

**TRASCENDER A ESPACIOS DE
CONVIVENCIA LABORAL EN
EDUCACIÓN MEDIA DESDE UNA
VISIÓN HOLOGERENCIAL**

Autora: Castillo, María
mariacast1304@gmail.com

Línea de Investigación: Gerencia educativa

RESUMEN

Las prácticas gerenciales deben ser constantemente monitoreadas con la finalidad de fortalecerlas en el tiempo. En este sentido, el presente estudio generó un constructo teórico para trascender a espacios de convivencia laboral desde una visión hologerencial en Educación Media; estableciendo a priori implicaciones de diversos elementos interrelacionados que componen este sistema y su conexión con el entorno que elucidó su potencialidad, en el impacto de la convivencia laboral. La presente investigación se abordó bajo el paradigma interpretativo desde un enfoque cualitativo, con orientación fenomenológica mediante las técnicas de la entrevista fueron abordados los informantes clave representados por tres actores activos de la investigación de educación media; lo que condujo a plasmar la información que los entrevistados le atribuyen a la razón epistémica del fenómeno y su contexto, los hallazgos permitieron fundamentar y develar la naturaleza de la realidad concurrente que resaltó la capacidad gerencial, el aparato legal, como elementos intervinientes que fortalecen la hologerencia; así como alternativas para abordar la necesidad de creación de nuevos espacios de socialización e incentivos efectivos que estimulen a los actores involucrados dando paso a interarticular los fundamentos epistémicos desde la hologerencia educativa para trascender a espacios de convivencia laboral.

PALABRAS CLAVE:

convivencia
laboral, educación media,
hologerencia, gerencia

**FROM A HOLO-MANAGERIAL VISION TO TRANSCEND TO SPACES
OF
LABOR COEXISTENCE IN SECONDARY EDUCATION**

Autora: Castillo, María
mariacast1304@gmail.com

ABSTRACT

Management practices must be constantly monitored in order to strengthen it over time. In this sense, the present study generated a theoretical construct to transcend to spaces of labor coexistence from a hologential vision in Secondary Education; establishing a priori implications of various interrelated elements that make up this system and its connection with the environment that elucidated its potentiality, in the impact of working together. The present investigation was approached under the interpretative paradigm from a qualitative approach, with phenomenological orientation establishing a priori implications of various interrelated elements that make up this system and its connection with the environment that elucidated its potentiality, in the impact of working together. The present investigation was approached under the interpretative paradigm from a qualitative approach, with phenomenological orientation Through the interview techniques, the key informants represented by three active actors in secondary education research were approached; what led to capture the information that the interviewees attribute to the epistemic reason of the phenomenon and its context, the findings allowed to base and reveal the nature of the concurrent reality that highlighted the managerial capacity the legal apparatus, as intervening elements that strengthen the hologerence; as well as alternatives to address the need for the creation of new spaces for socialization and effective incentives that stimulate the actors involved, giving way to inter-articulate the epistemic foundations from the educational hologerence to transcend into spaces of work coexistence

Keywords: work coexistence, middle education, hologerence, management

INTRODUCCIÓN

Este artículo tiene como propósito la búsqueda de un modelo óptimo con miras a la convivencia, generación de conocimientos y aplicación social en las instituciones educativas; cuya finalidad es disponer de la hologerencia y transponer sus aristas estratégicamente para soportar sus múltiples funciones, afinar cuidadosamente los parámetros que definen su identidad y su finalidad. Desde su génesis, una misión fundamental fue delegada: convertirse en el centro de organizaciones por excelencia y por esto, el sistema educativo actual se transforma y reinventa constantemente, lo que implica la reconfiguración de sus actividades y la reformulación de su misión social.

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

para incorporarse activamente en el sector social

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 de servicios basados en 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.

Para alcanzar este fin se presentó esta investigación conformada por cinco momentos. En un primer momento ontológico se estableció cómo se manifiesta el fenómeno de la investigación y sus multidimensionales aristas en la comunidad activa de docentes, la intencionalidad del estudio y su aplicabilidad potencial.

En un segundo momento se complementó la episteme de la investigadora al evocar ideas formales que conformaron la sustentabilidad teórica y legal desde la perspectiva del autor. En un tercer momento se

plasmó el principio metodológico que permitió establecer el mecanismo oportuno para captar la naturaleza del fenómeno desde la visión de los informantes clave.

En un cuarto momento se relacionaron las ideas y opiniones manifestadas en cada entrevista acerca de cómo consideran los informantes clave que se manifiesta el fenómeno de la investigación, su desarrollo, necesidades, potencialidad e impacto, y a partir de ellas se estableció un sistema categórico; asunto metodológico que representó la visión integral acerca del fenómeno en cuestión, su contraste con teorías formales y la opinión del autor; permitiendo así establecer una triangulación que sustentó un quinto momento y propició la génesis de una teoría emergente que generó un constructo teórico para trascender a espacios de convivencia laboral desde una visión hologerencial en Educación Media.

Seguidamente, se diseñaron alternativas de abordaje de las categorías consideradas para su fortalecimiento y disertaciones que

direccionan el proceder gerencial hacia la consolidación del sistema investigativo. Finalmente, en un sexto momento se plasmaron las consideraciones generales vinculadas a la investigación.

En referencia al momento I, se procedió a contextualizar ontológicamente el fenómeno de estudio, donde el escenario político-social venezolano, ha dado un cambio importante en la dinámica del paradigma educativo, muy distinto a lo establecido a principios de la década del 2000, dejando claro que el comportamiento del colectivo educativo ha tenido que asumir un rol diferente, observando desde la funcionalidad de las instituciones educativas, que el desempeño directivo va a estar determinado por el punto de vista de la valoración partidista- ideológica en muchos casos más pronunciada que otras.

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”.

Al concebir nuevos retos 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 debe 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 orden de ideas, el surgimiento de la hologerencia destaca lo aportado por Cordero (2011), 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 conforme a los subsistemas de la Educación. (p. 261)

Lo anteriormente señalado por el autor, denota esa enmarcación de valores y principios de los ciudadanos en formación con el currículo, construido desde y para los integrantes de la organización educativa con el fin de generar una identidad propia de sus raíces y contexto para una profunda

transformación social, donde lo que predomina no sea solo lo académico, trivial, ni complejo sino una convergencia de aprendizajes y reforzamiento de saberes en conjunto.

La contextualización de estas concepciones con la investigación sobre la hologerencia para trascender a espacios de convivencia laboral en educación media, no desdice de la amplitud del tema, pues el estudio de la relación gerencia y convivencia la cual se ha venido debatiendo desde hace mucho tiempo se acontece en el coexistir institucional, es bien comprendido que la convivencia en el ámbito educativo tiene la contradicción de tener presencia y disipación desde la vida cotidiana, lo que ha reflejado este espacio organizacional, lo cual intensifica la búsqueda de mejoras en el seno de la convivencia, tomando como epicentro la comprensión del ser, desde sus formas de comunicación efectiva como parámetro referencial de convivencia, la interacción entre los involucrados en especial entre el directivo y los miembros de su organización. A tal efecto es

conveniente ilustrar lo aportado por Ramírez (2006) quien advierte:

...hablar de gerencia es hablar de gerentes, es decir, de personas concretas que toman decisiones que afectan a los demás, positiva o negativamente, y que en consecuencia, no actúan en un vacío social. La gerencia no es simplemente una idea de la organización, como no es tan poco una simple práctica orientada al logro eficiente de los resultados, a partir de unos objetivos previamente determinados. Pensar en desafíos de la gerencia educativa es pensar en el hombre, es pensar en el otro como razón de ser de todo nuestro accionar (p.115)

En consecuencia, de lo anteriormente expresado, 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. 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.

En tal sentido, Méndez (2004), 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 mismo orden de idea, 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 de convivencia. El escenario de las relaciones interpersonales de índole

laboral puede llevar a un crecimiento en la organización de una manera apropiada si sus líderes enfatizan en la comunicación, motivación, reconocimiento e inclusión, que nos proyecta la “hologerencia”.

En concordancia a este escenario planteado se hace imperioso mencionar a Campos (2006) quien señala que:

La convivencia es vista, como un elemento indispensable en todas las sociedades humanas para que ésta alcance las metas que se han propuesto, en función de lo cual puede afirmarse que educar para y en convivencia, es educar en valores y vivir en sociedad, donde exista la posibilidad de ir construyendo una sociedad cada vez mejor que se vincule fuertemente con lo que se puede adquirir dentro del ámbito escolar. (p.56).

En referencia a lo expuesto por el autor, el valor esencial de una organización almacena su atributo principal en las relaciones entre sus miembros, donde se promueva la participación e interacción, que aporte

al acercamiento de su equipo humano y estrechar vínculos como vivir experiencias comunes, y participar en la vida institucional.

De este modo las instituciones de educación media exteriorizan necesidades de un modelo organizacional donde el hombre sea el corazón de transformaciones sociales, donde se presume que esta carestía inquiete a los gerentes de esta organización para transitar hacia espacios de convivencia generado desde y por la gerencia y su estilo de liderar a favor de la institucionalidad educativa.

Por lo tanto, este estudio se contextualizó en una situación recurrente y notable en el seno de la organización educativa, denotadas en la imposibilidad de generarse desfavorecedoras relaciones laborales-interpersonales, en algunos casos fracturadas por las llamadas lesiones personales, individualismo, poca participación y compromiso, dando cabida a la desmotivación y dificultad para el acuerdo en las obligaciones y toma de decisión al momento de direccionar tareas,

conllevando así a las divisiones por grupos, indiferencia en lo que no es de competencia directa, marcada ausencias e inasistencias en momentos claves de desarrollo de labores.

Resulta claro, la necesaria vinculación de los actores de las organizaciones educativas con las formas de convivencia, se presume que su comportamiento es en parte, un reflejo de convivencia en la sociedad, siendo esta una de las principales dificultades que se presentan al abordarla en función de mejoras o posibles soluciones. Es fundamental el papel que pueda estar representando quienes dirigen y encabezan la estructura organizativa de las instituciones como líderes.

Ante esta urgencia en la implementación de una gerencia novedosa para trascender a espacios de convivencia laboral se observó lo que sucede en la Unidad Educativa Parque Leonor Bernabo del Municipio Cocorote del estado Yaracuy, contemplando que es en la construcción teórica del accionar gerencial dado su amplia concepción

de la realidad. En consecuencia, surgen las siguientes interrogantes.

¿Cuáles son las percepciones de los gerentes involucrados para trascender hacia espacios de convivencia laboral en educación media?

¿Qué significados le atribuyen los gerentes a la Hologerencia Educativa para la trascendencia hacia espacios de convivencia laboral?

¿Por qué reflexionar en los espacios de convivencia laboral la acción hologerencial?

¿Qué fundamentos ontoepistémicos de Hologerencia educativa se interarticularían para trascender hacia espacios de convivencia laboral?

Intencionalidades del estudio

General

Generar un constructo teórico para trascender a espacios de convivencia laboral desde una visión hologerencial en Educación Media.

Específicas

Indagar las percepciones de los gerentes educativos y su trascendencia a espacios de convivencia laboral.

Interpretar los significados que tienen los gerentes de la Hologerencia educativa para trascender a los espacios de convivencia laboral.

Reflexionar en los espacios de convivencia laboral la acción hologerencial.

Interarticular los fundamentos ontoepistémicos desde la hologerencia educativa para trascender a espacios de convivencia laboral.

Referencial Epistemológico

En lo concerniente al referencial epistemológico del fenómeno de estudio, donde se sustenta la información documental para el andamiaje de la investigación, como base de la reflexión académica y científica; Arias (2006), define el referencial teórico como “el compendio de una serie de elementos

conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar” (p.23)

En el plano internacional Serrano (2017) presentó una tesis de grado para optar al título de Doctor en la Universidad Nacional de Educación a Distancia España, titulada “Competencias clave de las direcciones escolares para un liderazgo eficaz”. El objetivo principal de esta investigación consiste en determinar qué competencias clave ha de tener el líder de un centro educativo para ejercer la dirección eficazmente así como identificar el estilo de liderazgo que deberían tener las direcciones y contrastarlo con el que realmente ponen en práctica, averiguar qué funciones consideran más relevantes en el ejercicio del cargo directivo, descubrir qué problemáticas afectan a la población de directores/as investigada y qué competencias a partir de las propuestas en un modelo fundamentado en la teoría son las que consideran clave para llevar a cabo un liderazgo eficaz.

Es de considerar que tales complejidades que se suscitan

en diferentes aspectos en la gerencia educativa van a ser los que determinen la capacidad y dominio de estrategia que demuestre un gerente. Su desempeño elevará o no la satisfacción esperada de la organización, requiriendo para ello un estilo de liderazgo apropiado y sobre cargado de herramientas novedosas que el paso del tiempo va requiriendo.

En el mismo hilo conductor del modelo hologerencial que se persigue demostrar en educación para trascender hacia espacios de convivencia laboral, se plantea que ir valorando, considerando y reconociendo nuevos elementos y adaptarlo al estilo gerencial, esto permitiría abrir opciones profesionales y personales a generar nuevos paradigmas colectivos de organización.

En el contexto referencial de orden Nacional está la investigación de Rico (2017) Presentó tesis para optar al título de doctor en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Denominada; “La Gestión educativa Municipal hacia el fortalecimiento de la gerencia

educativa Local". La presente investigación tuvo como objetivo generar teoría sobre la gestión educativa municipal para el fortalecimiento de la gerencia educativa local. Epistemológicamente, se asume la investigación desde una postura interpretativa, pues el trabajo se centra en la descripción y comprensión de la realidad desde los significados de los gerentes educativos y los del personal involucrado en el hecho educativo.

Martínez (2004) 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" (p. 66).

En relación al fenómeno de estudio permite apoyar la experiencia del hecho estudiado en la interpretación de la información obtenida para acceder a las unidades significativas de la experiencia, las cuales posibilitaron la comprensión dentro su propio contexto y significados. Razón por la cual la investigación se apoyó en la

fenomenología. Según Heidegger (2003) quien señala que permite describir la experiencia sin ejemplos mentales.

Al hacer una retrospectiva del enfoque fenomenológico se menciona a su fundador Edmund Husserl (1859-1938), Y algunos representantes significativos como, Max Scheler (1874-1928), 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.

Bajo este enfoque el estudio es interpretativo, puesto que se realizó una descripción detallada de la información recabada para establecer las posibles categorías y sub categorías en el estudio, fomentando la convivencia en los espacios de la institución, que a través de la descripción hasta interpretar la información con las teorías pertinentes.

En el mismo orden de idea, Parra de Chopite (1995), señala que la investigación interpretativa, contiene descripción abundante y detallada sobre el fenómeno en estudio, lo cual permite desarrollar categorías conceptuales, servir de soporte y fundamentar supuestos teóricos previamente establecidos antes de realizar la recolección de la información.

En tal sentido, al conocer lo que está sucediendo en el contexto en cuanto a docentes y directivos, se observó la realidad tal y como se vive, todo ello para develar la concepción que posee el personal en cuanto a la hologerencia para trascender a espacios de convivencia en la institución, es decir las relaciones complementarias y la sinergia con lo emocional, lo intuitivo, lo vinculado y lo sentido por ese entorno, se estudió de una manera introspectiva vivencial instando a alcanzar el propósito general de la investigación, en el ámbito expansivo de una profunda e intrínseca relación entre docentes, directivos y su entorno social, educativo y cultural.

Desde el campo de las ciencias sociales destaca el interés creciente que los estudios cualitativos están despertando en la adopción de la fenomenología como postura teórica metodológica para comprender y describir el significado que los fenómenos tienen; la fenomenología muestra su utilidad práctica en la pedagogía al investigar la realidad social la cual es única y dependiente del contexto, es irreplicable; de allí que toda información recolectada se enmarco en el contexto de la situación

Así mismo la investigación se asumió como un proceso asociado al conocimiento y se describió la realidad existente en la unidad Educativa Parque Leonor Bernabó y el entorno que la rodea, en términos de interrelaciones productivas, armónicas, capaces de tener un impacto sobre el avance de ambos entes sociales, dónde prevaleció como factor clave la actuación oportuna de la convivencia del personal en la organización; todo esto soportado en la hologerencia.

Para efecto de esta investigación fue necesario delimitar el

ámbito de estudio, en este caso, se realizó con el personal docente y directivo de la Unidad Educativa Parque Leonor Bernabo como actores, se tomaron tres como informantes clave, de acuerdo a su perfil. En este contexto Zelditch, (1989) señala que "los informantes clave son individuos en posesión de conocimientos, status o destrezas

comunicativas especiales y que están dispuestas a cooperar con el investigador" (p. 134). A tal efecto para la selección de los informantes clave, se aplicaron algunos criterios establecidos como, ser miembros ordinarios del personal docente y directivos de la Institución, tal como se describe en el cuadro N1:

Cuadro. 1. Informantes Clave

INFORMANTES CLAVE	TIPOLOGÍA DE LOS INFORMANTES
Informante A	Directivo, Magister en Gerencia Educativa con 9 años en funciones directivas, con 15 años de servicio en la institución
Informante B	Docente Coordinador, especialista con 7 años en función gerencial, con 19 años de servicio. 11 años en la institución
Informante C	Docente Magister en Gerencia Educativa con funciones de docente de aula con 15 años de servicio en la institución.

Fuente: Castillo (2019)

Metodología de Investigación

La aplicación de Técnicas e Instrumentos para la recolección de la Información, se basó en primer lugar las entrevistas a profundidad los informantes clave, relacionados estrechamente con la

institución, posteriormente la categorización, donde se conceptualizo la idea central de la temática, para luego contrastar toda la información obtenida.

Para la técnica que se utilizó, se elaboraron cuatro guiones de preguntas, las cuales se desarrollaron

en un clima de confianza y cordialidad empleando una grabadora. Así se aprovechó a profundidad la información suministrada por los informantes, sin la intervención de la entrevistadora en cuanto a opinión se refiera. En atención a lo expuesto Taylor (1990) define la entrevista profundidad, a reiterados encuentros, cara a cara con el investigador y los informantes, en donde se destaca la experiencia con sus propias palabras. También Lewin (1992) expresa que las entrevistas a profundidad exploran las raíces y complejidades de los sentimientos.

Este tipo de entrevista, permitió describir el mundo vivido por las personas entrevistadas con la finalidad de lograr interpretaciones que van a ser fidedignas del significado que tienen los fenómenos descritos. Es importante mencionar que la aplicación es flexible, abierta, lo que condujo a una comunicación equivalente, Martínez (2002), sostiene que la entrevista es un instrumento técnico con gran sintonía epistemológica con la metodología cualitativa; ya que esta adopta la

forma de un diálogo coloquial lo que va a profundizar en la personalidad del entrevistado no para conocer sólo su punto de vista sino para observar sus gestos, movimientos actitudes y así develar las situaciones presentadas.

La información recabada fue de primera mano, una vez grabada y transcrita, se estructuró según el carácter del estudio y el enfoque metodológico planteado en la presente investigación, se utilizó una guía de entrevista, conformada por cuatro guiones de preguntas, de la manera siguiente: Guion uno, dos, tres y cuatro formulando preguntas aplicadas individualmente a los informantes, considerando los propósitos de la investigación.

De igual manera, permitió abordar a los informantes clave que proporcionaron la información, dirigida a comprender la perspectiva que tiene el entrevistado respecto al fenómeno de estudio. Las entrevistas se califican como flexibles y/o dinámicas, enmarcadas en una conversación espontánea, caracterizada por no poseer una estructura definida, sino más bien, por

preguntas abiertas, donde las respuestas de los informantes revisten gran importancia, en función de la situación estudiada.

Categorización de la Información

De igual manera se procedió a la categorización de la información, luego de la interpretación que se obtuvo de los informantes clave se sistematizo de manera tal que pudo ser entendida, para tal efecto la información obtenida se organizó en matrices, de acuerdo a Martínez (2004) 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” (p.16).

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. Permitió 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 organizo 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.

CUADRO 5: Matriz de Categorización y Sub-categorización del informante

1

CATEGORIAS	SUB-CATEGORIAS
Hologerencia.	⇒ Estructura organizativa ⇒ Gerencia. ⇒ Integralidad. ⇒ Conocimiento. ⇒ Aprendizaje experimental. ⇒ Mejoramiento continuo.
Liderazgo institucional	⇒ Liderazgo ⇒ Tipos de líder ⇒ Liderazgo Docente.
Gestión Organizativa.	⇒ Asignación de funciones. ⇒ Capacidades de acción. ⇒ Desarrollo de tareas.
Participación.	⇒ Asignación de Responsabilidades. ⇒ Reflejo sentimientos.
Convivencia laboral.	⇒ Acuerdos de convivencia. ⇒ Actividades organizadas. ⇒ -Comunicación. ⇒ Sentido de pertinencia. ⇒ Valores.
Acción comunicativa.	⇒ Comunicación mecánica. ⇒ -Comunicación multidireccional.

Fuente: Gráfico 3. Mapa representacional de las categorías y subcategorías extraídas de la información proporcionada por el Informante N° 1.

RESULTADOS

Los hallazgos revelan que la gerencia de educación media emplea en su agenda institucional y organigrama pautas e información de cadena de mando y a la vez seguimiento en el cual la organización se fundamenta para la funcionalidad del quehacer institucional, así como control de los espacios académicos, deportivos, administrativos, de igual manera se evidenció las pautas y normas de convivencia escolar, sin embargo es de resaltar que todas esta planeación gerencial queda muy débil ya que no traspasa de lo lineal y visual a lo práctico, no son empleadas las acciones de liderazgo del equipo que gerencia la organización. En estos resultados se evidencia el poco conocimiento de habilidades gerenciales de una organización dinámica y compleja, propia de organizaciones educativas de la Venezuela actual. Así mismo el equipo gerencial posee conciencia de la importancia del conocimiento de estrategias gerenciales novedosas que fortalezcan sus habilidades y su control interno y afectivo para proyectar desde su rol protagónico a la organización. De tal manera que los entrevistados manifiestan que cuentan con ejercer el uso de la comunicación como: Llevar actas de reuniones generales, conversaciones individuales, supervisiones de actividades antes, durante y después, lo que permite observar la importancia hacia los elementos que intervienen en la praxis gerencial.

En lo referente a las normas de convivencia que se manifiesta en el hallazgo de la entrevista lo cual se concibe solo para las actividades estudiantiles, mas no traspasa a un acuerdo de convivencia laboral entre la organización, reconociendo que este es un detonador para las manifestaciones de apatía y comunicación laboral, al momento de ejecutar las actividades y la común convivencia institucional. Al respecto sustenta Quintero, E (2004). *“El encuentro entre el gerente y el personal puede ser decisivo para generar un gran proyecto o un conflicto”*. Se evidencia la potencialidad de lo que representa el gerente educativo en la institución de educación media si de querer mejorar y encausar a un buen ambiente de convivencia se refiere. Así mismo Quintero (ob cit) argumenta;

“En el contexto de la organización, es el gerente quien tiene la responsabilidad histórica de integrar a su personal, de integrarlo en su dimensión funcional y humana. La época del autoritarismo hay que superarla, el respeto a la vida del gerente y a la del personal es transcendental. Por ello la preparación del Gerente a este nivel sigue justificándose” P185.

Sumado a lo expuesto por el autor, y en concordancia con la relevancia de la investigación como lo es el conocimiento y el mejoramiento continuo que requiere el personal en general, en mayor proporción el equipo gerencial de educación media en función de internalizar en un sistema holístico de gerencia educativa, que eleve el desarrollo de calidad humana, la participación e integración de toda la organización educativa, lo cual constituye el fortalecimiento de las relaciones interpersonales y de convivencia laboral, el impulso de una gestión educativa que dé un nuevo sentido a la gerencia en las

instituciones de educación media desde un escenario que visiona una organización que opere desde los cimientos del humanismo, la valía del *Ser* antes que el imponer con el propósito de ir superando las circunstancias de cambio que se generan en las organizaciones de educación media, así como en el contexto social.

En este sentido Cordero (2011), 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”. Desde esta perspectiva el logro de una cultura dentro del contexto organizacional, es fundamental para generar la satisfacción del desarrollo laboral en armonía, una comunidad que culturalmente se comunique, va a entender, comprender y conocerse formando

patrones que con el paso del tiempo logran una identidad que será marcadamente generacional. Es pertinente manifestar que en el accionar del gerente de quien guía y conduce la organización está el actuar de esa estructura humana que conviven y construyen su propio clima laboral; a través de la comunicación, el liderazgo, la disposición al trabajo, el respeto mutuo, es decir la práctica del todo, la integralidad, poner en destreza el sinergismo en vez del individualismo. Desde esta perspectiva se asume una organización Hologerencial encausada a propiciar espacios de convivencia laboral en educación media.

CONCLUSIONES

Se plantean las conclusiones de la presente tesis doctoral, donde el propósito fundamental es Generar un constructo teórico para trascender a espacios de convivencia laboral en Educación Media desde una visión

hologerencial. En función de los propósitos planteados en la investigación, al respecto se indagan las percepciones de los gerentes educativos y su trascendencia a espacios de convivencia laboral:

- Desde esta postura los gerentes tiene una limitada concepción de la interconexión entre la gerencia y la convivencia, lo que a través de nuevos conocimientos en su papel jerárquico, logran alcanzar interés y compromiso ante circunstancias que les envuelve y les compete como pieza clave en una organización.
- Se aprecia que la información, difusión y práctica de herramientas intervienen para propiciar espacios laborales armónicos.

De acuerdo con el propósito de interpretar los significados que tienen los gerentes de la Hologerencia educativa para trascender a los espacios de convivencia laboral:

- Se obtiene desde esta perspectiva, una adquisición intrínseca, en el abordaje de la hologerencia educativa como herramienta que vincula los perfiles idóneos del gerente educativo, tanto en su relación interna con el equipo de trabajo como con la comunidad educativa en general. Logrando el fortalecimiento de la vinculación gerente - docente y gerente comunidad.

En el propósito de reflexionar en los espacios de convivencia laboral la acción hologerencial. Resulta importante que;

- Producto de la aplicación del estudio, y la proyección en conocimiento sobre la hologerencia en la institución educativa, se logró un dinamismo de apertura a novedosas ideas en cuanto a planificación, organización, dirección, seguimiento y control de cómo se visionan las bases de una organización con la puesta en práctica de esta

herramienta gerencial en el contexto de educación media.

Al Interarticular los fundamentos epistémicos desde la hologerencia educativa para trascender a espacios de convivencia laboral.

- Se desprende que desde el conocimiento se puede enlazar y direccionar una realidad que antes no se apreciaba, o era nula.
- Desde el paradigma del saber se fundamenta en la gerencia de la institución educativa estudiada una posibilidad visible de trascender a espacios de convivencia laboral, ante la interarticulación de saberes hologerenciales, que vincula la flexibilidad del pensamiento, sentimiento, valoración, y toda capacidad para asimilar los cambios y adaptabilidad del ser al espacio educativo y viceversa

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F (2006). **El Proyecto de Investigación.** Guía para su elaboración. Quinta Edición. Caracas, Editorial Episteme C.A.
- Campos, D (2006) **Tendencias Actuales de la Orientación y Convivencia en Venezuela.** I Congreso Internacional D Investigación Y Postgrado. Universidad Nacional Experimental Politécnica De La Fuerza Armada Nacional.
- Chopite (1995) **Estudio de Caso Cualitativo en la Investigación Educativa.** Rubio: Fotolito Estudio Imagen
- Cordero, T (2011) **Prolegómenos Epistémicos desde una Hologerencia Educativa. Campus de Bárbula,** Venezuela. Mayo 2011
- Heidegger (2003). **Filosofía Y Pensamiento.** Editorial, S. A., Madrid
- Lewin (1992) Disponible en URL: http://es.wikipedia.org/wiki/Kurt_Lewin
- Méndez, E. (2004). **Gerencia Educativa.** Editorial McGraw Hill. Caracas.
- Martínez M. (2002) **La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación.** México: Trillas.
- Martínez, M. (2004). **El Comportamiento Humano.** México: Trillas.
- Quintero, E. (2004) **Hologerencia Académica. Si Usted Tiene Coraje Asuma el Cambio.** Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo Venezuela.
- Ramírez L (2006) **Nuevos Desafíos de la Gerencia Educativa.** Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia.
- Rico, F (2017). Universidad pedagógica experimental Libertador. Tesis doctoral. **La Gestión Educativa Municipal Hacia el Fortalecimiento de la Gerencia Educativa Local.**
- Serrano, R (2017). Universidad Nacional de Educación a Distancia España. Tesis Doctoral. **Competencias Clave de las Direcciones Escolares para un Liderazgo Eficaz.**
- Sosa, O (2012). **Gerente Edificador, de Organizaciones Espiritualmente Inteligentes en las Empresas del Nuevo Milenio.** Tesis Doctoral Universidad Fermín Toro. Cabudare Venezuela.
- Taylor. (1990). **Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación.** Barcelona: Paidós the Micro/Macro Problem”
- Zelditch, (1989) **"La Observación Participante Análisis de la Realidad Social,** Madrid: Alianza.