

HOLOPRAXIS: UNA NECESIDAD EMERGENTE EN LA GERENCIA EDUCATIVA

Autora: Gainza, Vicnellia

vicnellia26@gmail.com

RESUMEN

Este ensayo tiene como propósito dilucidar la fundamentación de la holística como nueva perspectiva y su abordaje con la gerencia educativa, basado en la holopraxis que conduce a la vivencia directa de lo real enmarcadas integralmente en un todo. Los nuevos tiempos implican una dinámica en las sociedades contemporáneas de retos y cambios permanentes, mediante la implementación de tendencias que demandan y promueven en una adaptación en las organizaciones partiendo de un pensamiento que involucre una perspectiva orientada en la producción de saberes, innovación constante, creatividad, expansión de la imaginación, desarrollo del pensamiento, intercambio de ideas, proponer prácticas educativas auténticas que se adapten a los enfoques del modelo educativo venezolano. De igual manera, uno de los retos que se persigue, es la necesidad de comprender hacia donde se dirigen las transformaciones y cambios de los procesos gerenciales, cada uno con sus diferentes desafíos que nos permite dejar atrás estructuras rígidas a fin de redimensionar el desarrollo del potencial creativo para repensar la acción gerencial asumiendo un elevado compromiso en la praxis y generar nuevas posturas en los actores que conforman el escenario educativo a fin de convertirse en un agente de cambio dentro del sistema educativo del presente siglo.

PALABRAS CLAVE:

Holopraxis – Gerencia
Educativa

HOLOPRAXIS: AN EMERGING NEED IN EDUCATIONAL MANAGEMENT.

Author: Gainza, Vicnellia

vicnellia26@gmail.com

ABSTRACT

This text brings as an aim to clarify the foundation of holism as a new perspective and it's tackling with the educational management, based on the holopraxis that leads to the straight living of reality framed thoroughly in a whole. New times imply a in contemporary societies of permanent challenges and changes, by means of the implementation of tendencies that demand and promote an adaptation within organizations starting from a holistic thinking which involves a point of view guided into the production of knowledges, constant innovation, creativity, expansion of imagination, development of thinking, exchange of ideas, proposing authentic educational practices which adapt to focuses of the Venezuelan educational model. Just like that, one of the challenges searched, is the need to understand where transformations and changes of managerial processes go to, each with its different challenges that allow us to leave rigid structures behind in order to redimension the development of the creative potential to think over the managerial act assuming a high commitment in the praxis and generate new positions in the actors that form the educational stage to become a change agent in the educational system of the current century.

Key Words: Holopraxis – Educational Management.

PLANTEAMIENTO INTRODUCTORIO DEL TEMA

Las instituciones educativas al igual que otras organizaciones necesitan elevar sus niveles de competitividad aplicando una praxis gerencial renovada, innovadora y transformadora con el propósito de completar exitosamente las actividades diarias, donde se adopte la capacidad de modernizar constantemente su desempeño para llevar a cabo los procesos básicos de la administración y considerar los elementos centrados en el talento humano, conduciendo su función hacia una praxis gerencial holística, en la cual van a emerger nuevos elementos, herramientas, procesos y pensamientos para ejecutar la acción, lo que permitirá atender cada uno de los intereses y necesidades que se presenten en sus miembros dentro del contexto y así estar preparado para enfrentar los diversos retos provenientes de numerosos cambios que se viven en los nuevos tiempos.

Vale decir, que la práctica es un conjunto de rutinas, instrucciones, procedimientos y acciones que se repiten constantemente, no es más que la aplicación o ejecución de una actividad que sigue unas formas y reglas de manera continua y su uso se convierte en una forma habitual de hacer las cosas, por lo tanto, se puede decir que su proceder es el mismo siempre, no cambian sus acciones, se siguen instrucciones en el mismo orden en que se establecieron originalmente. Por su parte, cuando hablamos de praxis puede ser vista y accionada dentro de otros escenarios que permitirán adaptarse y acoplarse a la disponibilidad inmediata de circunstancias y recursos siendo dinámica, flexible e innovadora y dependiendo exclusivamente de los criterios y supuestos de quien toma la decisión.

Es por esto, que los gerentes educativos del siglo XXI requieren asumir los desafíos y nuevos rumbos asomando la holopraxis en su función, en la cual podrán considerar diferentes planes de acción a fin de

conducir una organización que adopta un pensamiento universal, crítico y reflexivo el cual apoya y contribuye al desarrollo de la institución en su contexto para responder a las metas y propósitos de una nueva praxis gerencial.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO DEL TEMA

Durante la mitad de la segunda década del siglo XXI se han vivido momentos de cambios tanto en el desarrollo del pensamiento como en los avances de la globalización, entre ellos está la tendencia holística y el estilo intelectual que necesitan aplicar las organizaciones educativas para entender los eventos desde el punto de vista de las múltiples interacciones que caracterizan la dinámica gerencial y ser orientados hacia una comprensión contextual de los procesos. En este sentido Barrera (2.006), sostiene que: “Del “holos”, del todo, la filosofía abstrae a través de particularidades el conocimiento para progresivamente avanzar en el propósito de comprender la totalidad”

(p. 5). De aquí, la autora sostiene que los momentos de transformación que se viven en las organizaciones, conllevan a que la gerencia educativa adopte una nueva forma de ver las cosas en detalle desde su totalidad y contexto.

Ahora bien, la holística es una doctrina que está íntimamente relacionada con la filosofía, por lo que es necesario ubicar su definición en el todo atendiendo el significado de la palabra. Etimológicamente el holismo representa “la práctica del todo” o “de la integralidad”, su raíz holos, procede del griego y significa “todo”, “íntegro”, “entero”, “completo” y el sufijo ismo se emplea para designar una doctrina o práctica. En este sentido, los planteamientos del sudafricano Smuts (1.923), determina al holismo como una doctrina filosófica contemporánea, formulando la primera definición como: “un proceso de síntesis creadora o construcción progresiva de unidades estructurales cada vez más complejas y que tienden a la formación de un todo” (p.18).

De lo anterior se desprende, que la holística ha estado presente en el

desarrollo del pensamiento universal, está relacionada con la forma de ver las cosas enteras, en su conjunto, totalidad y complejidad, es decir, parte de una comprensión universal, global o íntegra de los procesos, motivado a que es la manera en que el gerente educativo pueda apreciar las particularidades, interacciones y en el contexto en el cual desarrolla su praxis, que por lo general no se visualizan al estudiarse por separado. Vale decir, que en la concepción holística de las cosas se configura el todo con sus partes pero se observa la totalidad, es por ello, que Smuts lo inscribe dentro de un proceso cambiante que se vive en una actividad dinámica en evolución hacia los ideales holísticos, esto significa que la determinación o precisión de las cosas se logran por múltiples relaciones, sinergias y expresiones de contexto.

En este sentido, la práctica gerencial vive procesos de cambios que imperan la necesidad de adaptarse a la realidad del momento que se vive, manteniendo su premisa en modernizarse con visión holista

para que ésta influya positivamente en el desempeño de los que conviven en la institución y procurando el cumplimiento de las metas para fortalecer el desarrollo de la organización. En relación a esto, Poleo (2.009) la define de la siguiente manera: “La holopraxis está constituida por un conjunto de prácticas que toleran el abordaje de lo real desde las tradiciones espirituales orientadas o los métodos accidentales de realización permitiendo un acceso directo a la experiencia de la vivencia holística y el conocimiento trascendental” (p.3). De la cita anterior se infiere, que la holopraxis en la gerencia educativa se debe desempeñar con los conocimientos necesarios para abordar significativamente la organización hacia horizontes de competitividad.

Partiendo de los supuestos anteriores, la autora deduce la necesidad de que emerja en la gerencia educativa la aplicabilidad de la holopraxis, desde la óptica de la unidad, la integración y la totalización, esta actitud implica superar los paradigmas, la manera de ver las

cosas para propiciar la figura del sintagma, siendo entendida como la integración de paradigmas, puesto que, representaría un gran avance en la calidad de su gestión, correspondiéndole entender una realidad que será interpretada desde diferentes perspectivas, una actitud sintagmática propicia la convergencia, el conocimiento, la apertura hacia otra manera de ver las cosas y esto se logra implementando criterios holísticos que permitan apreciar las interacciones y particularidades que van a proporcionar una mayor comprensión del fenómeno facilitando usar lo racional e intelectual para conquistar el conocimiento holista de una institución educativa.

Aunado a la situación, la holopraxis en la gerencia educativa juega un papel preponderante en el desarrollo de las escuelas, puesto que, para asumir los retos y desafíos se plantea la necesidad de redimensionarla por una acción gerencial integradora que permita encausar el avance y el progreso de los centro educativos. En tal sentido, Chiavenato (2001) refiere que:

"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" (p. 15).

En este sentido, el gerente educativo debe implementar un rol más dinámico el cual contribuya a generar cambios en el sistema educativo adaptando sus funciones a fin de alcanzar los objetivos propuestos por medio de la aplicación de la holopraxis con la finalidad de adquirir habilidades y destrezas en la gestión gerencial para ser aplicadas al personal que tiene a su cargo y de esta manera fortalecer el desempeño en cada una de sus funciones dando solución a las problemáticas presentadas. Cabe destacar, que la gerencia educativa a nivel mundial se basa en los principios básicos de la

administración, siendo ésta una ciencia basada en la conceptualización de las organizaciones como sistemas complejo en el que el gerente perciba a la organización como un sistema holista, al respecto Lozada (2.009) señala que:

En el mundo contemporáneo, la gerencia constituye una actividad, que está produciendo un salto paradigmático a medida que transita desde nociones y conceptos tradicionales, hacia intentos de mayor escala para hacer más científico y riguroso el conocimiento manejado. Ello responde a las exigencias muy concretas. Sin una gerencia superior de mayor vuelo conceptual, solidez epistemológica y adaptabilidad, las organizaciones tienden a quedar fuera de competencia, frente a una realidad caracterizada por la complejidad, la incertidumbre, la internalización económica y política (p.443).

Antes lo expuesto, la responsabilidad de administrar una institución educativa recae sobre el director, debido a que como líder debe tener una visión integral de la organización como un todo interrelacionado que le permita aplicar un enfoque dinámico y complejo en el quehacer laboral. Por consiguiente, la autora evidencia la necesidad emergente de revisar en forma periódica y profunda la holopraxis del gerente educativo, su modo de ser, la manera de ver las cosas desde una perspectiva más amplia y holista, motivado a que se han suscitado avances en todos los ámbitos los cuales influyen notablemente sobre la gerencia educativa, además, se han generado cambios en la forma de organizar, distribuir y producir conocimientos generando una relación más estrecha y compleja entre la producción del conocimiento y el contexto.

En este mismo orden de ideas, se persigue que el gerente educativo reconozca la realidad de su institución como una totalidad, pero a su vez necesita reconocer las

particularidades y características de los niveles y modalidades que la componen, relacionando el empoderamiento en la organización, buscando generar un repensar de lo existente para comprenderlo a la luz de los nuevos hallazgos de la ciencia y practicarlo en la gerencia educativa, en la cual el dinamismo conduce a los directivos plantearse la necesidad de promover capacidades para redefinir y construir nuevos senderos, reinventando reglas para los nuevos escenarios, donde se dé apertura a posiciones teóricas para realimentarse, tal situación conlleva a adoptar nuevas praxis gerenciales lo cual según Motta (2.006), permite el:

...accionar interactivo interdisciplinario, que se sitúa en cada organización para orientar los niveles de participación colectiva en un contexto heterogéneo multicasual, actuando bajo alianzas estratégicas para negociar significados, para generar amplias posibilidades de optimización del desempeño, propiciando una acción equilibrada para absorber la variedad (p.3).

Según este autor, actualmente el gerente educativo se enfrenta a cambios significativos en las instituciones, encontrándose lleno de múltiples situaciones que atender y decisiones que tomar, debido a que se debe enfrentar durante su labor diaria a diversos retos, en la cual se necesita la aplicación de su praxis desde la perspectiva de la holística que coincida con las exigencias de las nuevas organizaciones escolares en los actuales tiempos que se viven, asumiendo cosmovisiones gerenciales coherentes con el trasfondo humano, interdisciplinario e integral del entramado social donde están inmersas las instituciones educativas, asumiendo además, el desafío para propiciar cambios que estén estrechamente vinculados a la creación y desarrollo de una nueva cultura institucional. En relación a esto, Guerrero (2.004) sostiene lo siguiente:

El primer ingrediente del proceso de reinención será clarificar la misión

organizacional para, enseguida, formar una nueva imagen o visión; práctica y alcanzable respecto del estado o futuro deseable, establecer metas y determinar cómo sabremos si las hemos alcanzado. A continuación habrá de seleccionarse la correcta estructura orgánica que le permita alcanzar esa visión, así como definir el nuevo papel que desempeñarán los gerentes (p. 170).

Al respecto, el directivo requiere adoptar una cosmovisión de los procesos hacia la holopraxis en su función, dado que es imposible concebir la gerencia educativa por medio del pensamiento mecanicista disyuntivo, planteando la humanidad de manera separada de su entorno. En consecuencia, su insuficiencia para tratar los fenómenos actuales constituye uno de los problemas más graves para la humanidad, siendo el enfoque epistémico en la cual se fundamenta la racionalidad y por consiguiente la modernidad ha entrado en crisis, originando la necesidad de dar respuestas urgentes

a los problemas que este pensamiento ha causado globalmente.

En este sentido, los Gerentes Educativos interesados en transformar su realidad institucional deben adoptar su quehacer escolar en las nuevas concepciones que se plantean, en la cual emerja la necesidad de replantearse nuevos esquemas que han permitido integrar enfoques en la praxis, el cual está avalado por una cosmovisión humanística y por tanto, no ha escapado al dualismo cartesiano y al reduccionismo, sin embargo, se está observando gran preocupación en la manera de hacer gerencia en las instituciones educativas, motivado a la vertiente de reconducir los fundamentos que sustentan su quehacer para reorientar su práctica a través del pensamiento holista en la praxis gerencial.

Resulta interesante, presentar otra cualidad en la praxis del gerente educativo, es la de ser aquel que tiene la palabra, que proclama la innovación por medio de nuevas herramientas y permitan la transformación de sí mismo y de la organización para poder trazar a partir de esta comprensión las

grandes líneas organizacionales, tal como lo sostienen Pereira, Vivas y Vásquez (2014):

...la praxis va más allá de la práctica. La práctica es estática, se siguen instrucciones para ejecutarla, no se transforman. La praxis va más allá de la simple ejecución de un conjunto de instrucciones, son todas aquellas actividades que forman parte de las tareas del coordinador del día a día y su flexibilidad, adaptación, ajustes e innovación permiten dinamismo, transformación, construcción y reconstrucción de sí mismo y de la coordinación para ser sostenibles en el tiempo. Al no cambiar su forma de gerenciar, al no producir nuevas y más eficaces herramientas, al no desarrollar nuevos mecanismos de sobrevivencia, simplemente desaparecerá o se sustituirá por otro. (p. 55).

Es por esto, que el gerente de una institución educativa que se vincula con la integralidad, el

dinamismo, la adaptación y la construcción busca la necesidad de generar y promover capacidades para definir o construir nuevos senderos, reinventando reglas en los nuevos escenarios, donde se de apertura a posiciones teóricas para realimentarse, tal situación conlleva a adoptar nueva praxis en la gerencia educativa.

A tal efecto, Machado (2.006) refiere:

La gerencia por definición, constituye la más importante herramienta para conducir la vida de una organización, a través de la toma de decisiones que involucra a los grupos de trabajo, conforme a las características de las distintas actividades que día a día realiza la institución. Ello supone integrar elementos de planeación, organización, dirección, ejecución y evaluación de resultados de acuerdo con ciertos propósitos preestablecidos (p.64).

De acuerdo a esta postura, resulta difícil definir al eje temático gerencia, desde una perspectiva

simple y univalente, puesto que resulta un término polisémico, por lo que depende del contexto, de las características y naturaleza de cada organización, aunque el común denominador es la gestión con personas. Por otro lado, se evidencia la demanda por un bagaje de conocimientos y prácticas gerenciales que se basen en cualquier tendencia racionalista (basada en patrones burocráticos de acción determinista como vía predominante, carente de la interrelación amplia y profunda que permita tener un pensamiento holista) a los fines de afrontar, comprender y transformar la realidad que le circunda, a través del reconocimiento, diversidad, simplicidad e integralidad del ser humano.

Partiendo de los supuestos anteriores, se puede desprender la definición de sistema, entendiéndola como un todo completo conformado por partes interdependientes e interrelacionadas entre sí, particularmente en la gerencia educativa es indispensable reconocer el sistema que conforma la dinámica general desde el Ministerio del Poder

Popular para la Educación, Zona Educativa, Circuito Educativo hasta la Escuela o Liceo, lo que indica que el enfoque sistémico percibe cualquier objeto existencial como un ente complejo compuesto por partes interdependientes en la cual la sinergia cumple una determinada función en pro de los objetivos o propósitos por la que el sistema existe.

Es oportuno mencionar, que para vincular la teoría de sistemas con la holopraxis como necesidad emergente en la gerencia educativa requiere ser abordada por medio del enfoque sistémico, puesto que, Bertalanffy (ob. cit) especifica que “su tema es la formulación de principios válidos para sistemas en general sea cual fuere la naturaleza de sus elementos componentes y las relaciones reinantes entre ellos” (p.37). En lo que respecta a este argumento, permite aportar a la gerencia educativa de cualquier institución que son sistemas y por lo tanto le corresponde reconocerse como tal, es decir, como todos con partes interdependientes entre sí que se desenvuelven en una realidad y un

contexto específico, ello implica que la acción del gerente debe estar dirigida bajo la integración social, cuya identidad se reconozca en una relación entre el sujeto que dirige y el objeto dirigido enmarcada entre el espacio y el tiempo en que se desarrolla la organización.

POSTURA CONCLUSIVA DEL TEMA

Finalmente, se requiere que los gerentes educativos realicen grandes esfuerzos para que su labor esté fortalecida de valores morales y éticos, de tal modo, que se genere un ambiente holista donde predomine la convivencia, el bien común, siendo éste su principal potencial de capacidad y cohesión que debe poseer en su desempeño. Tal como lo afirma Alarcón (citado en Parra, 2.009), quien describe al gerente como: “la persona encargada de ejercer los procesos gerenciales educativos debe ser un experto en materia educativa y en relaciones humanas, para poder resolver

conflictos, propiciar iniciativas y proyectos de trabajo” (p.49).

En tal sentido, es necesario precisar que la holopraxis toma en cuenta el todo, posee comprensión integradora y universal de los eventos, procesos y contexto de la organización, considerando al gerente como ser humano creativo y con gran capacidad de ejecutar cambios, tendiendo a explicar las partes y sus funcionamientos a partir del todo. Esto quiere decir, que las instituciones educativas en cada región se enfrentarían a la relevancia que ha adquirido el conocimiento, originando que el desempeño gerencial juegue un papel muy importante para favorecer la holopraxis como elemento necesario por el entorno que contribuye a la búsqueda del bienestar social en una realidad circundante y de la excelencia en su organización, comprometiendo cada vez más el sentido de calidad y pertenencia del sistema educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón., L. (2.003). **Gerencia Educativa**. Caracas: UCV.
- Barrera., M. (2.006). **Holística**. Edt. Quiron. Sipal. Bogotá Colombia.
- Bertalanffy., L. (1.989). **Teoría General de los Sistemas**. México: Fondo de Cultura Económica (Trabajo original publicado en 1.968).
- Chiavenato., I. (2001). **Administración de Recursos Humanos**. Editorial McGraw Hill. México.
- Guerrero, O. (2004). **Gerencia Pública. Una Aproximación Plural**. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Lozada, S. (2009). **La Gerencia**. Barcelona: Ariel.
- Machado, M. (2006). **La Gerencia Eficaz**. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos33/gerenciaeficaz.html>. [Consultado: 2016, agosto 9]
- Motta, R. (2006). **Complejidad Educativa y Transdisciplinariedad**. Revista Signos. Universidad del Salvador. Volumen 1. Buenos Aires.
- Parra., C. (2.009). **Programa de Estrategias Gerenciales Dirigidas a los Directivos de la Escuela Básica “José Antonio Páez” Municipio La Trinidad**. Estado Yaracuy. Trabajo de Grado no publicado. Universidad Fermín Toro. Cabudare.
- Pereira, Z., Vivas, M. y Vásquez, J. (2.014). **Praxis Gerencial en la Investigación Universitaria Lareense**. Revista Arbitrada Gestión y Gerencia. Vol. 8 N° 1 Enero-Abril 2.014.
- Poleo., L. (2.009). **La Holística y la Investigación**. [Documento en línea] Disponible en: <http://www.pensamientocomplejoylainvestigación.com.ar/docs/files/pdf>. [Consultado el 12/02/2.016].
- Smuts., J. (1.926). **Holism and Evolution**. Disponible en: http://www.newciv.org/ISSS_Primer/asem03sd.html. [Consultado el 25/07/2.015].