la gerencia efectiva de las instituciones educativas del nivel de Media General del Municipio Independencia del estado Yaracuy, se evidenció que casi siempre promueve la interacción de su personal haciendo referencia a la gerencia participativa para mejorar el clima laboral.

De acuerdo a este análisis, se observa que la gestión del personal directivo como gerente participativo es deficiente; por tanto, se presentan debilidades en cuanto a los diferentes roles que aplica, como: educador, animador pedagógico, comunicador gestor de políticas, gestor de recursos y administrador, que debe practicar para lograr la participación del personal que se encuentra a su cargo, permitiendo inferir que los directivos necesitan aplicar el sistema autopoietico, para perfilar su estilo gerencial con la finalidad de mejorar la integración de la organización y así poder llegar a gestionar un cambio institucional.

Como resultado del tercer objetivo específico establecido, se evidenció que en las instituciones seleccionadas para el estudio, la dimensión desempeño gerencial de la gerencia efectiva, la mayoría de los encuestados algunas veces buscan fortalecer la esfera moral de los miembros de la comunidad educativa y casi nunca ayudan a concienciar a otros miembros de la comunidad escolar, sobre su compromiso con la organización en cuanto a su indicador líder del cambio, permitiendo inferir el compromiso que tiene el gerente educativo en cuanto al fortalecimiento de los valores que admitirán la conformación de grupos cohesionados, con sentido de pertenencia institucional para gestionar la transformación que requiere el sistema educativo actual.

Para finalizar, es necesario tomar en cuenta el desarrollo efectivo del sistema autopoiético dentro de los estilos gerenciales que aplica el personal directivo de las instituciones educativas del nivel Media General que garantiza la efectividad en el desempeño directivo, pues el aprendizaje es un proceso permanente que exige al menos una disposición para asumir responsabilidades de capacitación; en este sentido, fortalecer la conciencia que le permita interiorizar sus necesidades de formación en las áreas de crecimiento en las que se siente más débil, al tiempo que confíe en sí mismo y en la institución, permitiéndole así producir un cambio positivo en los estilos gerenciales que aplica en la institución donde labora.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se recomienda: capacitar al personal directivo, a través de talleres de formación, en cuanto a los tipos de gestión y roles que deben practicar para garantizar un desempeño de calidad dentro de su gestión. De igual forma, se debe estimular la cohesión de la escuela con la comunidad y promover actividades dentro de las comunidades que permitan enaltecer los factores que integran la escuela a la comunidad, para optimizar los procesos educativos del plantel objeto de estudio, a través de una gerencia participativa y protagónica de los entes involucrados.

Igualmente, se recomienda al personal directivo de las instituciones educativas del nivel Media General, formarse en cuanto al sistema autopoiético en los estilos gerenciales, que le permitan aplicar la integración de la comunidad a la escuela. Por otra parte, se invita a promover el trabajo en equipo, el compromiso colectivo, entre otros factores estudiados, para lograr la unificación de esfuerzos para el bienestar de los discentes y de todos los que interactúan en la institución. En virtud de lo anterior, se sugiere la implementación de mecanismos mediante charlas, conversatorios, talleres de formación; entre otros, que permitan hacer llegar al resto de las instituciones involucradas en este tipo de gerencia y que hacen vida activa en la región.

REFERENCIAS

- Ferrer, O. (2012). Los procesos gerenciales en las organizaciones educativas desde el enfoque inteligente (tesis en línea). Universidad del Zulia, Venezuela. Recuperado de: http://www.Tesis.luz.edu.ve/Tde_busca/archivo.php?codarchivo=4485.
- Illas, W. (2011, Noviembre 10). La Gerencia Autopoiética: lo lingüístico. Ponencia presentada en el I Encuentro Regional de gerencia autopoiética 2011. Universidad de Carabobo, Venezuela. [Video en línea] Recuperado de: <http://gerencia-poietica.blogspot.com/>

- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: Mc Graw Hill.
- López, R. (1999). *Manual del supervisor, director y docente*. Ministerio de Educación. 1ra edición. Caracas, Venezuela: Editorial arte.
- Marchesi, A. (2011). *Cambios sociales y Cambios Educativos en Latinoamérica* (Tesis en línea). Universidad Computense. Madrid, España. Recuperado de: <http://www.schwartzman.org.br/marchesi>.
- Maturana, H. y Varela, I. (1998). *De máquinas a seres vivos, Autopoiesis: la organización de lo vivo*. Recuperado de: <http://www.filosofosinsentido.files.wordpress.com/2013/07/1677.pdf>
- Medina, A. y Otros. (2012). *Gerencia y supervisión en educación primaria, caso: escuela básica libertador* (tesis en línea). Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela. Recuperado de: <http://www.saber.ucv.ve/jspui/bitstream/123456789/6283/1/tesis.pdf>.
- Molano, L. (2011). *Gestión compleja y Biodiversidad: la organización un sistema autopoietico* (Tesis en línea). Universidad de la Salle, Colombia. Recuperado de: <http://www.repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/2076/T72.11%20M73g.pdf?sequence=1>.
- Morales, A. (2011). *Plan estratégico gerencial en la planificación educativa dirigida a los directores de la escuela básica* (tesis en línea). Universidad de Carabobo, Venezuela. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/arje/arj09/art02.pdf>.
- Quintero, E. y Marrero, E. (2013). *Análisis cibernético, Holístico y transformacional en la organización escolar. Un manual para el director*. Administración educacional anuario del sistema de educación en Venezuela. 1(1). Recuperado de: <http://www.Grupociieg.org/archivos/gerente%20edificador%20de%20organizaciones%20.pdf>.

Jesica Andreina Sierra Muñoz: Licenciada en Educación Mención Química, Universidad de Carabobo (UC); Magister en Gerencia y Liderazgo en Educación, Universidad Fermín Toro (UFT); Docente de Aula, Unidad Educativa Juan José de Maya; Facilitadora de Cursos a nivel de Postgrado, Universidad Pedagógica Experimental Libertador – Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio Extensión Académica San Felipe (UPEL-IMPM); Miembro de la Comisión de Trabajo de Grado de Maestría, Universidad Pedagógica Experimental Libertador – Instituto de Mejoramiento Profesional del Magisterio Extensión Académica San Felipe (UPEL-IMPM); Miembro activo de la línea de Investigación Gerencia Educativa Núcleo de Investigación Educativa Yaracuy “Orangel Loyo Colmenares” (NIEYOLC).

E-mail: jesiksm2013@gmail.com