

**LA ESCUELA TÉCNICA:
ORGANIZACIÓN ESCOLAR DESDE LA
COMPLEJIDAD****Autora: Emilia Caruci****RESUMEN**

Las instituciones educativas son organizaciones complejas, integradas por seres humanos, que en sus interacciones sociales, se construyen y reconstruyen, nunca son organizaciones estáticas, acabadas, son cambiantes y vivas. De allí que, esta investigación tuvo como propósito, analizar la escuela técnica, como una organización escolar desde la complejidad. Para ello se desarrolló un estudio con enfoque cualitativo, de modalidad investigación documental. Se realizó una revisión teórica con el análisis crítico, apoyada por las reflexiones de la investigadora. Se referencia los conceptos de organización de Stoner y Freeman (1994), Robbins (2004), Chiavenato (2005) y el concepto de organización escolar de Gairín (1999). Se reseña a Bolman y Deal (1999), Morin (2000) y Guedez (2006), Etkin (2011) para construir el concepto de las organizaciones escolares complejas. Algunas de las reflexiones son: la Escuela Técnica es institución compleja, producto de las interacciones entre los diferentes individuos, grupos y organizaciones del entorno, que debe enfrentar la incertidumbre y el cambio. Igualmente es una construcción social, está integrada por humanos, considerados en su dimensión como individuos, sujetos y personas, sus interacciones en el plantel responden a sus necesidades, expectativas y capacidades, pero a la vez todas sus acciones se deben entrecruzar con los intereses organizacionales, para lograr los objetivos institucionales.

PALABRAS CLAVE:organización escolar,
complejidad, escuela
técnica

INTRODUCCIÓN

En estos momentos de cambios vertiginosos producto de la globalización, las organizaciones educativas deben adaptarse al entorno, para dar respuestas a las necesidades de los grupos sociales que integra la sociedad venezolana. De allí, que Senge (2000) señala que las organizaciones deben adecuarse al entorno cambiante que la rodea y esto exige que quienes dirijan estas instituciones, deben motivar a todos sus integrantes para que estos aprendan a apropiarse de los cambios.

En tal sentido, la escuela técnica, como organización escolar está integrada por personas cargada de subjetividad, lo cual es imposible desligar de sus roles que le corresponde cumplir en la institución, por lo tanto son organizaciones dinámicas, que se construyen socialmente y además son complejas, por estar conformadas por seres humanos, que interactúan entre sí, de allí que hay que reflexionar sobre el

papel del individuo en las organizaciones.

Por lo tanto, el propósito de este estudio documental fue analizar la escuela técnica, como una organización escolar desde la complejidad, para lo cual, se realizaron una series de revisiones de material, relacionado con la temática, con el fin de comprender su trascendencia social y su complejidad, a través de algunos elementos, como: la interacción de lo humano en la organización escolar desde la dimensión como individuo, sujeto y persona, lo cual va estar inmerso en la misión, visión, valores, clima organizacional y el modelo de organización que se desarrolla, con el fin de poder asumir los cambios previstos.

Esta investigación es importante, pues aportará reflexiones al estudio del comportamiento de las organizaciones educativas, en un mundo convulsionado, cambiante, lleno de incertidumbre y complejidad, las cuales permean las instituciones. Ahora bien, los gerentes educativos no pueden seguir considerando las

instituciones como estructuras rígidas y estáticas, sino que deben tener la capacidad de redefinir y adecuar esos esquemas a través de la reflexión y los procesos de aprendizaje.

TEORÍAS Y CONCEPTOS

Paradigma de la Complejidad.

La producción de conocimiento científico se puede abordar desde diferentes perspectivas, según Hessen (2007) el conocimiento es una relación entre el sujeto y el objeto, la función del cognoscente consiste en aprender el objeto, de esta forma la función del fenómeno es ser aprehensible y aprendido por él.

Por ello, el conocimiento se considera como un fenómeno multidimensional y un término polisémico que tiene amplios alcances, es decir, no se refiere a aspectos estrictamente conceptuales y materiales, sino también a los procedimientos, como a la forma de explicar las acciones y los procesos. Según explica Kuhn (1978) los paradigmas “son realizaciones

científicas universales reconocidas que, durante cierto tiempo proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica” (p. 13). En la contemporaneidad emergen nuevos paradigmas, nuevas formas de producir conocimiento y nuevas maneras de realizar las cosas y de explicarla; uno de ellos es el paradigma de la complejidad.

Para Morin (2001) la complejidad es el tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares, que constituyen nuestro mundo fenoménico, por tanto la complejidad es la relación orden/desorden/organización.

Significa que, el desorden y el orden se incrementa recíprocamente en el seno de una organización que se ha complejizado.

Entonces hay complejidad, según Morin (2000)

Cuando son inseparables los elementos diferentes que constituye un todo (económico, político, sociológico, sicológico,

afectivo, mitológico) y que existe un tejido interdependiente, interactivo e inter-retroactivo entre el objeto de conocimiento y su contexto, las partes y el todo, el todo y las partes, las partes entre ellas. Por esto, la complejidad es la unión y la multiplicidad. (p.42)

Desde esta perspectiva, la complejidad humana, no se puede comprender, desde un paradigma de simplicidad, pues las organizaciones son entes donde se desarrollan todas sus acciones, y se deben asumir como un espacio en el que coexisten orden/desorden, razón/sinrazón, armonías/disonancias. Morín (Ob. Cit)

El pensamiento complejo de Morín (2002) enumera siete principios que son complementarios e interdependientes: 1.- El principio sistémico u organizativo; expone que “el todo es menos que la suma de las partes”. 2.- El principio Holográfico; sostiene que el todo está inscripto en la parte, donde cada individuo está en la organización como un todo, en su lenguaje, cultura y normas. 3.- El principio del bucle retroactivo o

retroalimentación; se rompe el principio de causalidad lineal: la causa actúa sobre el efecto y el efecto sobre la causa. 4.- El principio de bucle recursivo; indica que la noción de regulación es superada por la autoproducción y autoorganización, las organizaciones se reproducen por las interacciones de los individuos humanos. 5.- El principio de autonomía/dependencia (auto-eco-organización); con el proceso de regeneración es inseparable la autonomía y dependencia. 6.- El principio dialógico; cuando dos nociones antagónicas se complementan en una misma realidad. 7.- El principio de reintroducción del que conoce en todo conocimiento; es la reconstrucción del sujeto en el conocimiento cognitivo, a través del proceso de reconstrucción/traducción que hace una mente/cerebro.

Significa entonces, que las organizaciones educativas se deben considerar como un espacio donde coexisten estos principios del paradigma de la complejidad, como un sistema abierto en el cual se

conjugan aspectos de índole política, económica, social y cultural, los cuales se relacionan entre sí en forma complementarias, pero también presentan oposiciones y procesos análogos, dándose el proceso del bucle retroactivo y el bucle recursivo.

Igualmente en las organizaciones educativas están integrada por individuos, donde la relación antropológica es compleja, debido a que el todo está en la parte, que está en el todo. De esta manera, las instituciones educativas tienen normas y leyes, que se desprenden de las normas y leyes que rigen la sociedad donde están inmersas ellas.

Teoría de Sistema Complejo

Al asumir las organizaciones como un sistema, es necesario revisar algunas concepciones por Bertalanffy (1976) el cual considera que una realidad cualquiera, para ser determinada como un sistema debe tener la capacidad de comportarse como un todo, y el cambio de un elemento cualquiera no depende del propio elemento. El mismo autor

expresa, que la base de los sistemas abiertos es la interrelación dinámica entre sus componentes, y es regulada mediante los insumos, la información y otros factores derivados de la interacción entre el sistema y el entorno, es decir, que el sistema cambia en la medida que el entorno cambia.

La escuela técnica en este estudio es considerada como un sistema abierto, que se interrelaciona con el entorno, todos los elementos que la integran se relacionan de forma dinámica para lograr cumplir con los objetivos organizacionales. Además, es considerada como un sistema complejo, Para Morín (Ob. Cit.) “la comprensión de la complejidad requiere un cambio muy profundo de nuestra estructura mental” (p.123). Es así, como las instituciones escolares se deben asumir con una nueva visión organizacional, que se apertura a la pluralidad de lo cotidiano donde los diferentes elementos que constituyen un todo en las escuelas técnicas son inseparables; como: el económico,

político, sociológico, psicológico, afectivo y mitológico.

Asimismo, Duval (1999) refiere que el sistema complejo es una propuesta de organización, no está dada en la realidad, se construye. Se concibe necesariamente abierto, porque se relaciona con factores externos cuya dinámica propia son autónomas en relación con él, es decir, la interacción del sistema con su entorno es la principal generadora de sus cambios. Es una totalidad organizada en la cual confluyen procesos heterogéneos.

Los procesos gerenciales que se realizan en las Escuelas Técnicas no se pueden ejecutar de una forma rígida, mecanizada, porque son organizaciones complejas, donde surgen diversas fuerzas que no constituyen un todo armónico y estable, Etkin (2011) considera a “la organización como un espacio donde coexiste orden y desorden, razón y sinrazón, armonía y disonancias” (p.28). El gerente debe ajustar, la realidad interna de la institución a los cambios no previstos en el entorno y mantener las condiciones que dan

continuidad y cohesión a las actividades y relaciones, que son el soporte de la organización.

La acción gerencial en las organizaciones en el marco de un sistema complejo debe explicitar, negociar y mediar las oposiciones existentes, encaminarlas en una relación compatible con los objetivos organizacionales. Brown y Eisenhardt (2002) sostienen que “el éxito se estima por la facultad para sobrevivir, para cambiar y finalmente para reinventar constantemente a través del tiempo” (p.21). Es por ello, que las instituciones para sobrevivir a esos inciertos, quienes las dirigen, deben direccionar a todo el talento humano hacia un proyecto compartido, aun sin anular sus diferencias, para lograr sobrevivir a los cambios. Esta gestión requiere de conocimiento y ciertas capacidades que van más allá de lo administrativo.

Organización escolar

Para definir organización escolar, es necesario conceptualizar organización palabra que ha sido

definida desde diferentes perspectivas. Desde el punto de vista amplio, se destaca primero, como la unión de una colectividad con fines comunes, y la segunda, como uno de los procesos de la administración. En este estudio se abordará la organización como una institución social, que tiene que ver con agrupaciones humanas que se desempeñan para alcanzar determinados objetivos.

De lo anterior, Stoner y Freeman (1994), precisa “organización como dos o más personas que trabajan juntas en forma estructurada para alcanzar un objetivo específico o un conjunto de objetivos” (P.4). Otro autor como, Robbins (2004), la define como “una unidad social coordinada deliberadamente compuesta de dos o más personas que funciona más o menos de manera continua para alcanzar una o varias metas comunes” (p. 4). A la par Chiavenato (2005), explica que “Una organización es un sistema de actividades conscientemente coordinadas, formado por dos o más

personas, cuya cooperación recíproca es esencial para la existencia de aquella” (p. 7).

Desde este contexto amplio, la organización es una unidad social, es decir constituida por agrupaciones humanas (dimensión humana) que todas sus acciones van orientadas a una actividad hacia el logro de metas, cuyo desempeño efectivo de las diferentes funciones del talento humano, debe adecuarse a los cambios del entorno y a las demandas de la sociedad actual. Entonces, las organizaciones son intencionalmente construidas y reconstruidas, nunca forman una unidad lista y terminada, sino una entidad social, viva y cambiante.

Según Bolmán y Deal (1995), las organizaciones presentan propiedades, que en algunos casos pueden convertirse en oportunidades o debilidades; entre las cuales son:

a.- *Las organizaciones son complejas*: Su complejidad se debe a que están integradas por personas y para entender y predecir la conducta del ser humano es muy limitada, toda la interacción entre diferentes

individuos, grupos y organizaciones puede ser muy compleja.

b.- *Las organizaciones son sorprendentes:* Todas ellas están llenas de sorpresas e incertidumbres, es muy difícil predecir los resultados de decisiones o iniciativas tomadas en el seno de la organización.

c.- *Las organizaciones son engañosas:* No sólo desafían las expectativas, con frecuencia también encubren las sorpresas.

d.- *Las organizaciones son ambiguas:* Entender lo que está ocurriendo realmente dentro de una institución, no es sencillo y aun sabiendo lo que sucede es difícil saber qué significa o cómo debe interpretarse de acuerdo a la percepción que tiene los diferentes actores de la misma. La ambigüedad surge de varias fuentes, en ocasiones surge de la información, que es vaga e incompleta o interpretada de diferentes maneras por las distintas personas, otras veces es creada deliberadamente como una manera de ocultar los problemas para evitar un conflicto.

Esas propiedades señaladas por los autores antes citados, de las

organizaciones es debido a su naturaleza humana, todas las instituciones ya sean con fines de lucro o sin fines de lucro, como las escuelas técnicas, están integradas por el talento humano, dado a su carácter social, son complejas, compuestas por grupos de personas con relaciones interpersonales e intereses que orientan toda su energía a desarrollar todas las actividades con base a fines, objetivos y propósitos bien definidos, para lograr los fines determinados de un proyecto educativo; a estas son denominadas organizaciones escolares.

Autores como Gairín (1999) defina la organización escolar “como el estudio de las interrelaciones de los elementos que intervienen en una realidad escolar con vista a conseguir la mejor realización de un proyecto educativo” (p. 111). Este autor considera este concepto de organización escolar como disciplina, determina a su doble condición de ciencia y tecnología. Como ciencia al agrupar metódicamente a un conjunto de conocimientos científicos, y es una

tecnología en la medida en que procura su aplicación a la práctica.

Gairín (ob.cit.) indica que la organización escolar está constituida por los siguientes elementos:

a.- *Humanos*: integrada por individuos y grupos que se interrelacionan; como: estudiantes, docentes, personal administrativo, personal obrero, docentes directivos y coordinadores, padres y representantes, asociación civil, consejo consultivo, voceros estudiantiles, entre otros.

b.- *Materiales*: inherente a la institución en su aspecto espacial, funcional y los recursos de la colectividad educativa.

c.- *Funcional*: constituido por los planes, programas, ejecución y evaluación de la acción pedagógica, participación, trabajo en equipo y clima escolar.

Es así como, estos elementos que constituye a la organización escolar precisan y establece los objetivos que se espera de ella, el orden de atención de los mismos, no ha de suponer una prelación en el ámbito de la organización, sino de la

aplicación de los modelos de organización escolar.

La elección de un modelo teórico ideal, corresponde al grupo de personas que integran la escuela, a la comunidad escolar, que ha de estar inserta y acorde con la realidad social de su entorno. Debido a la complejidad de las organizaciones por su dimensión humana se puede adoptar un modelo de perspectiva múltiple donde la propia realidad de cada organización escolar pueda adoptar o elaborar su propio modelo en función de su misión, visión, valores y cultura organizacional.

La *misión* es el propósito actual de la organización que puede haberse alcanzado, pero representa lo que se quiere lograr en el presente o eventualmente en corto plazo. Según Hill y Jones (2006) “es una descripción o afirmación del porqué una organización está operando, lo cual proporciona el marco de referencia, o el contexto dentro del cual se formulan las estrategias” (p. 12). En las escuelas técnicas es muy importante la declaración de la misión, porque es la manera explícita

o implícita de establecer las metas que orienta la acción pedagógica en los proyectos productivos y proyectos de desarrollo endógeno en función de la áreas del conocimiento que ofrece a los estudiantes.

La *visión*, es la imagen del futuro deseado por la organización, es donde se quiere estar ubicado en el futuro, al respecto Barroso (1999) considera “que la visión responde al qué final, proporciona sentido y trascendencia, y se vincula directamente con la filosofía organizacional” (p. 96). En la escuela técnica su visión debe estar enlazada a las necesidades del talento humano, debe producir sinergia, inspiración para aglutinar todas las energías de sus miembros hacia su fin, que no es otro, que formar un ciudadano integral y productivo. Todos los miembros de la institución deben sentir que son partes importante en todas las actividades que se desarrolla para cumplir el proyecto educativo integral comunitario (PEIC).

Los *valores* son todos aquellos principios que permiten cumplir con

su misión y visión, se deben definir con los miembros de las organizaciones. Kinicki y Kreitner (2003), expresan que los valores, son creencias perdurables en un modo de conducta o estado final” (p. 31). Igualmente Robbins (ob. Cit) los define como “convicciones básicas de que un modo peculiar de conducirse o de estado final de la existencia es en lo personal, o socialmente preferible que su modo opuesto o contrario de conducirse o de estado final de la existencia” (P. 64).

En las organizaciones escolares es muy importante los valores, ellos guían la acción pedagógica del docente para la formación del educando, desde la dimensión humana, ya que contiene elementos axiológicos y éticos, que guían todas las actividades que se realizan en función del objetivo final de la educación, que es la formación de un ciudadano más humano, integral, crítico y apto para vivir en sociedad, capaz de asumir los desafíos que se le presente.

Otro aspecto importante es la *cultura Organizacional* según Robbins

(ob.cit), señala que “es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que la distingue de otra” (p. 525). Igualmente Granell, Garaway y Malpica (1997) exponen que “la cultura organizacional se refiere al conjunto de Creencias, valores, supuestos y conductas compartidas y transmitidas en una organización, que son adquiridas a lo largo del tiempo y que han resultado exitosos para el logro de sus objetivos” (p. 5).

Desde esta perspectiva, la cultura organizacional en una escuela técnica es una forma de comportamiento explícita o implícita adquiridos y transmitido por los miembros de la organización, a través de la interacción compleja de sus valores, creencias, actitudes y conductas, es decir que la cultura de una organización escolar, no es externa a los miembros activos y no es impuesta desde afuera, ella se construye en la interacción cotidiana y desde allí influye en el comportamiento de la misma.

El humano es un ser de subjetividad y de símbolos, sus

creencias, sus comportamientos, sus afectos, su sentido de pertenencia impregnan a toda la organización. Zapata (2007) señala que “...la cultura organizacional se enriquece con los aportes de los individuos, se perpetúa a través de ellos a la vez que las personas enriquecen sus otros entornos” (p. 173). En tal efecto los individuos o grupos de personas desarrollan valores, signos y símbolos únicos y particulares a través del tiempo que rigen el comportamiento organizacional de la escuela técnica.

En las escuelas técnicas los miembros crean su cultura desde el interior, con la cultura que poseen los docentes, personal administrativo, obrero y estudiantes, y desde el exterior con el espacio cultural que ocupa la comunidad escolar de la institución y las intervenciones del sistema educativo. Por lo tanto es parte del clima organizacional.

En cuanto al *clima organizacional* es un constructo de gran importancia hoy en día para casi todas las instituciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente,

para así alcanzar lograr sus objetivos finales. Por ello, que Goncalves (1997) explica que el clima organizacional es fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales se traducen en un comportamiento que tienen consecuencias sobre la organización. Este mismo autor, indica que son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos, que ocurren en su medio laboral.

Partiendo de esto, el clima organizacional es un conjunto de percepciones compartidas por los miembros de la institución acerca del trabajo propio de la organización, dicho ambiente ejercido influye en la conducta y comportamiento de sus miembros. Es decir el clima determina la forma en que el empleado percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad y satisfacción en la labor que desempeña.

La Escuela técnica como organización compleja

La escuela técnica es una organización escolar integrada por docentes, estudiantes, personal administrativo, personal obrero, padres y representantes y comunidad de su entorno, para lograr el Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC). Igualmente, es una organización compleja, pues Morín (Ob. Cit.) Expone “que no solamente la sociedad la que es compleja, sino también cada átomo del mundo humano” (p.88) y todos los actores educativos son humanos integrante de ésta organización educativa.

Para Etkin (Ob. Cit.) en las organizaciones complejas

Operan múltiples lógicas y diversidad de fuerzas que no conjugan en un todo armónico o estable...tienen un diseño y acuerdos constitutivos, pero además presenta la capacidad de redefinir y adaptar esos esquemas a través de la reflexión y los procesos de aprendizaje. Sus cambios no siempre resultan de la autoridad o

la decisión política, sino del dialogo, el debate y la interacción social cotidiana (p.29)

En las escuelas técnicas su diseño y acuerdos organizativo, no es producto exclusivo de acuerdos normativos o de autoridad política, sino de la capacidad de negociación, acuerdos, dialogo e interacción social entre todos los actores educativos de la organización.

Es así que, en las organizaciones educativas confluyen los principios del pensamiento complejos de Morín (Ob. Cit.). En lo referente al principio dialógico, permite que en las escuelas técnicas se asocien fenómenos contradictorios, por ejemplo el orden y el desorden son elementos complementarios y antagónicos. En cuanto al principio de recursividad organizacional, las instituciones educativas son construidas por las interacciones entre los estudiantes, padres, representantes, comunidad en general, pero a la vez se retroactúa sobre los individuos y los producen.

Esto a través de la cultura, creencias y lenguaje.

Como consecuencia, el principio de recursividad, rompe con la idea lineal de causa y efecto en las organizaciones educativas, y es la base para la auto-organización; la escuela técnica como organismo viviente, se auto-organiza y ejecuta su auto-producción, igualmente realiza la auto-eco-organización y la auto-eco-producción.

Estas instituciones no están aisladas, tiene relación con su entorno geo-ecológico a través de redes; como la comunidad, empresas y organizaciones del estado.

El principio Holográfico, está presente en cada uno de los miembros de la organización educativa, pues deben cumplir una normativa legal, además existe visión, misión y valores organizacionales que permean la cultura organizacional en las escuelas técnicas; de esta forma, no solo las partes están en el todo, sino también que el todo está en las partes.

Cabe destacar, que el paradigma de la complejidad conduce a

visualizar una nueva imagen del gerente en las organizaciones educativas, el cual debe ser más humano, con una visión profunda, que logre humanizar las estructuras organizacionales para lograr la comprensión de todos los miembros de la institución y de la sociedad con la cual está comprometido.

Al mismo tiempo, la escuela técnica es una organización desde la construcción social, por estar integrada por humanos y desarrollar una educación centrada en la condición humana. Según Morín (Ob. Cit.) “con el fin de ubicar la condición humana en el mundo” (p. 52). Además es construida con cierta intencionalidad. Para Etkin (Ob. Cit.) “La organización como sistema social no puede actuar solamente tomando como base su ideología o su núcleo de experiencias...debe estar en condiciones de verse a sí misma, de reconocerse y tener una representación de sus modos de funcionamiento” (p. 67)

Actualmente, el sistema educativo venezolano se fundamenta en la formación de un ser social,

solidario, creativo, productivo y consciente que domine el hacer, saber y convivir y que tenga correspondencia con el proyecto de país que señala la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual establece en su artículo 102, (CRBV, 1999) que “ la educación se debe orientar al desarrollo pleno de la personalidad para el disfrute de una existencia digna que transcurra con valoración ética del trabajo y con una conciencia de participación.....” (p. 20).

Es por ello, que la escuela técnica debe ser la organización donde se desarrolle una educación que forme a un ciudadano integral, productivo, sin olvidar su dimensión humana que enfoque la mente, cuerpo y espíritu, Morín (2007) Señala la condición humana, que “por su naturaleza el ser humano es a la vez físico, biológico, psíquico, cultural, social e histórico” (p. 37). Igualmente expone, que esta unidad compleja que es la naturaleza humana, está completamente desintegrada en la educación y requiere ser integrada por ella.

La escuela técnica debe ser una organización que al considerar la relación escuela – comunidad – contexto productivo mas allá de la formación de profesionales (CONOCER Y HACER), debe considerar las competencias del SER y DEL CONVIVIR como complemento dinamizador de la acción pedagógica que se desarrolla en dicha escuela; como lo establece, el Ministerio de Educación y Deporte (MED, 2006) y el sistema Educativo Bolivariano (SEB, 2007). Es así como, en las organizaciones educativas y sociales

se dan procesos donde el hombre es el centro de la acción pedagógica.

Guédez (2006), representa las dimensiones del ser humano y la naturaleza del hombre en sus diferentes aspectos: individuo, sujeto y persona. En su acepción físico – biológico es un individuo que responde a necesidades. En su dimensión sujeto, su naturaleza sociocultural tiene expectativas y en su dimensión persona, asume una capacidad de decidir, jerarquizar y armonizar en su acepción psico - espiritual.

Dimensiones del Ser Humano

DIMENSIÓN	NATURALEZA	RESPONDE	DISPOSICIÓN	EXPRESA
Individuo	Físico-biológico	Necesidades	Logro y trabajo	Autoestima
Sujeto	Sociocultural	Expectativas	Aspiración y esfuerzo	Solidaridad
Persona	Psico-espiritual	Capacidades	Realización y Elevación	Participación

Fuente: Guedez (2006)

Es así como el hombre al interactuar en la escuela técnica no separa ninguna de la dimensiones; individuo, sujeto, persona, en su accionar en la misión, visión, valores,

cultura y clima organizacional, donde se busca que la escuela como organización sea más humana para la realización del proyecto educativo, donde estén todos comprometidos

con los objetivos organizacionales que respondan a su comunidad.

RECORRIDO METODOLÓGICO

El estudio desarrollado, sobre la escuela técnica: una organización escolar desde la complejidad, fue asumida con un enfoque cualitativo para Sandín (2003) plantea que “es una actividad sistémica orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales” (p.123). Igualmente Cook y Reichardt (2005) sostiene que la investigación cualitativa asume “el mundo social no es fijo ni estático sino cambiante, mudable, dinámico, no concibe el mundo como una fuerza exterior, objetiva identificable e independiente del hombre” (p.62).

Se utilizó un tipo de investigación documental, apoyada en el Manual de Trabajo de Grado de especialización y Maestría y Tesis Doctoral de la Universidad Fermín Toro (2005). “es el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo,

principalmente, de trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos...” (p.6).

La recolección de la información se realizó a través del arqueo y análisis bibliográfico de documentos relacionados con la temática, los cuales según Arias (2006) son fuentes documentales, que son “documentos escritos como: libros, periódicos, revistas, actas notariales, tratados, encuestas, conferencias escritas; documentos fílmicos: películas, diapositivas, fílmicas, cintas, cassetes; formatos digitales: documentos electrónicos, pagina web” (p.27)

Los instrumentos de recolección de la información, que se utilizó fueron las fichas, esquemas de aspectos significativos, y se analizó la información a través del análisis crítico y reflexiones por la investigadora, apoyada en Balestrini (2006) que indica “consiste en la realización de resumen de los artículos seleccionados, puntualizando los rubros de interés” (p. 145)

REFLEXIONES

La Escuela Técnica como una Organización Escolar desde la complejidad; coexiste los principios del pensamiento complejo de Morín (Ob. Cit.) como: el principio dialógico, el cual permite la asociación de elementos divergentes que coexisten en las instituciones que forman parte del mismo fenómeno complejo.

Igualmente, la escuela técnica por estar integrada por humanos, el principio de recursividad, es producto de la construcción por la interacción entre los diferentes individuos, grupos y organizaciones de su entorno, además se retroactúan a través de la cultura organizacional sobre el individuo y los reproducen. A la par, cada sujeto está en la organización como un todo, el cual es el principio Holográfico.

La escuela técnica es una *organización escolar de construcción social y viva*, al considerar al hombre en su dimensión del ser humano; como individuo, sujeto y persona, sus interacciones responden a sus necesidades, expectativas y

capacidades, pero a la vez todas sus acciones están encaminadas a lograr el proyecto educativo plasmado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).

De la misma manera, se debe entender la escuela técnica como una organización escolar que se auto-organiza y realiza su auto-producción, cumple con la auto-eco-organización y la auto-eco-producción. Pues esta institución educativa del nivel media técnica, forman técnicos medios en las diferentes áreas del conocimiento, que reproducen la sociedad y retroactúa sobre los individuos formados y la misma institución, para lo cual debe trabajar en redes con sus actores educativos, comunidad, empresas y organismos del estado.

Asimismo, en las escuelas técnicas debe predominar un *clima organizacional abierto*, democrático, donde el ser humano pueda participar activamente en todos los procesos de la acción pedagógica, donde su interés de individuo, sujeto y persona se entrecruce con la misión, visión y valores organizacionales de la escuela técnica, y de esta manera se

pueda formar al ciudadano, integral, productivo y humano que necesita Venezuela para enfrentar los cambios que exige la sociedad actual.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2006) El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Editorial Episteme. 5ta Edición. Venezuela.
- Balestrini, M (2006) Procedimientos Técnicos de la Investigación Documental. (Orientación para la Presentación de Informe, Monografía, Tesis, tesina, Trabajo de Ascensos y otros). Caracas: Editorial Panapo.
- Barroso, M (1999) Meditaciones Gerenciales. Editorial Gala. Caracas.
- Bertalanffy, L. (1976). Teoría Gerencial de los sistemas. México: Fondo de cultura Económica.
- Bolma, L y Deal, T (1995). Organización y Liderazgo. Editorial Addison – Wesley Iberoamericana. USA
- Brown, S y Eisenhardt, K. (2002). Competir al Borde del Caos. Estrategias para enfrentar los Cambios Vertiginosos. Argentina: Ediciones Granica, S.A.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Texto Oficial. Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 5453. Caracas (Extraordinaria). Marzo – 24 – 2000. Editorial Arte. Caracas.
- Cook, T y Reichardt, Ch (2005) Métodos Cualitativos y Cuantitativos en Investigación evaluativa (5 ed.). Ediciones MORATA, S.L. Madrid-España.
- Chiavenato, I (2005). Administración de Recursos Humanos. 5ta edición. Editorial Mc Graw Hill. Santa Fe de Bogotá. Colombia.
- Duval, G. (1999). Teoría de Sistema. Una Perspectiva Constructivista. México: CEIICH, UNAM.
- Etkin, G. (2011). Gestión de la Complejidad en las Organizaciones. La Estrategia frente a lo imprevisto y lo Impensado. Argentina: Ediciones Granica. S.A.
- Gairín, J (1999). La Organización Escolar: Contexto y Texto de Actuación. Editorial la Muralla, S.A. Madrid – España
- Goncalves, A (1997). Clima Organizacional. Noviembre 16, 2014. De <http://www.Phpartners.com/articulos/download.asp>.

- Guédez, V (2006). Ética y Práctica de la Responsabilidad Social Empresarial. Editorial Planeta Venezolana S.A. Caracas – Venezuela.
- Granell, E. Garaway, G y Malpica, C (1999). Éxito Gerencial y Cultura. Retos y Oportunidades. Ediciones IESA. Caracas – Venezuela.
- Hessen, J. (2007). Teoría del conocimiento. (14 ediciones). Colombia: Panamericana.
- Hill, C y Jones, G (2006). Administración Estratégica. Un Enfoque Integrado. 6ta. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Kinicki, A y Kreitner, R (2003). Comportamiento Organizacional. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Kuhn, T. (1978). La estructura de las revoluciones científica. México: Fondo de Cultura Económica.
- Ministerio de Educación y Deporte (2006) Escuelas Técnicas Robinsonianas. Caracas, Venezuela.
- Ministerio de Educación y Deporte (2007) Sistema Educativo Bolivariano. Caracas, Venezuela.
- Morín, E (2000). Los Sietes Saberes Necesarios A La Educación Del Futuro. UNESCO.
- Morin, E. (2001). Introducción al Pensamiento Complejo. Barcelona- España: Gedisa.
- Morin, E. (2002). La Cabeza Bien Puesta. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Morín, E. (2007). La Cabeza Bien Puesta. Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires.
- Universidad Fermín Toro (2005) Manual de Trabajo de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctoral. Lara, Venezuela.
- Robbins, S (2004). Comportamiento Organizacional. Editorial Pearson. México.
- Sandín, M. (2003). La Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y tradiciones. Madrid: Mc Graw-Hill.
- Senge, P (2000) La Quinta disciplina. Ediciones Granica, Buenos Aire, Argentina.
- Stoner, J y Freeman, E (1994). Administración. 5ta edición. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México.
- Zapata, A (2007). Cultura organizacional. Colombia: Ediciones Universidad del Valle.