

ENFOQUE HOLOGERENCIAL PARA LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS CON NECESIDADES DE TRANSFORMACIÓN.

Castillo Bonito, María Eugenia ¹

RESUMEN

El presente artículo se visiona desde el contexto de las organizaciones educativas y los mecanismos para generar nuevos estilos gerenciales. Tomando en cuenta concepciones globales, devenido en tiempos de desafíos. Si bien, la realidad educativa es compleja, sus actores sociales se encuentran que, en esos contextos, se presenta una transcomplejidad creciente en los saberes susceptibles de conocer. En esta realidad, se requirió generar la intencionalidad de un constructo teórico, para visionar desde el enfoque hologerencial en organizaciones educativas con necesidades de transformación, estableciendo a priori implicaciones de diversos elementos interrelacionados, que componen este sistema y su conexión con el entorno, lo que elucidó su potencialidad, en el impacto de la transformación educativa desde esta visión. La presente investigación, se abordó al amparo del paradigma interpretativo, enfoque cualitativo, con orientación fenomenológica, articulada a la hermenéutica, de manera intencional se seleccionaron tres informantes clave, aplicando entrevista en profundidad; lo que condujo a codificar, categorizar, triangular; una vez sistematizada la información, di significados y significantes del fenómeno y su contexto, develada su naturaleza, realidad concurrente, resalto la frónesis de la capacidad gerencial, procedimental, normativas, como elementos intervinientes que fortalecen desde la poiesis nuevos espacios de socialización.

Descriptores: transformación, Educación Media, Hologerencia, Estilos Gerenciales.

HOLOGERENTIAL APPROACH FOR EDUCATIONAL ORGANIZATIONS IN NEED OF TRANSFORMATION.

ABSTRACT

This article is viewed from the context of educational organizations and the mechanisms to generate new management styles. Taking into account global conceptions, turned into challenging times. Although the educational reality is complex, its social actors find that, in these contexts, there is a growing trans complexity in the knowledge that can be known. In this reality, it was required to generate the intentionality of a theoretical construct, to view from the holo-managerial approach in educational organizations with transformation needs, establishing a priori implications of various interrelated elements that make up this system and its connection with the environment, which elucidated its potential, in the impact of educational transformation from this vision. The present investigation was approached under the cover of the interpretive paradigm, qualitative approach, with phenomenological orientation, articulated with hermeneutics, three key informants were intentionally selected, applying an in-depth interview; which led to codify, categorize, triangulate; Once the information has been systematized, I gave meanings and signifiers of the phenomenon and its context, revealed its nature, concurrent reality, I highlight the fronesis of the managerial, procedural, normative capacity, as intervening elements that strengthen new spaces of socialization from the poiesis;

Descriptors: transformation, Secondary Education, Holomanagement, Management Styles.

¹ Docente de aula. Doctorado en Educación. Postdoctorado en Políticas Públicas y Educación. Universidad Experimental de Yaracuy. (UNEY, Venezuela). mariacast1304@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN.

De las múltiples evoluciones del sistema educativo venezolano se han derivado consecuencias importantes, y en este proceso de transformación se presenta una visión revolucionaria la cual incorpora nuevos estilos primordiales como la hologerencia que requiere de muchos esfuerzos para incorporarse activamente en el sector educativo.

En este orden de ideas, la presente investigación a través de un estudio interpretativo con el propósito de dilucidar en enfoques gerenciales para las organizaciones educativas en transformación desde una visión hologerencial como una de las tareas ineludible de una gestión escolar de calidad, en la que se destaque el reflejo de un gerente ideal en estos tiempos postmodernos, a través de su gestión en lo que respecta a; las relaciones personales, la comunicación y todo lo que genera un excelente clima armónico de convivencia laboral, lo cual se considera es una alternativa a través de la cual es posible asegurar el logro de los propósitos de una organización exitosa.

La sincronía entre la actividad innovadora y la necesidad social es una condición de la actividad gerencial, en función de dar respuesta a sus exigencias a través servicios derivados de la aplicación de proyectos oportunos que se relacionen e interconecten los actores (docentes) en el acto creativo y la manera como se interrelacionan con sus homólogos para visualizar el fenómeno desde múltiples perspectivas. Por lo que se dilucidó el nivel de interconexión entre la institución, el equipo gerencial, y la investigadora, interactuando bajo un marco legal definido para poder construir un entramado teórico sobre la hologerencia educativa desde el ser y sentir del gerente educativo ante el siglo XXI, se hizo necesario esgrimir el camino transitado para llegar a tal fin, en un espacio de reflexión sobre el significado real de la gerencia en todos los ámbitos institucionales.

En este sentido, el rol gerencial ciertamente es un rol que demanda una compleja responsabilidad, pero también es cierto que su actuación debe estar inmerso tanto en los cambios sociales como en la demanda gerencial de una organización en los tiempos actuales, donde el uso de redes informativas, las demandas laborales de entrega de recaudos, enfrentar desafíos de su entorno, incorporar nuevos saberes al conocimiento, incorporar pensamientos y sentimientos de las personas a su cargo, en fin toda una complejidad que reta a iniciar nuevas estrategias de liderazgo, apoderarse de conocimientos de manejo de información e intercambio flexible con los miembros de la organización.

Ante esta necesidad Sosa (2012) manifiesta que el gerente debe poseer una visión holística, y un modo de pensar integral, gestor de su propio futuro, el de la

empresa, la comunidad, la sociedad y el cosmos; propiciador del desarrollo humano, de la cultura del ser, el bienestar social, el despertar de la conciencia hacia valores trascendentales y universales.

En este sentido el sistema educativo venezolano se ha visto en la necesidad de implementar estrategias, especialmente en el manejo de recursos humanos con grandes esfuerzos para el mejoramiento de la calidad educativa ahondando en conceptos y esquemas teóricos. A efecto, un gerente actual le es valioso la experimentación de ejercitar una concepción basada en la integración, en la disposición de conocer, manejar y mantener diversas herramientas de cualidades humanas que impulse a concebirse un gerente holístico, de esta manera proyectar una gerencia más humanizada, dando prioridades, oportunidades de bienestar colectivo. En este particular, Chiavenato (2001:112) señala que:

La gerencia educativa puede concebirse, como el proceso a través del cual se orienta y conduce la labor docente y administrativa de la escuela, y sus relaciones con el entorno, con miras a conseguir los objetivos institucionales mediante el trabajo de todos los miembros de la comunidad, a fin de ofrecer un servicio de calidad, y coordinar las distintas tareas y funciones de los miembros hacia la consecución de proyectos comunes.

Lo expresado por el autor toma relevancia al ofrecer una educación de calidad enfocando las necesidades en pro del éxito de sus miembros y de las intenciones comunes a favor de la otredad. Invariablemente es aquí donde se revalida la postura postmoderna, holística y axiológica, necesaria para desarrollar los prolegómenos hologerenciales. Con la entrada del siglo XXI también se inició un mundo de posibilidades a nivel social y por ende, en el campo educativo, dando característica a la sociedad identificada como postmoderna. Lo que implica un conjunto de acciones en aumento con las exigencias de una sociedad educativa que amerita gerentes con ideas visionarias a la satisfacción y logro de las labores actuales.

Desde las concepciones postmodernas el surgimiento de la hologerencia se destaca en lo aportado por Cordero (2011:261) quien expresa que:

La Hologerencia epistémica considera todos los fundamentos teleológicos propios de la esencia Hologerencial para develar el fin último de la administración escolar, en aras de la satisfacción trascendental del hombre y su cultura local, brindándole herramientas para el máximo logro de felicidad posible. Además, crea modelos propios de gestión y gerencia desarrollados en epistemes emergentes donde los procedimientos y técnicas propias surgen del contexto; no están establecidas en diseños preconcebidos por entes ajenos a la localidad, y se alejan de las antiguas

etapas universales planteadas por la administración científica, ante la emergencia de enfoques conformes a los subsistemas de la Educación.

Se denota esa enmarcación de valores y principios de los ciudadanos en formación con el currículo, construido desde y para los integrantes de la comunidad educativa, con modelos que atribuyen implicaciones directas con el acontecer propio del momento histórico, con el fin de generar una identidad propia de sus raíces y contexto para una profunda transformación social, con una convergencia de aprendizajes y reforzamiento de saberes holísticos en conjunto. Se puede afirmar que la gerencia y en efecto, los gerentes, tienen un papel decisivo en el proceso de la transformación educativa; en cualquier intento de cambio.

Por consiguiente, el acercamiento a las exigencias postmodernas, no sólo dependerán de las herramientas gerenciales, sino de quienes dirigen los destinos de la organización; es decir de los gerentes de las instituciones educativas, reconociendo que es en la dinámica laboral donde se evidencian los alcances de valoración interpersonal y reflejan en el propio contexto de esa dinámica, en reuniones, tareas entre otros.

Es por ello que el surgimiento de transformación de la realidad educativa venezolana, concibe un cambio de paradigma gerencial y organizativo, donde la comunicación juega un papel muy importante para la integración de los contextos de coexistencia humana. Al respecto Méndez (2004) nos lleva a una transformación profunda del gerente educativo y su relación con el entorno, destaca la denominación de un nuevo paradigma, porque es aplicado a un sistema integrador, destacando que también es humano la gerencia que hace al hombre el centro de la gestión académica;

En este aspecto Méndez (ob cit), propone constituir una estructura organizativa académica humanizada, e integrada, eficaz, eficiente y efectiva socialmente, descentralizada en principios: experimentales y de cambio humanístico, holístico, integralidad pertinencia de la gerencia a la organización, dinámica, científico y mejoramiento continuo, mejor nombrada como Hologerencia. En este sentido, la dualidad existente entre la holística y la gerencia complementando un proceso organizativo de integración e interacción entre las personas y las tareas a desarrollar, en igual manera es generadora de mejoras en el comportamiento humano y por ende en las prácticas humanas

Las instituciones educativas exteriorizan necesidades de un modelo organizacional donde el hombre sea el corazón de transformaciones sociales, donde se presume que ésta carestía inquiete a los gerentes de estas

organizaciones para generar desde y por la gerencia nuevos estilos de liderar a favor de la institucionalidad educativa. Es pertinente señalar testimonios recogidos en el contexto donde en conversaciones y encuentros manifiestan en lo que respecta al fenómeno estudiado, el cual tiene la implicación de ser atribuible al estilo organizativo y de gestión, tomando palabras de Morín(1984), refiere que el espíritu produce ideas y nociones, representaciones y que estas son traducciones de lo real, no solo son reflejos por cuanto traduce mediante un sistema sensorial y es a partir de allí que los mensajes y códigos captados por los sentidos permiten descubrir y moldear el saber. Desde ese conocimiento puro tomé el sentir y el ver de esa realidad

A partir de los mensajes y códigos captados de ese conocimiento puro del sentir, consideré inminente revisar, el compromiso gerencial con la organización, la ética laboral, con las capacidades en el rol y por consiguiente el cómo se ha ejecutado las agendas educativas en estas instituciones educativas.

2. PERSPECTIVAS TEÓRICAS REFERENCIALES.

En su contenido teórico esta investigación se apoyó en una serie de conceptos que están referidos a la temática estudiada de manera que en la búsqueda de la información surgió una red teórico-conceptual que adquirió sentido en la edificación del constructo para dilucidar las organizaciones educativas en transformación a través de una visión hologerencial. La postura de este estudio mostró la necesidad ineludible que impera en los gerentes de la institución estudiada, lo que condujo a examinar cuál es su concepción sobre la hologerencia, con los actores sociales, lo que esto representó, así como es la organización en ese contexto educativo, de esta manera se enlaza con la necesidad observada, que abrió el camino hacia la exploración de nuevos grifos de conocimiento en los espacios organizacionales y su entorno, conexas con las creaciones intelectuales de nutridos teóricos.

En tal sentido el término *Holo*, cuya etimología nace del griego (holos) significando lo entero, la integridad; simboliza el principio de que todos los elementos no pueden ser explicados de manera aislada entre sus partes; de acuerdo con la Gestalt y la teoría de sistemas, la unidad establece comportamiento y relación entre las partes; de éste proviene el holismo, término acuñado en aportes posteriores por Rosental (2010) refiere que es el enfoque holístico constituye un fenómeno psicológico y social, enraizado en las distintas disciplinas humanas y orientado hacia la búsqueda de una cosmovisión basada en preceptos comunes al género humano. El segundo “gerencia”, cuyo significado, proviene del latín *gerere* que significa, administrar.

Esta investigación se suscribe específicamente en la categoría *hologerencia* como una herramienta teórica gerencial que sin duda en tiempos actuales requieren nuevas formas de accionar en el ámbito educativo, donde ha sido útil considerar emplear desde una perspectiva crítica reflexiva, con implicaciones de competencias, habilidades y destrezas intelectivas para gestionar y permear la organización con miras a la construcción de organizaciones armónicas en convivencia como en su colectivo integrador.

Al respecto la Gerencia en el campo educativo o *Gerencia educativa* según Manes (2009:18).

Es Un proceso de conducción de una institución educativa por medio del ejercicio de un conjunto de habilidades directivas orientadas a planificar, organizar, coordinar y evaluar la gestión estratégica de aquellas actividades necesarias para alcanzar eficacia pedagógica, eficiencia administrativa, afectividad comunitaria y trascendencia cultural.

Dentro de la conducción de una institución educativa, las actividades que permiten conducir la organización al modo que visiona el gerente, teniendo que alcanzar afectividad y eficiencia; en esta efectividad se destaca la interacción comunitaria. En este sentido la comunidad es toda la población que hace vida activa en las instituciones. La interacción comunitaria educativa que más se destaca es la diseñada por el proceso enseñanza aprendizaje y es esta muy importante pero las organizaciones y su funcionamiento se ciñen a los contextos laborales desde el punto de vista gerencial.

En tal sentido, un gerente educativo que, aunado a sus habilidades propias del ejercicio laboral, trasciende al campo afectivo, emocional e integral de quienes dirige, va a conducir a una organización integradora, motivadora, participativa, lo cual es denominado como lo argumenta Méndez (2004) un “nuevo paradigma, para precisar la hologerencia educativa, término denominado porque es aplicado a un sistema integrador.

En efecto afín de conceptualizar significados que comprende el término hologerencia, se puede inferir que a lo largo de su estudio en el acontecer gerencial educativo es una propuesta de cambio y transformación del sistema educativo. Es de principal importancia la organización social gerencial, el hombre y sus consecuencias como un todo y el centro de la gestión, sus comportamientos dependerán de cómo se sienta y observe, es allí donde la Hologerencia de carácter integral y sistematizado juega un papel substancial en su aplicación.

El éxito en las organizaciones depende en gran medida del desempeño comunicacional de quienes dirigen para con el resto del colectivo. De tal manera que la educación comunicacional del gerente es una necesidad básica.

Entre las Competencias de la comunicación efectiva del Gerente educativo, se encuentran las habilidades los conocimientos y las capacidades primordiales que permitirán al gerente transmisión de información o ideas; en muchos casos la no correcta ejecución de esta habilidad conlleva a una atmósfera conflictiva, permitiendo el enojo e indisposición en las labores como en las áreas personales. Es por ello que Facilitar la retroalimentación constructiva con su personal es materia direccional en la gestión. La escucha activa, el cual consiste en la integración de la información con las emociones y llegar a un entendimiento compartido.

En referencia a este Bateman y Snell (2009:553) Señala que: La escucha activa se refiere a la habilidad de escuchar no solo lo que la persona está expresando directamente, sino también sentimientos, ideas, pensamientos que subyacen a lo que se está diciendo. Para llegar a entender a alguien se precisa así mismo cierta empatía, es decir saber ponerse en el lugar de la otra persona.

En concordancia con lo antes citado, la preparación para generar la capacidad de saber escuchar va más allá de lo que podemos observar y tratar de moldear, es una complejidad de una disposición psicológica al momento de escuchar, de interpretar durante la observación del habla del otro, para poder expresar verbal y gestualmente con aceptación y recibir adecuadamente el mensaje desde una postura abierta al entendimiento. Además, es preciso imprimir importancia al hecho que el área comunicacional es la estructura principal de todos los procesos donde esté presente la acción del ser humano. En este siglo XXI se han incrementado los estudios comunicacionales como piezas fundamentales en el estudio de la gerencia, basados en las relaciones interpersonales, dialogo fructífero y comprensión de las relaciones humanas.

En este mismo escenario se precisa un enfoque holístico comunicacional unificando la construcción del conocimiento en el ser humano y por consiguiente de las organizaciones; Los enfoques holísticos en la gerencia comunicacional ofrecen aperturas y transformaciones en el desarrollo de las mismas, haciendo combinación con las masas sociales. Por lo que para este estudio resultó significativo la comunicación como herramienta en el gerente educativo, ya que se traduce en complemento idóneo para llegar al colectivo con estrategias novedosas, entre la que destaca la Empatía; Es la habilidad de comprender las emociones de otras personas, como también de hacer favorecedoras relaciones interpersonales.

Al respecto Robers y Coulter (2010:322) señalan: “que la empatía facilita la comprensión real de un mensaje”. Es decir, son complemento de la comprensión de la comunicación, es atribuible en gran escala a la proyección gerencial de un excelente comunicador que visiona una organización desde lo intrínseco no por apariencia. De tal manera que pueda contribuir a las capacidades de integración del personal utilizando la comunicación de forma eficiente. Aunado a esto se proyecta la Escucha Empática; la cual podemos considerar una habilidad de altura donde la intención principal es comprender al otro.

3. PERSPECTIVA METODOLÓGICA.

Desde la perspectiva metodológica es importante destacar que se investiga con la intención de indagar en la realidad y generar un constructo teórico para dilucidar en los propósitos de aplicar enfoque hologerencial en las organizaciones educativas con necesidades de transformación. En el estudio, la comprensión del conocimiento que aprehende todo aquello que podemos hacer una representación concreta y que se capta de manera inmediata por analogía, es suscrito por la fenomenología definida por Husserl (1994:81) “El estudio de las estructuras de la conciencia que capacitan al conocimiento para referirse a los objetivos fuera de la misma”.

Esta investigación es de enfoque cualitativo, o, donde se da la existencia de múltiples realidades socialmente construidas, es decir, cada individuo tiene un modo específico de ser, deja abierta la discusión acerca de los modos individuales que le permite al hombre ser diferentes. Considerando lo antes expuesto, Martínez (2004:66) plantea que la “investigación cualitativa trata de identificar, básicamente la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones”. De esta manera, el ser humano necesita descubrir verdades de sí mismo en todos los aspectos de la vida, busca formas para encontrar estas verdades a través de un sinfín de recursos que él considera oportunos. En este sentido, la perspectiva metodológica cualitativa ha realizado, el estudio de los niveles de la realidad social que hacen referencia a los discursos, es decir, universos simbólicos, relaciones de sentido en las vivencias de las personas, imágenes sociales tanto sujetos como grupos.

En relación al fenómeno estudiado me permitió apoyar la experiencia del hecho estudiado en la interpretación de la información obtenida accediendo a las unidades significativas de la experiencia, las cuales posibilitaron la comprensión dentro del propio contexto y significados. Las diferentes visiones y formas dieron sentido a los fenómenos, favoreciendo la experiencia previa como investigadora y miembro de la institución, lo cual fundamentó las realidades para interpretarlas y comprenderlas en un proceso de socialización de los actores sociales, en este

caso los integrantes de la organización educativa. Desde el punto de vista metodológico en este estudio se asumieron teorías, y conceptos, para el descubrimiento de realidades múltiples, absteniéndose de la formulación de juicios que conciernen a la realidad objetiva y que rebasan los límites de la experiencia pura.

Razón por la cual la investigación se apoyó en la fenomenología. Según Heidegger (ob.cit) quien señala que permite describir la experiencia sin ejemplos mentales. Al hacer una retrospectiva del enfoque fenomenológico se menciona a su fundador Edmund Husserl, entre otros, los cuales coinciden en que la fenomenología es el estudio de los fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre, es decir, los fenómenos son, las cosas tal y como se muestran, tal y como se ofrecen a la conciencia. Es pertinente destacar que el paradigma de investigación interpretativo donde se asumió una posición epistémico-fenomenológica de allí se irrumpe en la esencia de la realidad con el propósito de interpretar el contexto, lo cual involucra al colectivo educativo.

La información que se obtuvo durante el proceso a través de los informantes clave, se presenta en cuadros y matrices, que permitieron interpretar la información. El estudio ameritó el uso de técnicas e instrumentos cualitativos para obtener la información, la cual se presentó de manera detallada. Para la recolección de la información, se realizó en primer lugar las entrevistas en profundidad a los informantes clave, posteriormente la categorización, donde se conceptualizó la idea central de la temática, para luego contrastar toda la información obtenida.

La interpretación que se obtuvo de los informantes clave se sistematizó de manera tal que pudo ser entendida, para tal efecto la información obtenida se organizó en matrices, de acuerdo a Martínez (ob cit:16) resalta que “la categorización significa resumir o sintetizar una idea o concepto, puede ser una palabra, expresión breve o un conjunto de información escrita, grabada, o filmada para su fácil manejo posterior”.

Una vez ubicada la categoría de análisis y sus respectivas dimensiones se utilizó una matriz identificada con un literal donde se organizó cada categoría que emergió. Permitted señalar los hallazgos significativos, directamente relacionados con los propósitos de la investigación; los cuales se confrontaron con los referentes teóricos de la misma utilizando para ello una matriz identificada con el literal C.

Al confrontar los referentes teóricos con los hallazgos investigativos la investigadora organizó un cuerpo de reflexiones emergentes que permitieron

contextualizar toda la información obtenida; a través de la confrontación de los aportes de los tres informantes clave. De esta manera la totalidad de la información obtenida, se pudo trascender a la triangulación como técnica heurística para la comprensión.

3. RESULTADOS.

Se muestra la representación de los hallazgos relevantes que permitió interarticular los fundamentos onto-epistémicos desde enfoques hologerenciales para organizaciones educativas con necesidades de transformación. El cuadro 3, es un mapa representacional de las categorías y subcategorías extraídas de la información proporcionada por el Informante A.

CUADRO 3: Matriz de Categorización y Sub-categorización del Informante A.

| CATEGORIAS | SUB-CATEGORIAS |
|------------------------------|---|
| Hologerencia. | <ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizativa • Gerencia. • Integralidad. • Conocimiento. • Aprendizaje experimental. • Mejoramiento continuo. |
| Gestión Organizativa. | <ul style="list-style-type: none"> • Asignación de funciones. • Capacidades de acción. • Desarrollo de tareas. |
| Participación. | <ul style="list-style-type: none"> • Asignación de Responsabilidades. • Reflejo sentimientos. |
| Convivencia laboral. | <ul style="list-style-type: none"> • Acuerdos de convivencia. • Actividades organizadas. • -Comunicación. • Sentido de pertinencia. • Valores. |
| Acción comunicativa. | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación mecánica. • -Comunicación multidireccional. |

CUADRO 4: Organización y estructuración de las categorías y subcategorías de análisis emergidas de la información suministrada por el Informante A.

| CATEGORÍA: HOLOGERENCIA | |
|---|---|
| SUB-CATEGORÍA | HALLAZGOS |
| Estructura Organizativa | Tiene una percepción que pudiera estar ligado a la hologerencia, sin embargo atribuye su conocimiento como parte de la gerencia institucional |
| Gerencia | La gerencia es formar parte de la estructura organizativa |
| Integralidad | Se da bajo la premisa de un trabajo en equipo y coordinado |
| Conocimiento | Destreza y dominio del Gerente para el logro de los objetivos y mantenerse renovado |
| Mejoramiento continuo | Implica el constante crecimiento para ser aplicado y mejorar la capacidad laboral gerencial |
| Consideración Emergente: Es necesario estudiar, conocer y aplicar herramientas gerenciales, además se aprovecha el crecimiento profesional a nivel gerencial y personal, dado los recursos que ella implica ante el abordaje del ser humano antes de como trabajador. | |

4. CONSIDERACIONES GENERALES DE LA INVESTIGADORA

La gerencia postmoderna y exitosa que desee mantenerse en el tiempo ha de vincularse más con el talento humano, y sepa utilizar el potencial creativo adecuadamente como recurso de crecimiento, vitalidad y desarrollo de toda organización, en función de que la gerencia se acompañe de un liderazgo que se oriente hacia el paradigma del trabajo en equipo, en grupo; en el fondo, la figura hologerencial se propone un protagonista central y único de toda la organización ante un cambio epistémico, centrado en un orden de relaciones como elemento ontológico y antropológico.

En este sentido, la cultura organizacional no es permanente ni estática, sino que sufre alteraciones con el tiempo, y dependerá de las condiciones externas o internas, se puede observar que ciertas instituciones constantemente consiguen renovar su cultura, su integridad y manteniendo la personalidad, mientras que otras permanecen con una cultura atada a estándares tradicionales.

Cambiar la estructura gerencial no es suficiente para cambiar una organización, la forma más expedita de transformar sus haceres, es decir los sistemas de relaciones dentro de los cuales los autores involucrados viven interactúan se relacionan y trabajan para que la organización pueda sobre vivir y desarrollarse, para que exista tal renovación y rehabilitarse se estima cambiar la cultura gerencial, lo que involucra un proceso de concienciar y cambio de paradigma, un nuevo horizonte epistémico.

Entonces me surgió el cuestionamiento ¿Cuáles son las percepciones de los gerentes involucrados en organizaciones educativas con necesidades de transformación? lo importante, es reconocer que el gerente educativo es capaz de realizar sus funciones así como llegar más allá de las exigencias, adoptar nuevas aptitudes valores y conducta hacia el grupo en donde un modo de entender al

hombre como relación en sí mismo se haga practica de vida en la tarea del gerente, para promover procesos de identificación e internalización hacia la construcción de la organización educativa que se requiere y donde la convivencia con los demás se hace esencial para la supervivencia en la institución.

Desde el ser y el sentir del gerente educativo, se justifica fundamentalmente por su valor potencial en este momento histórico de desafío, crisis social y de pandemia que vive el país y el mundo al encontrarse sumergido en profundas situaciones deprimentes culturales, económicas y educativas que implica cuestionar y reflexionar sobre las cosas que hacemos y como lo hacemos, enfocada en la experiencia del ser y el sentir del gerente educativo, teniendo presente las ciencias administrativas gerenciales es importante adecuarlos al factor humano dentro de la organización gerencial y relacionarla con el conjunto de habilidades orientadas a alcanzar la eficacia, eficiencia administrativa, efectividad comunitaria y trascendencia cultural.

Es ir más allá generar una perspectiva distinta para la vida centrada en lo humano en el convivir, que permita encontrarse con sus sueños ante una sociedad cambiante y dinámica en los cambios de paradigma epistémicos propuesto desde la postmodernidad. De allí se plantea la necesidad de comprender para renovar la acción gerencial centrada en la formación personal de los educadores gerentes o con funciones gerenciales, más allá de los intereses meramente políticos y partidista se trata de un horizonte epistémico hacia el encuentro que desarrolle las cualidades de relación en el ser humano bajo un enfoque transdisciplinario holístico, centrado en el ser humano como persona en relación con el entorno y con los demás.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bateman, T y Snell, B. (2009). Administración Liderazgo y Colaboración en un mundo competitivo. (8ª. ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cordero, T. (2011). Prolegómenos epistémicos desde una hologerencia educativa. Campus de Bárbula. Venezuela. Mayo 2011.
- Chiavenato, I. (2001). Administración de Recursos Humanos. Editorial McGraw Hill. México. FELIÚ, M. Entrevista con Edgar Morín: El Desafío de la Complejidad.
- Heidegger, M. (2003). Filosofía Y Pensamiento. Madrid: Editorial, S. A
- Husserl, E (1994), Ideas relativas a una fenomenología pura y una filosofía fenomenológica. Libro primero (traducción de José Gaos). México: FCE.

Manés, J (2009). Gestión estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar. Buenos Aires: Granica.

Martínez, M. (2004). El Comportamiento Humano. México: Trillas.

Méndez, E. (2004). Gerencia educativa. Caracas: McGraw Hill.

Morín, E. (1984). Ciencia con conciencia. Barcelona Anthropos.

Robbins, S y coulter, M. (2010). La Administración en la educación. (10°. Ed). México: Pearson.

Rosental. (2010). Diccionario de filosofía. Bogotá: Ediciones Nacionales.

Sosa, O. (2012). Gerente edificador, de organizaciones espiritualmente inteligentes en las empresas del nuevo milenio. Tesis Doctoral no publicada. Universidad Fermín Toro. Cabudare Venezuela.