



GERENCIA EDUCATIVA DESDE UNA MIRADA TRANSCOMPLEJA

Manuel Aular Piñero Cancine

Doctor en Ciencias de la Educación (aular2000@gmail.com)

Resumen

El ensayo tiene como propósito fundamental: Vislumbrar la Gerencia educativa desde una Mirada Transcompleja en las Instituciones de Educación Universitaria. Aquí se destaca el papel de la concepción epistémica de la transcomplejidad en la nueva era de la gerencia, la cual incorpora una cosmovisión donde se interconectan los actores educativos universitarios a través de un entretejido consonante que despliega un lienzo armónico para la acción gerencial. La metodología abordada en este ensayo, se cobijó en los postulados del paradigma interpretativo con una metodología cualitativa para vislumbrar la situación que se estudia, se tomó la ruta metódica de la hermenéutica gadameriana, tomando como escenario de referencia al Instituto Pedagógico Rural El Mácaro "Luis Fermín" de San Fernando estado Apure. De acuerdo a las conclusiones, se propugna una misión gerencial emergente ante los nuevos retos y desafíos que reclama las condiciones educativas actuales caracterizadas por un mundo globalizado, la incertidumbre y en algunos casos la serendipia. Ante estos retos que impone la postmodernidad, el gerente educativo debe estar preparado para enfrentar las diversas situaciones que emergen de la cotidianidad universitaria, entramando su acción organizacional, de gestión y valoración en función de la condición humana y la pluralidad de saberes que identifican a cada miembro de la comunidad universitaria.

Palabrasclave: Gerencia Educativa, transcomplejidad.



EDUCATIONAL MANAGEMENT FROM A TRANSCOMPLEX VIEW

Abstract

The main purpose of the essay is: To glimpse the educational Management from a Transcomplex point of view in the Institutions of University Education. Here the role of the epistemic conception of transcomplexity is highlighted in the new era of management, which incorporates a worldview where university educational actors are interconnected through a consonant interwoven that unfolds a harmonious canvas for managerial action. The methodology approached in this essay was sheltered in the postulates of the interpretive paradigm with a qualitative methodology to glimpse the situation under study, the methodical route of Gadamerian hermeneutics was taken, taking as a reference scenario the Rural Pedagogical Institute El Mácaro "Luis Fermín" from San Fernando Apure state. According to the conclusions, an emerging managerial mission is advocated in the face of new challenges and challenges demanded by the current educational conditions characterized by a globalized world, uncertainty and in some cases serendipity. Faced with these challenges posed by postmodernity, the educational manager must be prepared to face the various situations that emerge from everyday university life, weaving their organizational, management and assessment action based on the human condition and the plurality of knowledge that identifies each member of the university community.

Keywords: Educational Management, transcomplexity.



INTRODUCCIÓN

La gerencia educativa desde la perspectiva filosófica transcompleja, estaría representada por un entramado de correlaciones multitímbrica con base a la planificación, gestión y administración de los procesos de enseñanza y aprendizaje desde una concepción multidimensional, dinámica, fluctuante y líquida. Lo característico de esta gerencia es la forma conjunta y heterogénea cómo se desarrolla; donde todos los actores involucrados en el proceso educativo son indispensables como parte del todo que conforma a la institución educativa.

Una gerencia donde las propuestas de soluciones son productos de alternativas tejidas como un estamento que emerge de nuevas concepciones y transformaciones que muestran muchas veces signos de complejidad en la gestión de nuevos conocimientos para gerenciar la educación universitaria con base a nuevos modelos de desempeño y funcionalidad que favorezca la institución desde su diversidad, heterogeneidad, movimiento y su configuración compleja de la misión gerencial; es decir, una gerencia entramada en la auto organización, recursividad, situaciones inciertas y en lo indeterminado.

Por consiguiente, la gerencia educacional desde la mirada transcompleja, estaría caracterizada por comportamientos dialógicos que recursivamente hacen que la relación de los sistemas organizacionales de la institución educativa y sus miembros estén imbricados en un sistema que se desarrolla recíprocamente con los fenómenos que suceden en la realidad gerencial. Estamos ante el reto de asumir una gerencia educacional más abierta e inclusiva, hologramática, auto organizadora; donde no solo se tome en consideración lineamientos verticales centralizado, sino; considerar las sugerencias y situaciones que vislumbra la gerencia local representada por la institución educativa en su contexto geográfico natural.

De acuerdo a la expectación científica del autor, se fija como propósito fundamental de este ensayo: Vislumbrar la Gerencia educativa desde una Mirada Transcompleja en las Instituciones de Educación Universitaria. El ensayo se ha estructurado en función la Introducción, análisis y resultados que se ubican en el desarrollo teórico/conceptual del fenómeno que se estudia y una reflexión al cierre entramada en las conclusiones. En este sentido, para el desarrollo teórico del ensayo se recurre a dos constructos principales que configuran la realidad objeto de estudio los cuales se entran en la Gerencia Educativa y Transcomplejidad.

Gerencia Educativa

La gerencia educativa en nuestra universidades en los inicio del siglo XX, todavía se mantienen atadas a diversas directrices verticales emanadas de una gerencia centralizada que determina las normas y procedimientos que se debe seguir para gestionar la educación en estos espacios. Lo que implica tomar decisiones en algunos casos sin constatar la realidad situacional que vive cada universidad en su contexto



geográfico natural, donde se entraman diversas situaciones que caracterizan a cada núcleo o extensión universitaria de una manera muy particular requiriendo de una gerencia adaptable a cada situación universitaria de acuerdo a su realidad y necesidades.

Entendiendo que nuestras universidades se deben regir por ciertos lineamientos emanados del ministerio del poder popular para la educación universitaria, también es cierto que cada universidad tiene una filosofía muy particular que la distingue de otras universidades de acuerdo a sus programas curriculares y su ubicación geográfica. Esto implica que cada gerente universitario independientemente de las directrices unísonas que surgen del ministerio del poder popular para la educación universitaria o sencillamente de cada rectorado está obligado a dar fiel cumplimiento a estas normas sin importar en algunos casos cual sea la realidad educativa que esté viviendo la universidad en su contexto.

Existen lineamientos centralizados que pueden asumirse de manera total en algunos núcleos, decanatos o extensiones universitarias dado sus condiciones de infraestructura, de equipamiento o el capital intelectual requerido para hacer realidad la función gerencial pertinente en cada caso. Todavía persisten paradigmas en la gerencia que delinear la ruta que debe seguir el gerente para realizar su gestión. Al respecto, Balza, (2008), menciona: “los paradigmas gerenciales no son más que modelos de gestión epocales para pensar y conducir la vida de las organizaciones sociales” (p. 4) es decir, que los modelos o paradigmas gerenciales tienen una vigencia en un determinado tiempo histórico donde estos generan condiciones favorables de manera transitoria, lo que lleva a repensar la gerencia de una forma compartida con base a la interacción relacional de los actores educativos intervinientes en el proceso.

Este tipo de escenario debe propiciar una gran reflexión sobre lo que significa gerencial una institución educativa de acuerdo a sus recursos instalados para su funcionamiento. Es aquí, donde en la mayoría de los casos, se requiere de una gerencia desestructurada que valore la condición humana para tomar decisiones adaptable a cada contexto universitario de acuerdo a sus requerimientos particulares. En este sentido, Guedes (2001) citado por Balza (2008), al conceptualizar la gerencia aporta:

En el proceso gerencial hay dos grandes dimensiones: una dimensión estructurada, denominada así porque se apoya en principios válidos, sistematizados y pautados en manuales. Esta dimensión supone cuatro procesos: planear, organizar, ejecutar y evaluar. La otra dimensión de la gerencia es desestructurada y asistemática, en tanto se desenvuelve dentro de una dinámica abierta y en escenarios muy impredecibles. Ella comprende todo lo concerniente a la acción de dirigir los grupos humanos. (p. 29).

Lo anterior, lleva a pensar que el gerente no solo debe considerar someter su gestión educativa a recetas o manuales que predeterminen su trabajo desde una



24303

BA2021000018



perspectiva tradicional en función de las fases convencionales de una gerencia estructurada. Aquí el gerente debe hacer uso de su heurística para configurar su creatividad e innovación para concebir una gerencia arrítmica, asistemática donde lo fortuito sea considerado como una posibilidad latente que debe enfrentar el gerente en todo momento para superar cualquier situación no deseada.

Es decir, es hora de hacer un repliegue que lleve al gerente a repensar una nueva forma de concebir la gerencia de una manera más amplia e incluyente donde todos los actores educativos son requeridos para construir las situaciones deseadas para cumplir con los objetivos curriculares, académicos, administrativos, extensionistas y de investigación; de una manera más efectiva y eficiente para la universidad.

En este sentido, la Gerencia Educativa en estos momentos debe asumirse como un proceso heterogéneo y dinámico que la educación universitaria propugna en el devenir de la enseñanza y aprendizaje. Aquí el gerente educativo debería enmarcarse en nuevos escenarios y situaciones emergentes transdisciplinaria para concebir la planificación, organización, dirección y evaluación de los procesos, recursos y talento humano de la institución educativa, a fin de generar eficiencia, eficacia, efectividad, aprendizaje y conocimientos.

En este contexto, Covey (1998), citado por Ospina; Burgos y Madera (2017), afirma que: “La gerencia puede ser entendida como una disciplina de conocimiento que tiene por objeto de estudio las formas de gestión de las organizaciones humanas, está además enfocada a desarrollar y profundizar racionalidades, formas y metodologías de gestión y liderazgo organizacional” (p. 5) Al hablar de gerencia se está hablando de la praxis gerencial referida al arte de pensar en la organización, su dotación y el efectivo funcionamiento de las instituciones, atendiendo a un conjunto de principios gerenciales.

Por consiguiente, desde el ámbito educativo, la gerencia ha incrementado el volumen de información, en función de diversas índoles inherentes a lo docente, administrativo, de extensión e investigación; derivándose mayor complejidad en el ejercicio de la gerencia. Esto ha generado la incorporación de diversas disciplinas y dimensiones del saber para mejorar los escenarios organizacionales, lo cual significa que la gerencia educativa debe perfilarse con una orientación hacia el cambio, la remantización de la gestión educativa, donde se vincule el trabajo con el conocimiento de los problemas que se presentan en la institución, y de esta manera constituir las bases institucionales a efectos de producir rendimiento en el trabajo que se realiza.

Es importante resaltar que el gerente educativo está llamado a propiciar de manera significativa las relaciones interpersonales con todos los miembros de la comunidad educativa y asumir una actitud horizontal y humana que le permita comprender a las personas con quienes trabaja, respetando su personalidad, sus opiniones y fomentando la cooperación eficaz entre los estudiantes y docentes para que los trabajos se realicen en armonía. El trabajo de un gerente es propiciar las condiciones idóneas para resolver problemas con determinación, estableciendo comunicación



interpersonal y tener la capacidad de controlar las actividades que conlleven a los objetivos propuestos.

En este sentido, Moody (2000), al afirmar que:

El gerente es la persona clave en el proceso de propiciar la integración, de guiar la toma de decisiones a través de opciones y, lo más importante, la conservación del grupo, debiendo ser cordial para mantener las relaciones interpersonales, detectar los ánimos del personal para orientarlos, y fijar las normas de conducta para el grupo y así mantener la disciplina. (p. 49)

El sistema educativo universitario requiere de docentes con las competencias gerenciales imperativas para hacer frente a los problemas de planificación de recursos, administración del personal y financiamiento de los programas de extensión e investigación. Por lo tanto, se requiere de un profesional con conocimiento de administración del talento humano de acuerdo a las exigencias educativas de nuestro país. Lo ideal es, que el docente en su función gerencial haga productivo sus conocimientos en el manejo de situaciones difíciles, para concebir una institución efectiva con base al grupo humano que la conforma.

En este sentido, la gerencia educativa en el contexto universitario constituye un factor primordial para entamar las diversas tareas organizacionales y de planificación en un todo integrado donde los directivos sean capaces de discriminar ese todo en las partes para poder conocerlo y tomar las decisiones adecuadas para lograr una gerencia exitosa. Lo fundamental es que la gerencia pueda propiciar un ambiente que se relacione en todas las dimensiones que se conjugan en la universidad, para evitar una acción gerencial al azar, que solo tome decisiones ante situaciones casuales; es por ello, que la gerencia universitaria debe evitar en todo momento la improvisación, dado que esta son actos opuestos a la buena gerencia razón por la cual el gerente de todas las actividades del proceso educativo debe desarrollar su acción gerencial en función de prevenir las Eventualidades.

En este contexto, la gerencia educativa debería considerar un equilibrio mental entre los directivos y demás factores universitarios, para fomentar la creatividad en la gerencia con la finalidad de no someterse a normas preestablecidas rígidas, ni tampoco suscribirse a normas inflexibles. La idea aquí, es que el gerente entame su accionar de trabajo con base a la creatividad y la innovación para propiciar la consonancia imperativa en el equipo de trabajo en función de tomar decisiones acertadas para solventar cualquier eventualidad de la universidad y su entorno.

Asimismo, la gerencia educativa, está llamada a considerar la implementación de modelos que reestructuren los sistemas organizacionales derivados de las macro normativas que provienen de la gerencia central, para adecuar ciertos parámetros, requerimientos y necesidades interna de cada espacio universitario tomando en consideración su realidad educativa y el entorno donde hace vida académica. Es



necesario que se despliegue una gerencia que se entrame en la comunidad universitaria según sus condiciones humanas, sociales y culturales para propiciar un ambiente de trabajo confortable, productivo y exitoso.

Características del Gerente Educativo

Para asumir la tarea o misión de gerencial cualquier institución educativa, es imperativo que el docente que asuma esta responsabilidad cuente con una serie de competencias o condiciones básicas para realizar sus funciones gerenciales de una manera exitosa. Al respecto, González (2015), señala:

Poseer condiciones básicas de salud física y mental de equilibrio para el cumplimiento a cabalidad de su función gerencial; ente capaz de reunir cualidades personales y profesionales inherentes a su cargo capacitado para defender sus derechos y atender sus deberes con vocación de servicio; consciente del rol que desempeña como administrador de una organización valorar su actividad como una verdadera disciplina y desempeñándose con un estilo profesional propio. (En línea)

Es decir, que el docente con una misión directiva debe contar una formación académica pertinente y una integridad profesional que lo distinga desde la perspectiva moral, social y cultural para dirigir una comunidad educativa. Es por ello, que lo ideal sería un gerente educacional con una visión que conjugue la gestión académica en su especificidad y de manera integral. Un gerente que se capaz de conocer y accionar sus decisiones con base a los elementos característico de cada parte que conforma la institución educativa, de cada área, de cada departamento; pero que a la vez sea capaz de distinguir y conjugar todas las partes de manera conjunta para conocer la realidad educativa en un todo.

Transcomplejidad

La transcomplejidad se puede asumir como una epistemología emergente de segundo orden que representa una visión de mundo o episteme que surge para reentender las múltiples posibilidades para resignificar la realidad. Al respecto, Schavino (2012) citada por Meza (2014); dice que la transcomplejidad; "Desde ella se propugna la adopción de una posición abierta, flexible, inacabada, integral, sistémica y multivariada, donde lo cuantitativo, lo cualitativo y lo dialéctico se complementan en una relación sinérgica que configura una matriz epistémica multidimensional". (p. 27) es decir, implica ver la tesitura relacionar de la gerencia desde un urdimbre gerencial apoyado en lo complementario y lo dialógico; donde puedan converger varios tipos de lógicas para trabajar de manera conjunta sin que ninguna de ellas desplaza a la otra.

Asimismo, Meza (Ob. Cit); dice:



La transcomplejidad implica nuevos lenguajes para develar la sociedad cambiante a partir de otras lógicas, por ello, lo transcomplejo invita a repensar estructuras semánticas y establece una ruptura, con los viejos lenguajes investigativos que dan paso a un proceso de construcción y reconstrucción, que desde lo multidimensional e integración de saberes conduce a un lenguaje transcomplejo. (p. 1)

Es decir, la transcomplejidad ha creado una nueva semántica, con nuevos términos discursivos que le otorgan un significado trascendente a esta epistemología, que fue concebida para integrar un complexus de teorías y dimensiones que develan un enfoque complementario para superar las posturas radicales de la modernidad que solo ven el mundo real de manera fraccionada con base a especializaciones; cuando se debería vislumbrar la realidad neumónica y fenoménica de manera conjunta donde se pueda apreciar los elementos relacionales de la realidad en un todo integrado.

En este contexto, la transcomplejidad de acuerdo a Schavino y Villegas (2012), citada por Meza (Ob. Cit) "Es una actitud que reconoce la existencia de una pluralidad de aproximaciones que habían sido relegadas, como lo cotidiano, lo imaginario, la poesía, entre otros". (p. 20) Desde esta perspectiva la gerencia esta llamada a considerar la diversidad de saberes para interconectarlos respetando la postura de las diversas fuentes para luego conjugar el saber desde una lógica incluyente que permita considerar los elementos positivos y antagónicos que vienen a generar un nuevo nivel de realidad.

En este mismo ámbito, Sotolongo (2011), citado por Meza, (Ob. cit), afirma: "La transcomplejidad no implica multidisciplinas sino el respeto a la pluralidad de saberes". (p. 43) De esta opinión se puede inferir que no solo hay que enfocar la gerencia desde la perspectiva transdisciplinar, sino, que cobra relevancia la diversidad de saberes para entramar un conocimiento emergente superior que armonice la pluralidad de los actores educativos que intervienen en la misión gerencial.

De igual forma, Morín (2001) citado por Alvarez (2012), afirma que: "la transcomplejidad es un tejido de eventos, acciones, interacciones, retracciones que determinan acciones y azares que constituyen el mundo" p. 86) Es decir que esta visión paradigmática conlleva a concebir el mundo real desde la perspectiva de las relaciones, mutaciones, fluctuaciones y eventos fortuitos que conjugan la realidad observable.

Gerencia desde una mirada Transcompleja

La gerencia transcompleja viene a incorporar una condición ontoimplicadora que lleva al gerente educativo a considerar las diversas dimensiones del saber que están entramada en los actores educativos, en su complexus intelectual. Con respecto a la gerencia transcompleja, Schavino y Villegas (2010), citadas por Barrios (2018), quienes



24303

BA2021000018



describen que: “no es posible gerencial sin el enfoque relacional; donde la textura del todo se concibe como la combinación, mezcla, cambios, entrelazamientos; caracterizado por el azar, la incertidumbre y un campo unificado de posibilidades del ser. (p. 240).

Se puede interpretar, que estamos ante una gerencia que requiere de una tesitura relacionar que conjugue las especificidades gerenciales; pero que a la vez pueda apreciar los procesos gerenciales en todo su esplendor, como un todo integrado de un sistema que fluye de manera colaborativa con el concurso de todas las dependencias, áreas o departamentos que conforman la institución, con la finalidad de apreciar una gestión entramada en un hermoso acorde profundo en consonancia capaz de vislumbrar una gestión armónica de calidad total.

Por consiguiente, la gerencia transcompleja, visualiza nuevas opciones relacionales donde todas las partes de la institución se conciben como un macrosistema que requiere de una interrelación óptima para su funcionamiento. Conviene decir, que la institución universitaria estaría conformada por pequeños sistema que deben dialogar de forma interconecta para llevar a cabo una determinada tarea. En este sentido, es necesario que los funcionarios que representan cada sistema gerencial dentro de la universidad actué de manera coordinada e integrada en un todo del macro sistema; es decir, que todas las partes deben trabajar como un todo para que dichas partes pueda lograr sus metas trazadas.

Es por ello, que sería inadmisibles una gerencia parcelada o desfragmentada donde cada área, departamento o dependencia; quieran tomar decisiones de manera aislada. Este tipo de gerencia característica de la modernidad, se ha agotado en su filosofía y metodología, dando paso una gerencia que trabaja de manera conjunta con base al capital intelectual y las tecnologías emergentes producto de un mundo globalizado, que exhorta a las diversas universidades a marchar paralelas a la evolución tecnológica de la información y la comunicación, para poder adecuarse a los nuevos requerimientos de la sociedad postmoderna.

No obstante, la gerencia transcompleja requiere de un gerente que pueda pensar holísticamente; capaz de marchar más allá de parámetros apriorísticos, establecidos de manera autocrática para solo contribuir en el cumplimiento de determinadas normas. Se requiere de una gerencia capaz de auto organizarse y corregir las diversas situaciones fortuitas que surgen en el transitar de la gestión que va más allá de las acciones previamente planificadas. Al respecto asegura Molina, A. (2008) citado por González (2014).

El reto que se presenta en cuanto al desarrollo de las organizaciones transcomplejas está contextualizado en la necesidad de tener amplitud en el conocimiento, amplitud en el uso de los métodos y de los paradigmas; en la necesidad por parte de todos los que conforman la organización de aceptar y recurrir a cualquier creencia y/o disciplina, o grupo de ellas, que permita atender la realidad y adaptarse al entorno que, por demás, es cambiante, complejo e



incierto, siendo la postmodernidad el paradigma fundamental que se presenta y desde el cual se puede pensar y hacer las organizaciones del mundo de hoy. (p. 23)

Según lo anterior, se puede afirmar que es necesario que las instituciones bajo una gerencia transcompleja se dibujen en un lienzo lleno de amplitud metódica y paradigmática que pueda considerar en todo momento las posturas, creencias y opiniones que permita comprender el mundo real en su contexto de acuerdo a sus transformaciones y adecuaciones que son necesarias para adaptarse a nuevas concepciones o paradigmas gerenciales.

En este contexto, es imprescindible que la gerencia transcompleja pueda desplegarse desde un enfoque transversal donde se entremen una urdimbre transdisciplinar. Al respecto, Huircalaf, (2003), menciona que una cosmovisión emergente de la naturaleza transcompleja requiere;

Un enfoque transversal y transdisciplinario que requiere de la integración de múltiples contextos, dimensiones y disciplinas, el cual enfatiza en una meta-estrategia y una meta-proceso adecuado para el logro de una gerencia efectiva, así como de elementos habilitadores para la auto-conformación del tejido teórico reticular, desde una perspectiva transcompleja. (p. 102)

Esta postura implica que el gerente educativo considere en su accionar múltiples dimensiones del conocimiento para entrelazar diversos contextos que lo lleven a configurar decisiones asertivas producto de un diálogo disciplinar y el consenso de los actores educativos que intervienen activamente en el proceso. En este contexto, vale señalar lo dicho por Prada (2010) citado por Goyo; Figueredo; Méndez; Chirinos y Rivero (2012); quienes señalan que:

La educación es compleja, su organización se configura desde los sistemas que la abordan y definen, emerge de la sociedad y al mismo tiempo se abre a ella y a sus ciudadanos en un marco multidimensional andragógico/pedagógico, didáctico y curricular; los cuales se estructuran en componentes y funcionan en interrelaciones para hacer del proceso de formación de las nuevas generaciones una educación de excelencia que le es propia al mundo de hoy. (p. 113)

Hay que asumir, que la educación es un macrosistema donde convergen diversas disciplinas multidimensionales como: la andragogía, hebegogía, pedagogía, sociología, filosofía y el andamiaje curricular, entre otras. En este sentido, hay que propiciar la acción gerencial en función de que el macrosistema y sus diversos componentes trabajen de manera unísona, pero que al mismo tiempo se pueda apreciar las diversas voces que configuran la polifonía que emerge de cada disciplina para formar un orfeón epistémico gerencial de alto nivel educativo.

Se puede decir entonces, que la gerencia actual debe considerar hacer un repliegue para remantizar las diversas formas de pensar los modelos organizacionales de la



gerencia en los espacios universitarios. Siguiendo a Lanz (2001), citado por González (Ob. Cit) dice que: “Los nuevos enfoques sobre los procesos organizacionales se sitúan expresamente por encima de la lógica epistémica de las disciplinas. Esta óptica trastoca los fundamentos del viejo modo de pensar de la organización.”. (p. 168) Es decir, el gerente postmoderno no debe temer de propiciar cualquiera ruptura paradigmática que lleve a desplazar las viejas concepciones para pensar los niveles organizacionales en las instituciones educativas.

En este sentido, se requiere de una gerencia que sea multirefencial con nuevos niveles de exigencia enmarcado en un proceso dialectico reflexivo que genere un consenso sobre las acciones o decisiones que se deben adoptar para enfrentar cualquier situación adversa en el funcionamiento administrativo, académico, de extensión o investigación en la universidad. Para hacer posible este tipo de gerencia es imperativo que se tome en consideración el elemento humano, el capital intelectual como patrimonio intangible de la universidad. Para ello, es fundamental que la universidad propicie situaciones de actualización, perfeccionamiento profesional y seguimiento del progreso de los actores educativos en sus diferentes ámbitos de trabajo.

En este contexto, Brooking, A. (1997) citado por González (Ob. cit) expresa que:

El Capital Intelectual dentro de su compleja trama de activos intangibles, requiere particular atención en los activos centrados en el individuo como lo es su educación y competencias, así como en los activos de infraestructura dirigidos a la filosofía de gestión, cultura organizativa o sistemas de tecnologías de la información. (p. 240)

Es decir, que la gerencia universitaria debe velar por el nivel educativo de sus empleados, para que estos posean las competencias requeridas para desempeñarse eficaz y efectivamente dentro de las funciones inherentes a su cargo. Vale decir, que la gerencia transcompleja se entrama en la inteligencia de los actores que hacen vida activa en la institución, con base al andamiaje de conocimiento que cada miembro de la institución posea y practique en su devenir pedagógico diario. Se necesita un talento humano que sea valorado por la universidad en el contexto de los sistemas de información, generación y gestión del conocimiento; y como el docente universitario es capaz de compartir saberes mediante las diversas alternativas tecnológicas que el mundo cibernético y la inteligencia artificial vislumbra en la era de la 4ta revolución industrial.

No obstante, la gerencia transcompleja, además de considerar de forma significativa la condición humana de los actores educativos, también centra su accionar en la producción e intercambio de información que debe la calidad intelectual de los actores que intervienen en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Estamos ante una era de la información y de gestión del conocimiento a través de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), las cuales vienen a significar una herramienta



comunicacional imperativa para la planificación, ejecución y seguimiento de las actividades académicas en estos tiempos de incertidumbre que vive la humanidad motivado a la pandemia Covid 19, que requiere con mayor dedicación y ahínco en el uso de las TIC para seguir en este apostolado de la educación.

Metodología

Con respecto a la metodología abordada en este ensayo, el mismo se cobijó en los postulados del paradigma interpretativo con una metodología cualitativa para vislumbrar la situación que se estudia, desde la concepción metódica de la hermenéutica gadameriana, apoyado en una investigación de documental, y tomando como escenario de referencia al Instituto Pedagógico Rural El Mácaro “Luis Fermín” de San Fernando estado Apure, donde se pudo observar la realidad, y consultar mediante encuentros dialógicos con tres docentes con funciones administrativa/directivas, quienes gentilmente compartieron sus experiencias e interpretaciones que ellos le otorgan al hecho gerencial desde una perspectiva transcompleja.

En este sentido, los relatos emitidos por los docentes consultados fueron objeto de una hermenéusis rigurosa y profunda para buscar argumentos teóricos vinculantes y armónicos con la postura emergente de los actores educativos, pero sobre todo del investigador, para presentar nuevas concepciones de la gerencia educacional desde una postura epistemológica de segundo orden que reclama una remantización del saber desde lo transdisciplinario y el replanteamiento del pensamiento que todavía se encuentra atado a muchos dogma de la modernidad; por consiguiente, el autor presenta una relatoría teórica argumentada producto de las interpretaciones de la gerencia educacional en los espacio universitarios.

Conclusiones

Por otro lado, en el marco de las conclusiones, se puede decir, que es el momento de asumir una gerencia que tome en consideración los postulados transcomplejo de la filosofía moriniana para considerar y fortalecer el talento oculto de los actores educativos con base a la libertad de pensar y aprender siempre algo nuevo. Esta gerencia reclama una nueva ética del conocimiento para apreciar de manera rigurosa y significativa la calidad humana dentro de la institución y poner este conocimiento al servicio de la sociedad. La idea es avanzar más allá de los modelos normativos y procedimientos rutinarios para penetrar en una lógica gerencial compleja y transdisciplinaria entramada en el pensamiento complejo de quien dirige el proceso educativo.

Un pensamiento complejo, que según Ugas (2006), “articula lo desarticulado sin desconocer sus distinciones; es comprender la concurrencia, el antagonismo y la complementariedad de los contrarios al conjugar certeza con incertidumbre.” (p. 12) En este sentido, el pensamiento del gerente debe ser capaz de distinguir la diversas lógicas como; la lógica difusa, borrosa moriniana y la lógica del tercer incluido de



Nicolescu; esta última, permite que el gerente conjugue la realidad gerencial tomando en consideración los aciertos y los elementos contradictorios para unirlos en un todo complementario para generar un nuevo nivel de realidad. Un nuevo nivel de realidad que se embulle en la epistemología compleja caracterizada por lo dialógico, hologramático y recursivo. En consonancia a lo anterior, Balza (Ob. cit), conceptualiza a la epistemología de la complejidad como:

Un modo de pensar la multidimensionalidad de la existencia humana, que define el mundo de la vida en su conjunto, donde se propugna la concurrencia de múltiples niveles de realidades: nouménicas, fenoménicas y noosféricas, para el diálogo entre las distintas lógicas del pensamiento, la lógica formal, la lógica configuracional y la lógica reconfiguracional, es decir, aquella que da cuenta de una cognición compleja. (p. 6)

Esta epistemología es considerada de tercer orden, dado que deja atrás los postulados del positivismo el cual asume la realidad de manera desfragmentada, para concebir el mundo real de manera conjunta, donde se pueda apreciar todas las dimensiones que lo conforma. Aquí juega un papel determinante los niveles de percepción, de acuerdo lo neumónico, que viene a implicar toda la realidad expuesta a percepción del ser humano pero a la cual no tenemos acceso en su totalidad, solo podemos acceder a una parte de ella; sin embargo, tenemos lo fenoménico que sería la realidad sujeta a nuestro sistema de interrogación limitados por nuestros sentidos; y lo noosférico que corresponde a la urdimbre de seres inteligentes que hacen uso de un razonamiento apoyado en una lógica configuracional.

Finalmente, se exhorta a las instituciones universitarias bajo esquema o sistemas organizacional o gerenciales complejo, contar con un equipo de trabajo transdisciplinario audaz, abierto a todas las posibilidades de conocer y resolver los problemas de la institución con base a una transepistemología que trascienda los métodos convencionales para apropiarse de cualquier conocimiento o saber. Siguiendo a, Etkin (2000), este plantea que:

Al mirar la realidad de las organizaciones desde el enfoque de la complejidad, nos encontramos con la existencia de múltiples percepciones, criterios, objetivos, valores y motivaciones que conviven en la organización y siempre están presentes en el momento de todo análisis y decisión.” (p. 69)

Es decir, nace el imperativo de una gerencia que asuma el hecho educativo desde las diversas concepciones, criterios y propósitos pertinentes para el éxito de los procesos de enseñanza y aprendizaje. Para ello es necesario cultivar en los gerentes educativos una cultura organizacional y filosófica entrama en lo múltiple, lo incierto y la incertidumbre, para considerar en el proceso gerencial las diversas dimensiones del saber y las diversas concepciones de pensamientos que se conjugan en el contexto educacional.



Referencias bibliográficas

- Alvarez, Z. (2012) Gerencia transcompleja, tecnología y conocimiento: elementos indisolubles en el siglo xxi UNA, Venezuela. Disponible en: <http://200.109.231.84/campusvirtual/edicion2/articulo%205.pdf> [Consulta: julio, 26/20]
- Balza, A. (2008) Gerencia desestructurada y postmodernidad. Una reticulacion teórica compleja para resignificar la condición humana en organizaciones sociales. Caracas. Fondo Editorial Gremial Apunestr.
- Barrios, R. (2018) Cultura y Valores Organizacionales Emergentes en la Gerencia Transcompleja. Revista Scientific - Artículo Arbitrado - Registro nº: 295-14548 - Vol. 3, Nº 9 - Universidad Fermín Toro. Disponible en: <file:///E:/236-Art%C3%ADculo%20Original-859-7-10-20181122.pdf> [Consulta: julio, 2/20]
- Etkin, J. (2000) *Política, Gobierno y Gerencia de las Organizaciones*. Editorial Prentice Hall: Ch
- González, Ina M. (2014) Las organizaciones transcomplejas: del conocimiento a la toma de decisiones. Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura, vol. XX, núm. 1, enero-junio, 2014. Universidad Central de Venezuela. Caracas, Venezuela. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/364/36433515011.pdf> [Consulta: Julio, 25/20]
- González, M. (2015) Importancia del liderazgo directivo en el desempeño pedagógico docente de la unidad educativa Abdón Calderón. Disponible en: https://padlet.com/cristhian_e12/m5a2k7kqbyfh [Consulta: Junio, 25/20]
- Goyo, A; Figueredo, C; Méndez, E; Chirinos, E; Rivero, E (2012) La gerencia de la educación universitaria, en la perspectiva de la transcomplejidad. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/709/70925416004.pdf> [Consulta: junio, 6/20]
- Huircalaf, J. (2003) La cosmovisión emergente de la naturaleza transcompleja. Editorial Continental México.
- Meza, D. (2014) La Transcomplejidad como opción integradora de saberes. Comunidad y Salud vol.12 no.2 Maracay dic. 2014. SciELO. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932014000200001#:~:text=La%20transcomplejidad%20es%20entendida%20como,%2C%20integral%2C%20sist%C3%A9mica%20y%20multivariada%2C [Consulta: julio, 10/20]
- Moody, M. (2000) Gerencia Estratégica. Planeación y Gestión. Séptima Edición.3R Editores. Colombia.
- Ospina, D. Burgos, S. Madera, J. (2017) La gerencia educativa y la gestión del cambio. Revista Diálogos de Saberes, (46)187-200. Universidad Libre (Bogotá).
- Ugas, G. (2006) *La Complejidad. Un Modo de Pensar*. San Cristóbal. Ediciones Taller Permanente de Estudios Epistemológicos en Ciencias Sociales.



SEMBLANZA DE LOS AUTORES

Manuel Aular Piñero Cancine

Postdoctorado en Epistemología e Innovaciones Educativas (UPEL); Postdoctorado en Investigación Educativa (IVISED-UPEL); Postdoctorado en Gerencia Educacional (UPEL) Doctor en Ciencias de la Educación (UNERG); Magister en Educación, mención Investigación Educativa (UNERG); Especialista en Informática y Telemática en Educación a Distancia (UNA); Profesor en Educación Integral (IMPM) Profesor universitario de postgrado en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Instituto Pedagógico Rural El Mácaro “Luis Fermín” y UNELLEZ – Apure.

ORCID: 0000-0003-3073-7575

Correo: aular2000@gmail.com

