

## CRISTAL ONTOLÓGICO DEL NUEVO GERENTE EN RELACIONES INTERPERSONALES A PARTIR DE LOS SUJETOS EN EDUCACION MEDIA GENERAL

José Daniel Castro Martínez  
elgenio1267@gmail.com  
Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas

Sinopsis Educativa  
Revista Venezolana  
de Investigación  
Especial 18, Nº 2  
Diciembre: 2018  
pp 49 - 56

Recibido: Octubre 2018  
Aprobado: Noviembre 2018

### RESUMEN

*La Gerencia Educativa, como medio de liderizar institucional y educativamente a los hombres, permite la puesta en marcha de una supervisión del colectivo profesoral y administrativo para el logro de las metas propuestas por cada líder en toda institución académica. En este orden, el propósito de la investigación centra su atención en develar el significado que tiene para los sujetos de la Educación Media el nuevo gerente desde el cristal ontológico. En tal sentido, indagar desde esa perspectiva la ética del gerente y afines en atención a las relaciones interpersonales, el cual está enmarcado en un ser cooperativo, protagónico, proactivo, competitivo, y que en la actualidad ha perdido su esencia. En este artículo se destacan como sustentos teóricos la Teoría Humanista de Carl Rogers (1959), quien se interesó en el estudio del individuo en sí mismo, así como la Teoría de la Comunicación de Wilbur Schramm (1954), quien refiere sobre la comunicación humana, ya sea interpersonal o de grupo. La investigación está enfocada en el paradigma interpretativo, bajo el método fenomenológico hermenéutico. Por otro lado, para la aprehensión de la información se aplicó una entrevista en profundidad a tres (3) docentes y el análisis de los resultados se categorizó, estructuró, contrastó y trianguló. Como reflexión aproximada final, es posible entender que en esta identidad cognitivo-moderna, la educación con su líder gerencial aparece para llevar a cabo un trabajo mancomunado, de unión recíproca, donde la línea de propuesta sea la búsqueda de la hermandad humana para que los profesores sean animadores de un crecimiento holístico de los sujetos, de tal modo que ninguna funcionalidad mediadora logre superar el valor central de la realidad personal.*

**Palabras clave:**  
Cristal, ontológico,  
nuevo, gerente,  
relaciones, interper-  
sonales, Educación,  
media, general

## REDEFINITION OF KNOWLEDGE: COMMUNITY SERVICE AND ITS SOCIAL LINK FROM ACADEMIC SPACES

### ABSTRACT

*Educational Management, as a means of institutionally and educationally leading men, allows the implementation of a supervision of teachers and administrative staff to achieve the goals proposed by each leader in every academic institution. In this order, the purpose of the research focuses its attention on revealing the meaning that the new manager has for the subjects of the Secondary Education from the ontological crystal. In this sense, investigate from that perspective the ethics of the manager and related in attention to interpersonal relationships, which is framed in a cooperative, protagonist, proactive, competitive, and that currently has lost its essence. In this article stand out like theoretical sustenance the Humanist Theory of Carl Rogers (1959), who was interested in the study of the individual in himself, as well as the Theory of the Communication of Wilbur Schramm (1954), who refers about the human communication, either interpersonal or group. The research is focused on the interpretive paradigm, under the hermeneutical phenomenological method. On the other hand, for the apprehension of the information an in-depth interview was applied to three (3) teachers and the analysis of the results was categorized, structured, contrasted and triangulated. As a final approximate reflection, it is possible to understand that in this cognitive-modern identity, education with its managerial leader appears to carry out a joint work, of reciprocal union, where the line of proposal be the search for human brotherhood so that the teachers are animators of a holistic growth of the subjects, in such a way that no mediating functionality manages to overcome the central value of personal reality.*

**Key words:**  
Crystal, ontological,  
new, manager, rela-  
tionships, interper-  
sonal, Education,  
media, general.

## L'INTÉGRATION FAMILIALE ET SON LIEN TRANSCENDANTAL AVEC L'ÉDUCATION NON CONVENTIONNELLE

### RÉSUMÉ

*La gestion de l'éducation, comme moyen de diriger au niveau institutionnel et éducatif au les hommes, permet le démarrage d'une supervision du collectif d'enseignants des enseignants et administratif pour la réalisation des objectifs proposés pour tous les leaders dans toutes les institutions académiques. Dans cet ordre, le but de la recherche concentre son attention sur le dévoilement de la signification qu'il a pour les matières de la Moyenne Éducation le nouveau manager à partir du cristal ontologique. En ce sens, étudiez dans cette perspective l'éthique du manager et liée en l'attention aux relations interpersonnelles, lequel est encadrée dans un esprit coopératif, proactif, proactif et compétitif, et que actuellement a perdu son essence. Dans cet article se distinguent comme soutiens théorique la Théorie Humaniste de Carl Rogers (1959), qui s'intéressait à l'étude de l'individu en soi-même, ainsi comme la Théorie de la Communication de Wilbur Schramm (1954), qui se réfère à la communication humaine, soit interpersonnel ou de groupe. La recherche est centrée sur le paradigme interprétatif, sous la méthode phénoménologique herméneutique. D'un autre part, pour l'appréhension de l'information a été appliqué un entretien en profondeur à trois (3) enseignants et l'analyse des résultats a été catégorisé, structuré, contrasté et triangulé. Comme une réflexion approximative finale, il est possible de comprendre que dans cette identité cognitive-moderne, l'éducation avec ses chef de la direction apparaît pour mener à bien un travail collectif, de l'union réciproque, où la ligne de proposition est la recherche de la fraternité humaine afin que les professeurs soient les animateurs d'une croissance holistique des sujets, de telle manière qu'aucune fonctionnalité de médiation réussit à dépasser la valeur centrale de la réalité personnelle.*

### Mot clefs:

*Cristal, ontologique, nouveau, gestionnaire, relations interpersonnelles, éducation, moyenne, général.*

### INTRODUCCIÓN

El término gerencia se le considera una experiencia de la vida, una acción relativista, coyuntural y oportunista, que nos invita a organizar, guiar, unir, conversar y sobre todo liderizar a un colectivo, en especial, el educativo. De esta manera, se podrá realizar de manera eficaz todo lo concerniente al desempeño del quehacer académico y organizacional. Sumado a ello, los aportes realizados por los grandes relatores en referencia a este término juegan un papel importante dentro de una sociedad cada vez más cambiante, donde la educación refleja una crisis en todos sus ámbitos y niveles, lo que incita a preguntar: ¿Para qué y cómo? Existen los profesores, ¿Quiénes, para qué, a través de qué? Realizan sus acciones.

Desde esta conjunción de crisis y de problemática, es necesario plantear una alternativa de cómo gerenciar en tiempos fórmula mágica

para animar el sentido y los contenidos de los proyectos educativos a nivel micro y macro, tomando en consideración las acciones del docente y de los objetivos planteados institucionalmente por el líder. Este último individuo de esta razón ética se caracteriza por invitar al ser cooperativo más que competitivo en razón de vivir desde el buen uso del intercambio, diálogo, búsqueda de la razón y de la verdad.

La educación representa una herramienta de formación social en la nueva forma de ver y poner de manifiesto la cognición y metacognición, haciendo un llamado formarse integralmente en defensa de su propia identidad, buscando en todo momento el fomento de un ser humanista, cooperativista, sensible con el prójimo, que respete y haga respetar su patrimonio y su identidad como ciudadano, y que implemente el concepto de hermandad.

De igual forma, dichos establecimientos educativos además de contar con el cuerpo profesoral encargado de la formación y retroalimentación social del colectivo, debe contar con un líder educativo capaz de ofrecer una mano amiga en beneficio de un progreso del ser tanto en lo intelectual, profesional y por sobre todo en lo humanista, que digiera con efectividad el concepto de gerencia, el cual aplica la manera de guiar, supervisar y organizar una institución, sin amedrentar, vejar y mucho menos marginal al colectivo; puesto que los profesores son animadores de un crecimiento holístico de modo que ninguna funcionalidad mediadora supera el valor central de la realidad de cada individuo. Asimismo, para que la gerencia transformadora se cumpla a cabalidad, debe contar con un líder transformacional capaz de organizar primero sus ideas en la casa antes de guiar y supervisar otros entornos con el fin de que todo lo que se haga sea exitoso.

En torno a esto, Monroy (2013), señala que el gerente hoy día: "Demanda un sofisticado tipo de destreza social: Liderazgo, que lo capacite para movilizar grupos de personas y lograr importantes objetivos a pesar de los obstáculos" (p. 18). Parafraseando al autor, el gerente en su labor gravitante en todo tipo de organización actual debe aprovechar en los centros educativos sólidos resultados prácticos que ayudan a una tarea planificada, dinámica y con espíritu de cambio, direccionando en su equipo de trabajo confianza entre los actores educativos, comunicación, alta moral y, sobre todo, solidaridad.

Este mismo autor, dice que es necesario un gerente que pueda: "Unir a la gente en la persecución de un propósito significativo, a pesar de las fuerzas que lo separan, y en definitiva que pueda mantener las organizaciones educativas libres de la mediocridad caracterizada por conflictos burocráticos, y luchas de poder." (p.22-23).

Unir a la gente en la persecución de un propósito significativo, a pesar de las fuerzas que lo separan, y en definitiva que pueda mantener las organizaciones educativas libres de la mediocridad caracterizada por conflictos burocráticos, y luchas de poder. (p.22-23).

Este comentario afirma que, se requiere de un líder gerencial capaz de manejar a la comunidad educativa eficaz y eficientemente hacia el logro de los objetivos educacionales pro-

puestos; todo ello bajo un clima institucional donde cada trabajador se sienta a gusto y las decisiones permitan solventar problemas dentro de la institución, sin ocasionar más de estos.

Sobre esto, Araujo (2012), plantea que: "Los hombres que ocupan cargos gerenciales con poca información y preparación para el manejo del sistema educativo no pueden dar un rendimiento adecuado" (p. 14). Sin embargo, esa falta de adiestramiento, es decir, el desconocimiento de las teorías de la motivación, comunicación y liderazgo han conllevado a los gerentes a limitar su modo de actuar meramente en aspectos administrativos, dejando a un lado el respeto a la condición de ser humano como principal recurso que cualquier empresa u organización pueda tener. También, se debe el respeto a todo valor humano y el reconocimiento de la labor social educativa llevada a cabo por los docentes con el fin de retroalimentar a la generación de relevo.

En síntesis, un buen líder gerencial debe propiciar la paz institucional, la unión entre los que participan en el quehacer educativo y por sobre todo debe generar de manera directa relaciones interpersonales sólidas entre todos para que la armonía sea el ojo clínico del éxito de las unidades educativas. Sin esto, es imposible lograr que las personas laboren en un clima pacífico sin conflicto, dejando a un lado el amiguismo. Asimismo, se debe retribuir el tiempo de servicio que ha prestado un docente con todos los beneficios, y a su vez se le debe aplaudir por llevar a feliz término un acto educativo de calidad. En atención a lo expuesto, surgió la idea de realizar el presente artículo cuyo propósito centra su atención en: Develar el significado que tiene para los sujetos de la Educación Media el Nuevo Gerente desde el cristal ontológico.

## SUSTENTOS TEÓRICOS

### Rol del gerente transformador

Motivar ha de ser una de las funciones básicas de todo gerente. Según Hellriegel (2007): "Motivar es el proceso administrativo que consiste en influir en la conducta de las personas, basado en el conocimiento de "que hace que la gente funcione" (p.1).

Para llevar a efecto este proceso se requiere de una serie de condiciones, entre ellas, se ha de suponer que la motivación

es buena, que es un factor que interviene en el desempeño personal, el gerente como investigador debe indagar si hay o no mucha motivación y buscar los mecanismos para reponerla periódicamente y debe permitir a los gerentes ordenar las relaciones laborales en las organizaciones. Todos estos supuestos constituyen la base de la explicación de la evolución de la motivación.

Desde la ruta educativa, los gerentes tienen un gran reto; la motivación en este sentido siempre ha sido una importante fuente de preocupación para los gerentes, y es fácil entender el porqué. Los gerentes deben lograr que los objetivos organizacionales se logren con la cooperación de otras personas, y si no pueden motivar a su personal para que ejecuten las actividades, están destinados al fracaso.

En este sentido, la motivación se ha calificado como uno de los procesos más simples, pero al mismo tiempo, de los más complejos. Es tan sencillo, por tanto las personas se sientan básicamente motivadas o impulsadas a comportarse de forma tal que les produzcan recompensa. Por tanto, motivar a alguien debe ser fácil; meramente hay que encontrar lo que desea y obsequiarlo como recompensa.

### **Nuevo gerente educativo**

Persona, con plenas habilidades, destrezas y capacidad emocional y profesional, que dirige una empresa por cuenta y encargo del empresario. En esa persona se le encomienda la labor de cuidar, supervisar, controlar, planificar, las personas que bajo su mando están, en educación cumple el mismo rango, solo que la figura se traslada a la parte educativa. Desde esta perspectiva Yukl, (2008), señala que: “Un líder transformador promueve relaciones caracterizadas por escasa distancia al poder y altos niveles de confianza” (p.1).

De igual manera, Stoner (2006), expresa que se entiende por liderazgo gerencial: “El proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas” (p. 514). Esta definición involucra en primera instancia a otras personas, dada la voluntad de aceptar órdenes y sugerencias del líder, este en el proceso del liderazgo debe tener con quien compartir, en quien confiar, en quien delegar funciones, de no ser así el liderazgo del gerente sería irrelevante. Por otra parte, el liderazgo entraña una distribución desigual de poder entre los líderes y los miembros del

grupo, esto no implica que los miembros del grupo no tengan poder, el cual pueden aplicar de distintas maneras.

Se refiere un tercer aspecto en la definición: la capacidad para usar diferentes formas de poder e influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras y finalmente, la combinación de los tres primeros aspectos, reconoce que el liderazgo es cuestión de valores. Esto implica que el líder debe ofrecer una imagen donde la característica fundamental sea el ejemplo, la ética y esta se aprende de las personas que se admiran y se respetan. Es importante reforzar este sentido, los ideales siempre y cuando sean sinceros. El liderazgo debe constituirse en una conducta que sirva de soporte a las Relaciones Humanas dentro del campo organizacional.

### **Relaciones interpersonales**

Para Koontz y O’Donnel (2004), refiere que el convivir diario que los docentes mantienen dentro de su ámbito laboral, donde debe reinar la paz y las buenas costumbres, son las verdaderas relaciones comunicacionales que se llevan entre un grupo de personas que labora o conviven en un mismo establecimiento.

En este sentido, el gerente desea ser eficiente y lograr a través de su influencia que otros trabajen en función de conquistar las metas organizacionales, debe hacer uso constante de un eficiente proceso comunicacional. En este orden de ideas señalan Koontz y O’Donnel (ibidem)(2004), que: “Una buena comunicación es el intercambio de pensamientos y de información para lograr confianza y entendimiento mutuo o buenas relaciones humanas” (p. 682). De lo expresado se deduce que el proceso comunicacional es de vital importancia en cualquier organización, este proceso se constituye en el pilar fundamental de la institución.

La comunicación como actividad gerencial, persigue dos propósitos fundamentales: la información y la comprensión necesaria al refuerzo de las personas en el desarrollo de su actividad, y proporcionar las orientaciones para lograr los grados deseados de motivación, operación y satisfacción en los cargos.

A partir de la misma se conduce a un ambiente de trabajo en equipo y a mejorar el desempeño de la actividad desarrollada.

## La verdadera realidad discursiva

En el transcurrir del tiempo, la educación internacionalmente está en la búsqueda de la propia autenticidad del ser, las crisis, debates, innovaciones, barbaries, cambios, globalización, ensayos, entre otros seudónimos implementados por el hombre para la obtención de un sistema armónico, con el propósito de alcanzar una anhelada educación de calidad. Sin embargo, los esfuerzos han mostrados signos de debilidad en el sentido de que se ha avanzado a la desorientación y desarticulación en la promoción de antivalores.

Es preciso respondernos lo siguiente: ¿En qué quedamos? ¿Y en qué andamos? ¿Sobre cuál base epistémica formulo mis ideas? Es este reto y la conciencia de la absurda duplicidad lo que ha provocado que los organizadores de Congresos Internacionales de Formación del Profesorado-docente-Gerentese hayan encargado de esta temática sobre la Educación, Gerencia y modernidad en tiempos de crisis y quieran que situemos el asunto de la educación y del profesorado en el punto neurálgico en el que debe estar, sin tomar en consideración la verdadera realidad que se vive en los centros educativos.

Asimismo, en estos momentos de crisis y revolución copernicana de mitos, creencias e ideas, es cuando se hace presente que el mantenimiento de lo acomodado no tiene gran utilidad. Esto se debe primeramente a que no da resultados válidos en la práctica. Se necesita de nuevas proyecciones del sentido, de ver la realidad existente, además del uso de otra perspectiva que refleje la real autenticidad.

También se encuentra la puesta en práctica por muchos actores gerenciales de una competencia de todos contra todos. Esto representa un vacío ontológico, ya que nadie tiene derecho a sentirse superior desde la conceptualización del Yo sobre otro. Todo ser humano se debe radicalmente al respeto y al aprendizaje vivido del amor. En este sentido, parafraseando a Manes, (2009), Manes (2009), la gerencia educativa transformadora en estos momentos difíciles debe proyectarse a la un país tan rico y abundante como Venezuela.

En concordancia, es evidente que en siglos de historia civilizada, la humanidad ha obtenido bienes y logros. No obstante, es trágicamente visible que aún se mantiene, y ahora de manera ya insostenible, un mundo de negatividad, explotación, tragedia y anti-humanismo (Manes, ibídem 2009). Es allí donde actúa ese líder transformador que debe dejar a un lado su personalidad arrogante, malintencionada y humillante, y que no explota a la especie humana sin esta recibir beneficio alguno por ello. Es aquí cuando ese nuevo gerente gerencia en beneficio del bienestar general, más no el común, eso pertenece a otros arraigos.

En referencia a lo antes descrito, puede que se declare cierto grado de pesimismo, y que muchas veces el hombre sea abatido por las informaciones globalizadas referidas a las tremendas vicisitudes que acosan a millones y millones de personas. Asimismo, puede que en otros momentos se dude de la capacidad del ser humano para salir adelante. Todas esas cosas pueden acosar, pero, precisamente, la gran virtualidad de la presencia humana en la naturaleza es hacer realidad la creencia profunda en lo posible. En otras palabras, se busca hacer que otro mundo surja, donde la comunicación sea pacífica y exista un clima organizacional armónico, dejando a un lado el mundo de hoy, donde prevalece una atmósfera tan convulsionada por las múltiples y malas interpretaciones que expresa la información globalizada.

En este sentido, la ciencia moderna ha creado el gran poder del Estado sobre la esencia del ser, Manes (ibídem ),(2009), es decir, ha aumentado a un alto grado la libertad en la que había nacido ésta o, al menos, la posibilidad de indagar y producir independientemente caminos prósperos de crecimiento del individuo, anulándose en ella la mezquindad del hombre de posición autocrática que solo genera descontento en las personas; queda al descubierto del individuo y como posibilidad de apelar a la autoreflexibilidad en una sociedad contingente donde se metamorfosean los valores ante la destrucción creadora marcada por la sustitución de la libertad debido al comercio anclado en el mercado, donde este solo es manejado por un solo líder, el cual se expresa de manera egoísta frente aquellos que en su momento han tenido que ocuparse de enriquecer su tesoro.

Cabe destacar que, es allí donde se ponen en práctica antivalores institucionales sobre el retroalimentador social, en especial el docente, en el sentido de contarse con nuevos gerentes educativos transformadores elegidos a dedos, sin siquiera tener un mínimo grado de preparación para ejercer la organización y dirección del colectivo. Es allí donde se empieza a irrespetar la ética profesional y el combate del mantenimiento del ser líder.

Ante el desencanto, desánimo y desmotivación de la razón por parte de los excluidos, la mayoría en la sociedad capitalista, y ahora en este mundo ondeado por el socialismo, se pretende reforzar las tesis de la economía clásica: la existencia de un orden natural, donde los partidarios del neoliberalismo pretenden renunciar a la razón y a cualquier tipo de racionalidad, refugiándose en categorías metafísicas ajenas a la historia y la cultura. Incluso se convierten en denunciantes de la falacia de las creaciones sociales, en nombre del Cosmos y de los astros supremos Manes, (ibidem). (Manes, 2009). Apuestan por el orden natural resultado de la ocurrencia, iniciativa individual, de una persona para intercambiar objetos.

### ABORDAJE METÓDICO

Este estudio está fundamentado en el discurso cualitativo, con el apoyo del método hermenéutico, bajo el enfoque fenomenológico, guiado por las postulaciones formuladas por Martínez (2009). Este método seleccionado, permitirá comprender los significados, motivos, aspiraciones, actitudes, creencias y valores que expresa el lenguaje y la vida cotidiana de los sujetos informantes que fueron observados, interpretados y descritos para efectos de la investigación. De igual manera, se enmarca dentro del paradigma interpretativo, el cual se encarga de dilucidar una situación dada a través de cada uno de los elementos que forman parte de ella; es decir, toma en cuenta el todo para hacer un análisis holístico, que presente los nexos y relaciones con la naturaleza de la realidad.

Asimismo, los sujetos de estudio seleccionados en esta investigación corresponden a cinco (5) docentes que coexisten en el escenario de estudio denominado Unidad Educativa Padre Francisco Hurtado.

Con respecto a las técnicas e instrumentos de obtención de información, se utilizará la técnica de la entrevista en profundidad, descrita por Martínez (2009). El instrumento que se usará será la guía de entrevista, la observación participante, la revisión de documentos y el diario de campo o cuaderno de notas en el cual escribe las impresiones de lo vivido y observado, y así poder organizarlas posteriormente. No obstante, como técnicas de Interpretación de la Información, se tomara la categorización, estructuración, contrastación, triangulación, supuestos emergentes que permitirán la generación de la teorización.

### DISCURSO REFLEXIVO

El nuevo líder gerencial educativo de esta época representa el supervisor y el guía, quien desempeña con ahínco la función de gerenciar en beneficio del colectivo, tomando en consideración que este se asoma como la ventana que hace respetar el valor al trabajo, a la ética profesional y por sobre todo a la valoración del ser humano como especie única. Desde esta perspectiva parte a jugar un papel sumamente importante el socialismo de estos tiempos, se estipula una unidad de la especie humana, donde todos somos iguales y que sobre todo el estado es protector de los individuos.

Asimismo, en la actualidad no se ha observado un florecimiento en los niveles de progreso de las personas, ni siquiera de las naciones apoyadas en una colectividad social que se aleja cada día del sentimiento de humildad. A ello se añaden países suramericanos quienes copian estas estructuras arcaicas y fallidas, para trabajar en función del colectivo sin resultado alguno. Pocos alimentan el ego individualista para la obtención de un liderazgo o protagonismo, aún sin contar con los requisitos mínimos para tal fin, he aquí el fracaso de la gerencia de hoy.

Lo antes dicho supone que, la gerencia educativa de estos tiempos no ha logrado los objetivos propuestos por la élite política. Se han usado innumerables partidas presupuestarias para afinar y equilibrar la educación venezolana como: proyectos sociales, implementación de tecnologías entre otras, que si bien asoman una perspectiva innovadora lo bastante asombrosa y llamativa, al final dichos ideales solo quedan plasmados en ensayos que han producido

gastos y bajas en PIB interno de la nación, sumándose con ello grandes endeudamientos, que la nación debe afrontar sin tartamudeos.

Cabe aclarar, que han existido personas, investigadores, políticos, sociólogos, politólogos, economistas entre otros, que han ofrecido salidas a la crisis que vive la nación venezolana, entre ellos gerentes que han ofertado otros esquemas para salir de la debacle educativa, sin embargo, no se les ha tomado en cuenta por su color, raza o preferencia política, lo cual no debería ser una razón objetiva para marginar ni sancionar sus opiniones. De hecho, estas afloran un beneficio a la salida y un progreso a la educación en cuanto a su calidad, que ha sido anhelado por el gobierno nacional, pero persiste ese grupo de individuos que eligen a sus gerentes de manera autocrática por el hecho de mantenerse en el poder, y vivir de lo que jamás ha producido.

En este sentido, surgen las siguientes interrogantes: ¿Será que no se cuenta con los líderes apropiados para gerenciar la administración educativa? ¿Es creíble que los nuevos gerentes han pasado por una serie de preparaciones que les permitan realizar un trabajo educativo exitoso? ó ¿Solo son elegidos a dedos para asumir una gerencia y aumentar su ego personal?, al responder estas inquietudes, y si el norte de la lógica indica el sendero de la realidad, ¿Se está en lo cierto de argumentar sin miedo y sin presiones sobre lo que se vive en la actualidad?, y ¿En realidad estamos expuestos a buenas relaciones interpersonales entre colegas y líderes gerenciales cuando estos son impulsivos, autoritarios e irrespetuosos de la ética profesional?

Como se puede observar, de una pregunta generadora surgen otras que dan pie a ese vacío ontológico del ser en beneficio de la humanidad, donde no se evidencia un aplauso siquiera al esfuerzo que hace el retroalimentador social educativo en cada una de las aulas de clase, ya que en muchos ambientes escolares se percibe un clima educativo hostil, producido y generado por unas malas relaciones interpersonales llevadas a cabo por un líder gerencial que no propicia la unión y la paz entre su personal. A su vez, se ha mal interpretado el concepto de guiar por el de amedrentar, donde se ha implementado el tema del amiguismo para que coloquen a ciertos individuos en un sitio estratégico con

el fin de no seguir haciendo nada. Es aquí donde ellos se hacen llamar Gerentes Educativos.

Todo lo antes expuesto supera en la actualidad la barrera del ser. Por una parte se hace referencia en lo que respecta al perfil que debe seguir ese nuevo líder gerencial en la búsqueda del equilibrio institucional, emocional y pacífico de todo el personal que labora dentro de una unidad educativa. Así pues, la ontología busca con ansias una valoración de las actividades llevadas a cabo, en este caso por el personal docente, que se reconozca el ser del quehacer educativo, que el líder asome la posibilidad de dejar a un lado los acosos institucionales por motivaciones laborales y que pueda experimentar estrategias que beneficien y generen relaciones interpersonales armoniosas entre los colegas de la docencia, los cuales hacen un sin número de esfuerzos para que el acto educativo se lleve a feliz término.

Es por ello que, el nuevo gerente debe contribuir que las instituciones educativas unan esfuerzos por lograr alcanzar la calidad educativa deseada y que la conflictividad sea un aparte que no genere males en los individuos que hacen vida educativa. A su vez, se debe buscar que las desmotivaciones las transformen en motivaciones y que los docentes puedan sentirse tomados en cuenta. De igual forma, se debe reconocer que la praxis del docente es importante con el fin de que el ánimo a hacer un acto educativo exitoso esté presente en el día a día de su labor institucional.

Es preciso destacar que, mediante esta argumentación sobre la gerencia se quiere dejar un ejemplo para todos los que incurren ilícitamente en actos que conllevan a la desunión y al desapego de los valores fundamentales de la vida. Se debe construir el país que queremos implementando el esfuerzo, la voluntad, el interés y el amor por la tierra venezolana que a Bolívar le costó tanto liberarla del Yugo Español, y se debe recuperar el interés por mantenerla y hacerla lucir como la nación rica en materiales valiosos y mentes innovadoras.

Es preciso destacar que, mediante esta argumentación sobre la gerencia se quiere dejar un ejemplo para todos los que incurren ilícitamente en actos que conllevan a la desunión y al desapego de los valores fundamentales de la vida. Se debe construir el país que queremos

implementando el esfuerzo, la voluntad, el interés y el amor por la tierra venezolana que a Bolívar le costó tanto liberarla del Yugo Español, y se debe recuperar el interés por mantenerla y hacerla lucir como la nación rica en materiales valiosos y mentes innovadoras. De tal manera, es esa persona que genera confianza guiando un centro educativo hacia al logro de sus metas y objetivos. Así mismo, es aquel que debe reunir habilidades naturales para atraer y seducir personas para triunfar en el trabajo. No obstante, estar lleno de un carisma que le permita ganarse al equipo de trabajo y que estos saquen lo mejor de sí mismos para el beneficio de la institución, de los estudiantes y de la sociedad.

## REFERENCIAS

- Araujo, G. (2012). *Funciones del director y satisfacción laboral del personal docente en educación básica primaria*. [Trabajo de grado Tesis en línea]. Disponible en: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-12-06462.pdf>. [Consulta: 2018, abril]. [Consulta: 2018, 2 abril].
- Hellriegel, J. (2007). *Un enfoque basado en Competencias*. Novena edición. Ed. Thomsom: Mexico. (9ª ed.). Mexico: Ed. Thomsom.
- Koontz y O'Donnel (2004). *Uso constante de un eficiente proceso comunicacional*. [Documento en línea]. Disponible en: <https://docplayer.es/53606431-Facultad-de-administracion-y-ciencias-contables.html> [Consulta: 2018, julio]. [Consulta: 2018, 7 julio].
- Manes, J. (2009). *Gestión Estratégica para Instituciones Educativas. Guía para Planificar Estrategias de Gerenciamiento Institucional*. Buenos Aires: Editorial Granica.
- Martínez, M. (2009). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas.
- Monroy, J. (2013). *Liderazgo Directivo como Elemento Estratégico en la Efectividad del Desempeño Docente Caso de Estudio: Escuela Estatal "Rafael Saturno Guerra"*. [Tesis en línea]. Valencia – Estado Carabobo. Falta el nombre de la Institución de donde procede la tesis. [Trabajo de grado en línea]. Disponible Consultada el (Falta el día) de abril de 2018 en: <http://produccion-uc.bc.uc.edu.ve/documenttrabajos/700035BB.pdf> [Consulta: 2018, 6 abril].
- Rogers, C. (1959). *Teoría de la terapia, la personalidad y las relaciones interpersonales*. Ed. Psicología. Vol. 3. No entendí si es un artículo de revista y si tiene dos editoriales. Nueva York: McGraw Hill. [Documento en línea]. Disponible: <https://lamenteesmaravillosa.com/la-psicologia-humanista-de-carl-rogers/> [Consulta: 2018, julio]. [Consulta: 2018, 5 julio].
- Schramm, W. (1954). *Modelos Clásicos de Comunicación*. [Documento en línea]. Disponible en: <http://lindacristina16.blogspot.com/2012/02/modelo-de-wilbur-schramm.html>. [Consulta: 2018, julio]. [Consulta: 2018, 5 julio].
- Stoner, C. (2006). *Liderazgo Gerencial*. [Documento en línea]. Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/564/lynaga.pdf?sequence=4> [Consulta: 2018, julio]. [Consulta: 2018, 1 julio].
- Yukl, G. (2008). *Liderazgo en las organizaciones*. *Liderazgo en las organizaciones*. [Documento en línea]. Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272011000200003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272011000200003) [Consulta: 2019, enero]. [Consulta: 2019, 8 enero].