O ORBIS
Revista Científica Electrónica de Ciencias Humanas / Scientific e-journal of Human Sciences /
PPX200502ZU1935 / ISSN 1856-1594 / By Fundación Unamuno / Venezuela
Cita / Citation:
Leonardo Fossi, Luis Castro, Waldemar Guerrero, y Luis Vera (2013).
ADMINISTRATIVE FUNCTIONS AND THE COMMUNITARIAN PARTICIPATION
www.revistaorbis.org.ve / núm 25 (año 9) 47-63 **DOI:http://doi.org/10.5281/zenodo.5161078**

ADMINISTRATIVE FUNCTIONS AND THE COMMUNITARIAN PARTICIPATION

FUNCIONES ADMINISTRATIVAS Y LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA

Leonardo Fossi,
Departamento de Ciencias Pedagógicas de la UNERMB,
leofossi@hotmail.com

Luis Castro,
Departamentos de Práctica Docente y Ciencias Pedagógicas de la UNERMB.
llcastro@hotmail.com

Waldemar Guerrero
Departamento de Práctica Docente de la UNERMB,
waldemarrg24@hotmail.com

Luis Vera
Departamento de Ciencias Sociales de la UNERMB.
luisjverag@hotmail.com

RESUMEN
El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar la relación entre las funciones administrativas y la Participación Comunitaria de las escuelas básicas del Municipio Cabimas, Estado Zulia. Fue un tipo de investigación descriptiva correlacional; con un diseño no experimental, con una población de 8 directivos, 67 docentes y 100 padres y representantes. Se utilizó la técnica de la encuesta y dos instrumentos de respuesta cerrada. La validez se estableció por juicio de expertos y la confiabilidad por la prueba de las dos mitades. Las conclusiones fueron: las necesidades y expectativas de la institución educativa son el producto del diagnóstico eficiente de todas los elementos del quehacer escolar, con el fin de trazar los objetivos, políticas y metas en el plan de trabajo. Casi siempre el personal directivo permite a la organización su debido funcionamiento y sintetiza las otras funciones del proceso administrativo.
Palabras Clave: Participación comunitaria, organización, vinculación social

ABSTRACT
The present work had like general mission determine the relation between the administrative functions and the Communitarian Participation of the basic schools of the Cabimas Municipality, Zulia State. It was a type of corelational descriptive investigation; with a nonexperimental design, with a population of 8 directors, 67 educational and 100 parents and representatives. It was used the technique of the survey and two instruments of closed answer. The validity settled down by judgment of experts and the trustworthiness by the test of two halves. The conclusions were: the necessities and expectations of the educative institution are the product of the efficient diagnosis of all the elements of the scholastic task, with the purpose of drawing up the objectives, policies and goals in the work plan. The directive personnel allows to the organization its due operation and almost always synthesizes the other functions of the administrative process.
Key words: Participation communitarian, organization, entailment social

REVISTA arbitrada, indizada, incorporada o reconocida por instituciones como:

LATINDEX / REDALyC / REVENCYT / CLASE / DIALNET / SERBILUZ / IBT-CCG UNAM /EBSCO
Directorio de Revistas especializadas en Comunicación del Portal de la Comunicación InCom-UAB / www.cvtisr.sk / Directory of Open Access Journals (DOAJ) / www.journalfinder.uncg.edu / Yokohama National University Library jp / Stanford.edu, www.nsdl.org / University of Rochester Libraries / Korea Fundation Advenced Library.kfas.or.kr / www.worldcatlibraries.org / www.science.oas.org/infocyt / www.redhucyt.oas.org/ fr.dokupedia.org/index / www.lib.ynu.ac.jp www.jinfo.lub.lu.se / Université de Caen Basse-Normandie SICD-Rèseau des Bibliothéques de L'Universitè / Base d'Information Mutualiste sur les Périodiques Electroniques Joseph Fourier et de L'Institutè National Polytechnique de Grenoble / Biblioteca OEI / www.sid.uncu.edu.ar / www.ifremer.fr / www.unicaen.fr / www.science.oas.org / www.biblioteca.ibt.unam.mx / Cit.chile, Journals in Electronic Format-UNC-Chapel Hill Libraries / www.biblioteca.ibt.unam.mx / www.ohiolink.edu, www.library.georgetown.edu / www.google.com / www.google.scholar / www.altavista.com / www.dowling.edu / www.uce.resourcelinker.com / www.biblio.vub.ac / www.library.yorku.ca / www.rzblx1.uni-regensburg.de / EBSCO /www.opac.sub.uni-goettingen.de / www.scu.edu.au / www.docelec.scd.univ-paris-diderot.fr / www.lettres.univ-lemans.fr / www.bu.uni.wroc.pl / www.cvtisr.sk / www.library.acadiau.ca /www.mylibrary.library.nd.edu / www.brary.uonbi.ac.ke / www.bordeaux1.fr / www.ucab.edu.ve / www. /phoenicis.dgsca.unam.mx / www.ebscokorea.co.kr / www.serbi.luz.edu.ve/scielo./ www.rzblx3.uni-regensburg.de / www.phoenicis.dgsca.unam.mx / www.liber-accion.org / www.mediacioneducativa.com.ar / www.psicopedagogia.com / www.sid.uncu.edu.ar / www.bib.umontreal.ca www.fundacionunamuno.org.ve/revistas / www.aladin.wrlc.org / www.blackboard.ccn.ac.uk / www.celat.ulaval.ca / / +++ / No bureaucracy / not destroy trees / guaranteed issues / Partial scholarships / Solidarity / / Electronic coverage guaranteed in over 150 countries / Free Full text /Open Access
www.revistaorbis.org.ve / revistaorbis@gmail.com

INTRODUCCIÓN

En el ámbito nacional, se ha iniciado un proceso de refundar la república mediante la constitución de una sociedad democrática, participativa, protagónica, multiétnica y pluricultural, según Istúriz (2003: 4), se plantea avanzar hacia la universalización de los derechos y en procura de la materialización de este objetivo, se intenta la búsqueda de cinco equilibrios; a saber; el político; la compensación económica; el desarrollo endógeno; la organización del pueblo y la economía colectiva. Es por ello, que la verdadera razón de ser de la escuela, está en la coordinación de la acción pedagógica desde un enfoque social en el marco de la filosofía humanista, donde se crean las condiciones y situaciones que van a permitir el desarrollo integral de los estudiantes, maestros, director y en general, de todos los miembros de la institución y, de la comunidad.

El Gerente en el cumplimiento de sus funciones es la figura que emerge como líder natural en el proceso de búsqueda de la excelencia y competitividad en las escuelas básicas. En las instituciones escolares, el directivo o gerente es el supervisor permanente del plantel, por tanto, es considerado pieza clave en el funcionamiento del mismo y promotor del cambio social.

Asumiendo tales planteamientos, según López (2003: 65), el gerente educativo es el responsable de planificar, organizar, dirigir, controlar y supervisar, lo sucedido dentro y fuera del entorno escolar, pues de ello depende que la institución dirigida genere beneficios a la comunidad, para ello es importante integrar a todos los actores educativos (director, docente, alumno, padres y representantes), organizaciones (públicas y privadas), entes gubernamentales, religiosas, conjuntamente con la sociedad, solo así el gerente educativo tendrá un panorama real y completo de cada uno de los elementos que particularizan la acción educativa en una determinada institución. Estas relaciones son importantes pues, constituye una estrategia que conduce en forma progresiva a un cambio de actitud en la población, además, contribuye a identificar y solucionar los problemas que afectan a la agrupación local.

Además, la participación comunitaria en su forma más elemental, debe ser producto de una profunda y sistemática reflexión, especialmente cuando es un acto voluntario, y se traduce en tomar posición en aquellos procesos que se presentan en el ámbito comunitario, es decir, es formar parte activa en las situaciones y ser en consecuencia protagonista de los mismos.

En relación al ámbito educativo en el Municipio Cabimas, la participación comunitaria, se ha venido observando que en los planteles no existe un real cumplimiento de las funciones administrativas por parte del personal directivo; al presentar fallas en la planificación, organización, dirección y control;

problemas en el proceso de comunicación y direccionalidad de la información. Esta situación también de refleja en la integración de las actividades de la institución con su entorno, ya que existe poca participación de los padres y representantes en los eventos escolares.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

De lo anteriormente expuesto, se plantea la siguiente interrogante: ¿Habrá relación entre las funciones administrativas ejecutadas por los directivos y la participación comunitaria en las escuelas básicas del Municipio Cabimas?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Determinar la relación entre las funciones administrativas ejecutadas por los directores y la Participación Comunitaria de las escuelas básicas del Municipio Cabimas, Estado Zulia.

Objetivos específicos

Describir las funciones administrativas ejercidas por los directores de las escuelas básicas del Municipio Cabimas, Estado Zulia en el desarrollo de sus funciones.

Identificar los elementos de la participación comunitaria presentes en las relaciones de vinculación que las escuelas básicas del Municipio Cabimas, Estado Zulia tienen con su comunidad.

Establecer la relación entre las funciones administrativas de los directores y la participación comunitaria de las escuelas básicas del Municipio Cabimas, Estado Zulia.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Funciones Administrativas

Las funciones administrativas se enmarca en un proceso que explica las diversas actividades que realizan, quienes llevan a cabo la gestión educativa y se apoya en una serie de procedimientos y principios administrativos, el cual involucra la planificación, la organización, la dirección y el control que van ha, orientar el trabajo directivo.

Al respecto, Gento (2000: 78), define la función administrativa “como el cumplimiento cabal de todos y cada una de las funciones del proceso administrativo: planificar, coordinar, dirección y evaluar de manera eficaz y eficiente.” Esto deja claro, la coordinación de procesos de la administración, su intención de sistematizar acciones para hacer posible los procesos, dirigir la norma y racionalizar recursos en atención a un plan o proyecto.

Planificación

Es el proceso en el cual se determinan los objetivos que aspira alcanzar

el plantel, basándose en las necesidades y expectativas de la educación y en los recursos con que cuentan, en consecuencia, el Director como planificador tendrá que diagnosticar eficientemente la realidad existente, a fin de lograr el desarrollo positivo de las actividades educativas.

En relación a esta función. Arenas (1996: 121, citado por Finol y colab. 2002), la identifica como una herramienta la cual permite determinar el curso concreto de acción a seguir, para lograr los objetivos propuestos. En este mismo orden de ideas, Gutiérrez (1997: 110), expresa, ningún gerente puede organizar, dirigir, controlar con éxito una institución educativa, a menos que haya planeado con anterioridad las diversas acciones a seguir.

Establecimiento de metas

Es la explicación en forma concreta de las políticas y objetivos. Por lo tanto, el gerente no sólo debe formularse políticas y objetivos, sino identificar las metas, y las acciones precisas, formuladas para ser cumplidas en un tiempo y espacio definido.

Estrategias

Las estrategias se refieren al conjunto de procedimientos o formas que deben emplearse para llegar al punto deseado. Se ocupan de escoger y poner en práctica cursos específicos de acción, de acuerdo con las políticas establecidas. Marcan el orden de una cadena de operaciones sucesivas, siempre en función de las políticas y metas predeterminadas.

Organización

Para Chiavenato (2001:44), señala que la organización se propone y construye con planificación, se elabora para conseguir determinados objetivos, así mismo, se reconstruye, es decir, se reestructura y replantea a medida que los objetivos se alcanzan o se descubren medios mejores para alcanzarlos a menor costo y esfuerzo. La organización no una unidad inmodificable, sino un organismo social vivo sujeto a cambios. Para Odremán (1997: 8), es la unificación de las voluntades dentro de un plantel o institución escolar: es lo que le da una estructura organizativa coherente o estable; una comunidad de personas que trabajan en equipo para la satisfacción de intereses tanto individuales como grupales y para influir, positivamente, en la sociedad.

Principio de autoridad

Este principio hace referencia, a que deben haber líneas definidas de autoridad: es decir, entre el personal de la organización se establecen niveles jerárquicos de autoridad, desde los más altos hasta los niveles inferiores. Al respecto, Chiavenato (2001: 40), define la autoridad como la capacidad del superior de tomar decisiones, que afectan la conducta de los subordinados. En consecuencia, es el poder de asegurar la ejecución de las órdenes frente a los subordinados, por consiguiente origina la necesidad de garantizar, que las

cosas sean hechas conformes fue planificado y organizado.

Principio de responsabilidad

Toda responsabilidad asignada debe estar acompañada a la suficiente autoridad para permitir el mejor desempeño de tareas y la adecuada fluidez de las acciones. Por esta razón , es necesario establecer una estructura organizativa que permita cumplir el plan trazado, y alcanzar los objetivos propuestos determinando claramente las funciones del personal que ejecutará el plan, delimitándose los niveles de decisión, los grados de autoridad y la reglamentación de cómo funcionará las comunicaciones entre las personas y grupos formales.

De igual forma, la gente debe estar dispuesta a asumir responsabilidades para propiciar los cambios. La responsabilidad significa estar dispuesto a querer realizar las tareas desde una vez y procurar el mejoramiento continuo por siempre. El nivel de responsabilidad está íntimamente relacionado con el hecho de que el sistema gerencial esté fomentando el compromiso y confiabilidad. Además, los niveles superiores deben correlacionarse intuitivamente con los altos niveles de innovación, un deseo de cambio y trabajar en equipo. Cuando una persona se siente bien asumiendo su cometido, debe sentirse bien trabajando con otras para aumentar las obligaciones de grupo.

Principio de coordinación

A través de las comunicaciones, ya sean formales e informales, ascendentes o descendentes, horizontales y transversales, los distintos niveles de la organización coordinan esfuerzos e intercambian cooperación para lograr las metas de la institución. Se logrará a través de la comunicación, la cual mantendrá a todo el personal unido en la consecución de propósitos comunes, en este sentido, la formación del equipo de trabajo, es fundamental para lograr un trabajo cooperativo, brindando a los miembros del plantel oportunidad para pensar, planear y ejecutar juntas.

Distribución de las tareas

Estas tareas están agrupadas y asignadas de manera que el mínimo de gasto o un máximo de satisfacción de los empleados, logren o alcancen algún objetivo similar. De igual forma, la organización pone énfasis en la división de grupos o unidades encargadas de desarrollar las actividades, asignarles a las personas y establecer las relaciones de autoridad donde se señalan, precisan y delimitan los niveles jerárquicos, ámbitos de decisiones y el grado de autoridad y responsabilidad entre las diferentes unidades.

Cada uno de los grupos es asignado a una actividad, se enfrenta a su propia relación con el grupo y este con otros miembros de la empresa. Este trabajo de distribución de tareas, donde se establece y mantiene las relaciones,

por parte del gerente se le conoce como organización. Se puede considerar como hacer que el plan creado por el director tenga significado para cada uno de los miembros del grupo.

Dirección

Es la tercera parte, dentro de las funciones administrativas del director, permite a la organización su debido funcionamiento y sintetiza las otras funciones del proceso administrativo; es decir, después de planificar y organizar el trabajo, la tarea siguiente es hacer que lo planificado, programado, organizado, se ponga en marcha; esto es, el eje central de la función de dirección, la cual se operativiza a través de la ejecución y coordinación.

Por lo tanto, el Gerente Educativo como conductor de los procesos académicos-administrativos, debe poner en práctica un conjunto de acciones concretas y las medidas previstas en la planificación, combinado los recursos programados y organizados, relacionados con las características del equipo de trabajo.

Comunicación

Entender la comunicación como oportunidad de encuentro con el otro, plantea una amplia gama de posibilidades de interacción en el ámbito, porque es allí donde tiene su razón de ser, ya que es a través de ella como las personas logran el entendimiento, la coordinación y la cooperación que posibilitan el crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

Las relaciones que se dan entre los miembros de una organización se establecen gracias a la comunicación; en esos procesos de intercambio se asignan y se delegan funciones, se establecen compromisos y se le encuentra sentido a ser parte de aquella. se evalúan y planifican estrategias que movilicen el cambio, se proponen metas individuales y grupales en un esfuerzo conjunto, de beneficio común, si no a través de la comunicación.

La comunicación es considerada como un proceso bidireccional, en el cual se transmite la información de un sujeto a otro para afectarlo, al menos en cuanto pasa de “desinformado” a “informado”. Esto implica, para el primer sujeto información del objeto; y es su intención, aplica mecanismos de codificación – emisión, para obtener de un segundo sujeto información del objeto (comunicación). Por ello, que la comunicación exige un doble proceso de información.

Liderazgo

Stoner y otros (1996: 203) plantean que el liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir y dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo.

Dentro de este marco, Robbins y otros (1996: 229) sugiere un modelo de contingencia del liderazgo llamado teoría de la ruta-meta cuya esencia está en que el rol del líder sea apoyar a sus subalternos para alcanzar sus metas, y proporcionar la dirección necesaria y/o el apoyo para asegurarse de que sus metas sean compatibles con los objetivos generales del grupo o de la organización. El termino ruta-meta se deriva de la creencia que los líderes efectivos esclarecen el camino para ayudar a sus subalternos, hasta la consecución de las metas de su trabajo y que la jornada por el camino sea más fácil al reducir obstáculos y dificultades.

Motivación al Personal

Koontz y otros (2000: 185), expresan que un motivo, es lo que impulsa a una persona a actuar en determinadas formas o cuando menos, a desarrollar una propensión para un estímulo externo, o bien, puede generarse internamente en los procesos fisiológicos y de pensamiento del individuo.

Relaciones Interpersonales

Para Zabalsa (2004: 158), las relaciones interpersonales consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas. Además, involucra los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno u otro. Por otra parte, Bittel (1990: 264), define las relaciones interpersonales como “el contenido y calidad de la interacción entre las personas (subordinado y jefe), y están definidos por su comportamiento observable en la interacción”.

De allí, que todos los seres humanos de una u otra manera están en constante interacción, el modo o forma de hacerlo determina el tipo de relación existente, asociado al estado de ánimo y la disposición de cada persona son puntos neurálgicos para el desarrollo de las mismas, es decir, que las relaciones interpersonales, vienen dadas por el nivel de tolerancia existente entre los seres humanos, el cual a su vez está determinado por las normas sociales, las cuales representan el marco ideal de actuación de un individuo, comprendido por un lenguaje adecuado, actitud crítica y reflexiva ante los planteamientos realizadas por otras personas, lo que repercutirá en un optimo nivel comunicacional.

Integración escuela-comunidad

La educación está vinculada directamente con la participación conjunta de los Directivos, Docentes, Estudiantes, los Padres y Representantes, en el diagnóstico, la elaboración y el control de los programas institucionales e instruccionales, puesto que éstos son fundamentales para determinar las necesidades a satisfacer por las demandas educativas.

Para esto, se requiere hacer uso de las líneas operativas aplicadas por el Director en la escuela, que tienden a una mejor integración de los Padres y

Representantes en el logro de las metas de la institución. Para el Ministerio de Educación (ME), en el artículo 75 de la Ley Orgánica de Educación (1980), se determinan algunas consideraciones de interés, que son necesarias comentar sobre el particular, haciendo referencia a las siguientes:

1. Los lineamientos teóricos manifiestan una justa preocupación y tendencia por la integración de la comunidad a la escuela y específicamente en la acción educativa formal. En el ámbito de la comunidad local, se ubica la escuela, se observan que se valoran como importantes, aquellos elementos de la comunidad incorporados al proceso educativo, dejando a un lado, aunque implícitamente y desvalorizando los elementos no escolarizables.

2. La integración escuela-comunidad en la educación básica venezolana, presenta la forma tradicional donde la comunidad sigue siendo la ruleta que guía y está en función de la escuela, donde el Ministerio de Educación es quien define, reglamenta y norma, la forma, funcionamiento y tipo de organización de la comunidad con respecto a la escuela (art.75), negando con ello la actuación democrática, participativa e integradora de la Comunidad Educativa en el proceso educativo (art.74), y por ende, se establece una relación unidireccional de la escuela, la cual define y establece la forma, tipo y características de relación con la comunidad para su propio beneficio y no por el interés y bien común. Por consiguiente, las instituciones educativas son determinantes para la ejecución de las políticas educativas, por lo tanto, deben estar vinculadas directamente con los objetivos de la comunidad.

3. De lo anterior, se desprende que una gestión de calidad educativa se fundamenta en la satisfacción de las necesidades de los clientes externos (la sociedad o entorno), asumiendo que éstas no podrán ser correspondidas a menos que los clientes internos (alumnos) se sientan realmente satisfechos con la institución. De hecho, la gerencia en las instituciones educativas debe permitir la participación de los padres y representantes, para apoyar el hecho educativo y consolidar en los estudiantes un espíritu de superación y grandeza, para que este esfuerzo de aprender se transforme en beneficio directo para la sociedad.

Control

Esta función administrativa, según Jiménez (1989: 170, citado por Finol y colab., 2002), constituye una: actividad continúa y presente en todas las otras funciones administrativas, consiste en los diferentes medios que permiten comprara los resultados reales con los resultados estimados, a fin de conseguir las desviaciones o vencer los obstáculos presentados en la realización de los programas.

En el caso de los planteles educativos, el control debe ser ejercido por personas relacionadas con cada uno de los miembros del equipo, conocedor

de cada una de las fases de ejecución, la acción educativa planificada. Además, es muy importante en la evaluación final del proceso educativo porque aporta datos para la valoración y calificación de los resultados.

Supervisión

Para la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2004:56), la supervisión es una función de la administración, vinculada a las demás funciones del proceso administrativo, para garantizar el desarrollo de dicho proceso en las mejores condiciones. La dirección, coordinación y supervisión propiamente dicha, se traduce en acciones o cursos de acciones destinadas a guiar, enseñar u orientar a personas o grupos de personas para hacer posible el logro de determinados objetivos.

Cabe destacar al Director como, como el supervisor por excelencia de su plantel, a tal fin, deberá cuidar del desarrollo del proceso educativo en la institución mediante un trabajo cooperativo, en un clima de armonía, compartiendo responsabilidades, contribuyendo al mejoramiento del personal, velando por el desarrollo de la personalidad del educador y mantenimiento de una continua comunicación, con todos los miembros de la comunidad educativa.

Evaluación

Es conocer con qué calidad se están haciendo las actividades, fundamentadas en un control adecuado. La evaluación determina los cursos de acción. Si son buenos o deficientes. También, se requiere de guías de evaluación elaboradas por la misma institución, con la evaluación se reestructuran las actividades, planes y proyectos.

La Participación Comunitaria

Para Pulido (1997: 43), la participación comunitaria es la formulación, desarrollo y planificación del proyecto educativo integral, en condición básica de la democratización, de la transformación del esquema escolar y vía estratégica de reconocimiento y motivación de la producción de los sujetos.

Al respecto, Gómez (1999: 158), reseña, “La función educativa de la escuela requiere una comunidad de vida, participación comunitaria, de búsqueda intelectual, de diálogo y aprendizaje compartido, de discusión abierta sobre la bondad y el sentido antropológico de los influjos inevitables del proceso de socialización. Una comunidad educativa que rompa las absurdas barreras artificiales entre la escuela y la sociedad. Un centro educativo flexible y abierto donde colaboran los miembros más activos de la comunidad para recrear la cultura, donde se aprende porque vive, porque vivir democráticamente significa participar, construir cooperativamente alternativas a los problemas sociales e individuales, fomentar la iniciativa, integrar propuestas y tolerar la discrepancia.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, la participación comunitaria juega un papel crucial en la escuela por cuanto, el director como gerente educativo tiene la responsabilidad de hacer realidad este modelo de desarrollo, plasmado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Elementos de la Participación Comunitaria

El Proyecto Educativo Integral Comunitario es un proyecto, concebido como proceso de planificación personal o grupal, acorde a las características propias de los involucrados en contextos y situaciones específicas, en el cual puede haber asesoría externa, generando el compromiso inherente a la construcción, secuencial y sistémica, que lleva a la concreción de un ideal individual y colectivo. Es Educativo, porque toda acción del proyecto lleva la intencionalidad del logro de aprendizajes significativos y estratégicos, que pueden ser formales o no y desarrollarse en variedad de espacios y a través de diferentes actividades.

Es Integral, porque parte y trabaja por la unidad, por el desarrollo del sujeto y del colectivo en su totalidad holística y ecológica. Implica conjunción de fuerzas, es interdisciplinario, no parcelado. Es Comunitario, ya que es un esfuerzo dirigido a la comprensión humana del quehacer grupal, a la conciencia común, a la formación y dirección colectiva, a normas comunes de proceder y obrar, es decir, a la creación de la ciudadanía como sentir, expresión, hecho y resultado social.

Toma de Decisiones

Desde el momento en que el director comienza a trabajar en conjunto, deberá tomar un gran número de decisiones como equipo. PFEIFFER, 1994, conduce que al buscar el acuerdo mutuo, el proceso de llegar a un consenso alienta las diferencias individuales la confianza en uno mismo y la autoestima, la creatividad y la innovación, las actitudes de cooperación, mejorar las relaciones y comunicación interpersonal, la responsabilidad y el compromiso.

Es importante destacar que cada miembro del equipo entienda que tipo de opciones existe y qué es una realidad una decisión por consenso; existen tres tipos básicos de decisión.

Una decisión por minoría: Es tomada por uno o unos cuantos integrantes del equipo tiene la ventaja de es rápido y eficiente y con ello se aprovechan las habilidades o conocimientos de ciertos miembros el resto puede participar estableciendo criterio, limites y guías para la decisión, además de proporcionar información durante todo el proceso, mientras que el subequipo llega a la decisión final. **Una decisión por Mayoría:** Se realiza por el simple voto, es rápido y eficaz, funciona bien cuando se trata de decisiones que no afectaría el progreso a largo plazo ni el espíritu del equipo, funciona en forma adecuada en el caso de decisiones relativamente sin importancia que no

requieren de modo apoyo para su ejecución y no crearán malos sentimientos o de lo contrario podrían mostrar resentimientos, disensión dentro del equipo, dificultad los esfuerzos cooperativos.

Una decisión unánime: Ocurre cuando todo el equipo está de acuerdo con una alternativa genera compromiso, la desventaja de esta decisión es que puede conducir a una decisión deficiente, se obra el fenómeno del pensamiento del grupo, busca la rápida concordancia sin considerar con cuidado los puntos de vista alternativos o cuando la persona se da por vencida y dan apoyo a una decisión porque desean terminar con la discusión.

Equipo de Trabajo

Monterola (1997: 10) define los equipos de trabajo como las modalidades de organización y de trabajo colectivo que tiene como objetivo tomar decisiones relativas a la marcha de la institución y acometer diferentes trabajos Pedagógicos necesarios para un buen funcionamiento tales como: Planificación, evaluación, elaboración de material de apoyo, entre otros. Es obvio que si un gerente que admita la técnica de trabajo en equipo para la búsqueda y solución de problemas a través de la participación, la cooperación, el liderazgo, la comunicación interpersonal adecuada de todos los integrantes del proceso, y así llevar a cabo los planes remediables a la problemática existente obteniendo una mejora en resultado del proceso educativo.

Gestión

Según Ivancevich (2005: 254), gestión es “el proceso emprendido por uno o más individuos para coordinar las actividades laborales de otras personas con la finalidad de lograr resultados de alta calidad que cualquiera, trabajando solo, no podría alcanzar”. El estudio y la práctica de la gestión han avanzado más allá de la simple presentación de los principios de planificación, organización, control y dirección de la empresa.

FUNDAMENTACIÓN METODOLÓGICA

Tipo de Investigación

Este estudio se clasificó como Descriptivo – Correlacional, ya que determinó las características existentes entre las variables: Funciones Administrativas y Participación Comunitaria. Con ello se precisó la naturaleza de una situación actual, tal como se encuentran en el momento de realizar la investigación. (Chávez, 2001: 172), para luego establecer la relación causal entre las variables en estudio.

Diseño de la investigación

El diseño de investigación, se refiere según Hernández y otros (2003: 185), “al plan o estrategia que se desarrolla para obtener la información que se requiere en una investigación”. Por lo tanto, el tipo de diseño correspondió al no

experimental, transeccional, descriptivo, teniéndose por objeto, según Hernández y otros (2003: 187) "…el indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables".

POBLACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Una vez que se ha definido cual será la unidad de análisis, se procedió a delimitar la población a ser estudiada y sobre la cual se pretendió generalizar los resultados. Así, una población según Hernández y otros (2003: 204) "es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones".

En esta investigación, se usó tres (3) poblaciones, las dos (2) primeras representadas por 8 directores y 67 docentes, que laboran en las Escuelas Básicas de la parroquia Ambrosio del Municipio Cabimas, Estado Zulia, en este caso son las poblaciones para medir las variables: Funciones Administrativas y Participación Comunitaria.

Por otra parte, en el estudio la tercera población representada por 100 padres y representantes en éste caso solo permitió medir la segunda variable: Participación Comunitaria. Para la segunda y tercera población representada por los docentes, padres y representantes, las cuales son tomada según lo plantea Hurtado (1998:141) como población referencial, al conjunto de fuentes de las cuales se va a obtener la información respecto a la población de estudio, utilizada precisamente para ver hasta qué punto los directores son sinceros en las respuestas que emitieron, es lo que se llama una población de contraste.

Cuadro 1.
Distribución de la población

Escuelas Básicas. Parroquia Ambrosio del Municipio Cabimas Estado Zulia	No. de Directores	No. de Docentes	No. de Padres y Representantes
Ramón Reinoso Núñez	1	3	10
Bonpland	2	16	20
Manuel Méndez	2	14	20
Rafael María Baralt	1	11	20
Antonio Pérez Bonalde	1	5	10
	1	18	20
Total	**8**	**67**	**100**

Fuente: Jefatura del Municipio Escolar

MUESTRA

Chávez (2001: 164), define la muestra como "una porción representativa de la población que permite generalizar los resultados de una investigación". Debido al poco número de sujetos no se efectuará el cálculo de la muestra, se tomará en forma no probabilística intencional el 100% de la esta población, ya que según Ary (1999) en la población sujetos a investigar con pocos entes se

podrá tomar su totalidad.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

La técnica de observación mediante encuesta, Méndez (2001: 155) la define como aquella que "permite el conocimiento de las motivaciones, las actitudes y las opiniones de los individuos con relación a su objeto de investigación"; Para efectos del estudio se empleó dos cuestionarios denominadas Funciones Administrativas del Director FAD-1 conformado por 42 ítems dirigido a directores y otro de Participación Comunitaria PC-1, conformado por 18 reactivos dirigido a directores, docentes y consejos comunales, con el fin de precisar de manera sistemática y ordenada los datos que permitieron determinar la relación entre las funciones administrativas ejecutadas por los directores de las escuelas básicas de la parroquia Ambrosio del Municipio Cabimas y la participación comunitaria de los consejos comunales, los cuales serán medidos a través de preguntas de opciones múltiples cerradas

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Una vez que el instrumento es diseñado, cumplió con dos requisitos fundamentales: la validez y la confiabilidad. Con relación al primero, para Chávez (2001, p. 193), "la validez es la eficiencia con que un instrumento mide lo que se pretende". Considerando lo anteriormente expuesto, el instrumento diseñado fue sometido a un proceso de validación de contenido, a través de la técnica de "Juicio de Expertos", los cuales expresaron que los mismos reunían las normas para su aplicación.

En la presente investigación se utilizó para calcular la confiabilidad de los cuestionarios el Método de Estadística de las dos mitades (pares e impares), así como sus respectivas correcciones (Sperman-Browm y Guttman), arrojando un resultado de 0.92, lo cual indica un alto nivel de confiabilidad.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En la variable funciones administrativas, la planificación obtuvo un punto medio de 3,69, determinando que las necesidades y expectativas de la institución educativa son el producto del diagnóstico eficiente de todas los elementos del quehacer escolar, con el fin de trazar los objetivos, políticas y metas en el plan de trabajo. Es decir, la planificación es una herramienta con la cual se permite determinar el curso concreto de acción a seguir, para lograr los objetivos propuestos.

.En la función organización, el punto medio fue de 3,48, es decir, casi siempre el directivo se propone y construye los objetivos; se alcanzan o se descubren medios mejores para alcanzarlos a menor costo y esfuerzo. Para Odremán (1997: 8), es la unificación de las voluntades dentro de un plantel o institución escolar es lo que le da una estructura organizativa coherente o

estable; una comunidad de personas que trabajan en equipo para la satisfacción de intereses tanto individuales como grupales y para influir, positivamente, en la sociedad.

Por lo tanto, el desarrollo de las actividades es la organización de la escuela y debe partir del auto gestión para promover la participación de sus miembros desde su posición o espacio: el director concibiendo su papel de dinamizador del proceso, los docentes como miembros activos de este organismo. El punto medio alcanzado en la función dirección fue 3,52, significando que casi siempre el personal directivo permite a la organización su debido funcionamiento y sintetiza las otras funciones del proceso administrativo; es decir, después de planificar y organizar el trabajo, la tarea siguiente es hacer que lo planificado, programado, organizado, se ponga en marcha; esto es, el eje central de la función de dirección, la cual se operativiza a través de la ejecución y coordinación.

Por lo tanto, el Gerente Educativo como conductor de los procesos académicos-administrativos, debe poner en práctica un conjunto de acciones concretas y las medidas previstas en la planificación, combinado los recursos programados y organizados, relacionados con las características del equipo de trabajo. En la función control, el punto medio alcanzado fue de 3,5, significando que casi siempre, dicha función debe ser ejercida por personas relacionadas con cada uno de los miembros del equipo, conocedor de cada una de las fases de ejecución, la acción educativa planificada. Además, es muy importante en la evaluación final del proceso educativo porque aporta datos para la valoración y calificación de los resultados.

En cuanto a la variable participación comunitaria se refleja un promedio para los directivos de 3.86, con una muy baja dispersión de las respuestas de 0.58; ubicándose en la categoría alta; afirmando los encuestados que dentro de las instituciones analizadas se toman en consideración los elementos de participación, los cuales han permitido una mayor conexión entre la comunidad y los requerimientos de las escuelas analizadas. De igual manera, para los docentes, se refleja un promedio de 2.83, con una baja dispersión de 1, afirmando que con un nivel moderado, dentro de las escuelas analizadas si se consideran los factores de la participación comunitaria, sin embargo, para que se logren los objetivos deben evaluarse de acuerdo a los requerimientos establecidos en las instituciones.

Al respecto, Gómez (1999:158), reseña, “la función educativa de la escuela requiere una comunidad de vida, participación comunitaria, de búsqueda intelectual, de diálogo y aprendizaje compartido, de discusión abierta sobre la bondad y el sentido antropológico de los influjos inevitables del proceso de socialización. Una comunidad educativa que rompa las absurdas barreras artificiales entre la escuela y la sociedad. La participación comunitaria

juega un papel crucial en la escuela por cuanto, el director como gerente educativo tiene la responsabilidad de hacer realidad este modelo de desarrollo, plasmado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, esto requiere la interacción entre las comunidades, los gobiernos locales, alcaldías, sectores, públicos, privados, instituciones religiones, consejos comunales y organizaciones no gubernamentales (ONGs), artículos en torno a una visión compartida y a un compromiso colectivo de transformación social.

Resultados de la Correlación entre las variables

Directores	Docentes	Representantes
1.00**	1.00**	0.99**

Correlación promedio: 0..99

En cuanto a la correlación tanto de los directores, docentes y representantes, se evidencian valores de 1 y 0.99 respectivamente, ubicándose dentro de una correlación positiva perfecta; afirmando que las funciones administrativas se relacionan con la participación comunitaria; lo cual implica que es necesario que los directores ejecuten la planificación, organización, dirección y control, contribuyendo a un mejor servicio en cuanto a la educación brindada dentro de las instituciones analizadas.

CONCLUSIONES

Se refleja una correlación muy alta entre las variables analizadas, donde se evidencia que las funciones administrativas se relacionan con la participación comunitaria, donde la planificación, organización, dirección y el control pueden considerarse como herramientas claves para lograr que la comunidad a la cual pertenecen las escuelas analizadas puedan realizar actividades de integración.

Se evidencian diferencias significativas en cuanto a la opinión de las fuentes de información donde los directivos afirman una alta aplicación de las funciones administrativas, es decir, de la planificación, organización, dirección y control; logrando en este sentido, dirigir a las instituciones al logro de sus objetivos. Asimismo, para los docentes, se ejerce con un nivel moderado las funciones administrativas, las cuales pueden incidir en el desarrollo de sus actividades y, sobre todo en los objetivos planteados.

RECOMENDACIONES

Dentro de la gestión administrativa se propone un sistema gerencial que contribuya a la institución a ganar eficacia, basado en los procesos de comunicación, información, toma de decisiones, desarrollo de personal y de planificación, seguimiento y control.

Desarrollar el proyecto integral comunitario como elemento de integración entre la institución y la comunidad escolar con el fin de fortalecer la cultura organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

Ary y Otros. (1999). Elementos de la estadística descriptiva. Editorial Mc Graw Hill. Segunda Edición. México.

Bitel. L. (1990). Enciclopedia del Management. Editorial Océano Centrum. Barcelona España.

Chávez, N. (2001). Introducción a la Investigación Educativa. Talleres de ASrtes Gráficas. Maracaibo. Venezuela.

Chiavenato, I. (2001). Introducción a la Teoría General de la Administración. 5ta Edición. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.

Finol y Colaboradores. (2002). Condiciones profesionales del docente. La supervisión Educativa y la praxis del proyecto plantel. Maracaibo. Venezuela

Gento, S. (2000). Instituciones Educativas para la calidad total. Editorial Muralla. SA. Segunda edición.

Gómez, R. (1999). El gerente Educativo. Editorial El Ateneo. Argentina.

Gutiérrez, L. (1997). Funciones Gerenciales que cumple el personal directivo de la Escuela Básica. Urbe. Trabajo de grado no publicado.

Hernández y Otros. (2003).Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill. México

Hurtado, J. (1998). Metodología de Investigación Holística. 2da Edición. Ediciones Sypal.

Isturíz, A. (2003). La educación como instrumento de inclusión social. Casa Venezuela. XII Conferencia Iberoamericana de Educación. Bolivia.

Ivancevich, J. (2005). Comportamiento Organizacional. Ediciones Mc Graw Hill.

Koontz y Otros. (2000). Administración. Una perspectiva global. 11va edición. Editorial Mc Graw Hill. México

Ley Orgánica de Educación. (1980)

López, R. (2003). De actores a autores. Manual del Supervisor. Director y Docente. Caracas. Editorial Publicaciones Monbfart. CA.

Méndez, C. (2001). Guia para elaborar diseño de investigación en ciencias sociales. Ediciones Mc Graw Hill. México

Monterola, C. (1997). La formación docente. Un reto imprescindible. Planiuc.

Odreman, N. (1997). Reto y compromiso de Educación Básica. Ministerio de Educación. Caracas. Venezuela.

Pfeiffer, t. (1990). Teoría de Grupo. Revista Electrónica Google.

Pulido, M. (1997). El proyecto educativo. Colección Mesa Redonda. Editorial Magisterio. Colombia.

Robbins y otros.(1996). Administración. 5ta Edición. Ediciones Prentice Hall Hispanoamericana SA. México.

Stoner y otros. (1996) Administración. Ediciones Prentice Hall Hispanoamericana SA. México.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2004). Familia, comunidad y educación preescolar. Serie de lecturas. Caracas. Venezuela.