



CULTURA ORGANIZACIONAL GERENCIAL DESDE LA PRAXIS DOCENTE: UNA VISION HOLISTICA EN LA EDUCACIÓN SECUNDARIA

Mónica Berroterán Briceño

monirely@gmail.com

Institución Educativa José Antonio Galán Arauca - Colombia

RESUMEN

En Colombia las instituciones educativas deben prepararse para una educación de alta calidad, con el fin de lograr las metas deseadas a través de un hacer cohesivo y holístico. Como respuesta a esta solicitud, es imperante en las escuelas la existencia de una cultura organizacional gerencial de los docentes titulares, que responda a las exigencias de la construcción de una nueva sociedad. El presente estudio adopta como intencionalidad fundamental generar una Cultura Organizacional Gerencial desde la Praxis Docente a partir de una Visión Holística en la Educación Secundaria. Esta indagación se fundamentará en las Teorías, emocional de Goleman (1996), teoría de las relaciones humanas de Chiavenato (1996), teoría de la cultura organizacional de Minsal y Pérez (2007) y la teoría socio cultural de Vygotsky (1994). Para ello, se asumirá el paradigma Cualitativo, desde la perspectiva epistemológica Postpositivista, sustentado en el método etnográfico y hermenéutico. El escenario de estudio lo representará la Institución Educativa José Antonio Galán, Municipio de Cravo Norte, Departamento de Arauca, Republica de Colombia. Con relación a la obtención de la información, se empleará la observación participante y la entrevista, usando como instrumentos el guion de observación y la entrevista semiestructurada. Las técnicas de análisis de la información a implementar serán la categorización, la interpretación y la teorización. La validez se obtendrá mediante la triangulación, credibilidad mediante observaciones y testimonios de los actores. De esta manera, se destaca la importancia de esta investigación desde las diferentes dimensiones, por cuanto privilegia el protagonismo que tiene el docente, ya que éste es quien impulsa el desarrollo de un país al formar individuos integrales que aportarán en el ámbito económico, social, político y cultural de un país, contribuyendo significativamente a desvelar el compromiso autentico del maestro y su trascendencia en acciones que modifican la realidad social de toda una colectividad.

Palabras clave:
Cultura Organizacional,
Praxis Docente,
Visión Holística,
Educación Secundaria

ORGANIZATIONAL MANAGEMENT CULTURE FROM THE TEACHING PRACTICE: A HOLISTIC VIEW IN HIGH SCHOOL

ABSTRACT

In Colombia, the educative institutions must be prepared for a high-quality education, with the objective of accomplishing stablished goals through cohesive and holistic actions. As an answer to this need, the existence of a management organizational culture of the principal teachers that answers to the demands of a

Key-words:
Organizational culture,
teacher praxis,
holistic view, high school.

new society construction is leading at schools. This study has the fundamental objective of generating a Management Organizational Culture from the teacher praxis, with a holistic view in high school. This study will supported on the Emotions theory by Goleman (1996), the Human Relations theory by Chiavenato (1996), the Organizational Culture theory by Minsal and Pérez (2007), and the Socio-cultural theory by Vygotsky (1994). Reason why the qualitative paradigm will be assumed, from the post-positivist epistemological perspective, supported by the hermeneutical and ethnographical method. The scenario of study will be the Institución Educativa José Antonio Galán (Educative Institution José Antonio Galán), municipality of Cravo Norte, Department of Arauca, Republic of Colombia. The participant observation and the interview will be used to collect information, using the observation script and the semi-structured interview as tools. The categorization, the interpretation and the theorization will be used as information analyses techniques. The validity will be obtained with the triangulation, and the credibility with observations and informants' testimonies. This way, the investigation's importance is highlighted from the different dimensions, due to the privileges it gives to the teacher's role because it motivates the country's development by forming integral people that will contribute to the economic, social, political, and cultural field of a country, meaningfully contributing to reveal the authentic compromise of the teacher and their transcendence in actions that modify the social reality of a whole collectivity.

CULTURE ORGANISATIONNELLE DE GESTION DEPUIS LA PRAXIS DES PROFESSEURS : UNE VISION HOLISTIQUE DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE

RÉSUMÉ

En Colombie, les institutions éducatives doivent se préparer à une éducation de haute qualité afin d'atteindre les objectifs souhaités à travers d'une action cohésive et holistique. Comme réponse à cette demande, les écoles doivent avoir une culture organisationnelle de gestion des professeurs titulaires qui répond aux exigences de la construction d'une nouvelle société. L'objectif fondamental de cette étude est de générer une culture organisationnelle de gestion depuis la praxis des professeurs à partir d'une vision holistique dans l'enseignement secondaire. Cette recherche sera basée sur la théorie Émotionnelle de Goleman (1996), la théorie des Relations Humaines de Chiavenato (1996), la théorie de la Culture Organisationnelle de Minsal et Perez (2007), et la théorie Socioculturelle de Vygotsky (1994). Pour cela, le paradigme qualitatif sera assumé, dans la perspective épistémologique pos-positiviste, soutenu dans la méthode ethnographique et herméneutique. La scène de l'étude sera l'Institution Educativa José Antonio Galán (l'Institution Éducative José Antonio Galán), municipalité de Cravo Norte, Département d'Arauca, République de Colombie. L'observation participant et l'entretien seront utilisés pour collecter l'information, en utilisant le scénario d'observation et l'entretien semi-structuré comme outils. Les techniques utilisées pour analyser l'information seront la catégorisation, l'interprétation et la théorisation. La validité sera obtenue par la triangulation,

Mots-clés:

Pratique pédagogique,
salle de classe multigrade,
vision du monde,
acteurs de contexte rural.

la crédibilité par les observations et les témoignages des acteurs. Dans cette manière, l'importance de cette investigation est soulignée depuis les différentes dimensions, puisqu'elle privilégie le rôle prépondérant du professeur, car il est qui stimuler le développement d'un pays en formant des personnes intégrales qui contribueront dans les domaines économique, social, politique et culturel, en contribuant de manière significative à révéler l'engagement authentique du professeur et sa transcendance dans des actions qui modifient la réalité sociale de toute une communauté.

INTRODUCCIÓN

El ser humano desde su nacimiento está en constante aprendizaje, sus primeras palabras, primeros rayones son enseñados a través de los padres, luego, paulatinamente durante el proceso de desarrollo llegan a la escuela, se desprenden de los primeros maestros y se encuentran con una figura llamada docente. Éste, que le enseñará no solo a leer y a escribir, sino que los orientará a formar parte de una sociedad que necesita ciudadanos instruidos en valores y con capacidades idóneas para la vida. Desde esta perspectiva, el maestro acompaña al estudiante durante varios años, se relacionan a través de los programas curriculares que se deben enseñar y que el otro debe aprender, a su vez, se establecen lazos que permiten generar un modelo a seguir, un líder con el que aprenden y se superan, donde se moldea el carácter y se corrige la personalidad.

Desde esta visión, el binomio maestro-estudiante tiene años de historia; una historia que se forja a través de la evolución del mundo y en el cual se transmiten valores y conocimientos, donde la interacción dialéctica discurre entre el respeto y la comunicación, aprende a vivir entre la individualidad y la colectividad; para que se dé una buena interacción, el maestro debe ser un líder, amigo, padre, hermano, que a pesar de su grado de

madurez tiene en cuenta la diferencia de edad para responder con paciencia, prudencia y exigencia.

En concordancia con lo antes expuesto, es el profesor quien marca el inicio y la continuidad de la relación, de forma positiva es capaz de promover un ambiente de crecimiento; por el contrario, de forma negativa el ambiente sería tenso e incómodo, que detendría la participación y expresión de los estudiantes. Sobre este escenario, es un ejemplo para los escolares, como lo señala Cámara, (2009): "La ejemplaridad constituye un elemento esencial en la profesión del magisterio" (p. 15). En las otras profesiones no hay ejemplaridad, sino pura y simple eficiencia. En cambio, en el docente la eficiencia de la misma profesión viene condicionada por la ejemplaridad, porque la acción del docente sobre el educando no se cumpliría correctamente si el educando que es sujeto percipiente descubriera en el docente los mismos defectos o vicios contra los cuales el docente predica.

Desde esta discursividad, se considera que la praxis docente tiene diferentes perspectivas y reflexiones, comprende ese ser humano capaz de destacar por su creatividad, ingenio, didáctica y estrategias metodológicas que logran el afecto y admiración de los estudiantes, también, tiene que ver con las funciones que desempeña como instruir, estimular, corregir, formar, orientar y procurar que el educando cumpla con el perfil estipulado por el centro educa-

tivo, haciendo que los valores, misión y visión de la institución se materialicen en él. Sobre este escenario, el maestro debe conocer más al estudiante y éste también debe conocerlo a él, esta es la conexión que se busca, que dentro de las interacciones que se dan, exista una comprensión de ambos, un vínculo, que, al crearse, permita elevar la autoestima del estudiante y llevarlo a ser mejor, tanto en lo académico como en lo disciplinario.

Y es que cuando este tipo de relaciones se da, se marca una diferencia en la vida de cada uno de los educandos, como se expresa en una charla de Tecnología, Entretenimiento, Diseño (TED) sobre educación en la ponencia titulada Todo Niño necesita un campeón, Pierson (2013): “Un adulto que nunca dejará de creer en ellos, que entienda el poder de la conexión y les insista en que llegarán a ser lo mejor que pueden llegar a ser”; con esta frase se ratifica la importancia de la relación entre docente-estudiante, donde ser educador debe marcar la diferencia.

A partir de esta postura discursiva, es importante en la praxis docente entrelazar lazos de respeto, afectividad que no se dan cuando no se conoce lo que vive o ha vivido el escolar, se crean vínculos que no se rompen y que permanecen durante años, como lo expresa Meza, (2013): “El vínculo es un lazo afectivo duradero que se construye a través de la reciprocidad de historias, reglas y patrones de interacción” (p. 75), es decir, se fomenta la intimidad y la confianza. Desde esta visión holística, la labor del docente también tiene como función la dirección de grupos, esto ha significado reconocer los cambios que se han dado a nivel normativo en Colombia, donde actualmente solo se menciona esta función, pero no estipula su accionar, dejando a potestad del docente cumplir con su deber desde su propia perspectiva. Por lo tanto, la dirección de grupos como parte de la praxis docente hace parte de los roles que debe desempeñar y de esta manera, ejercer una relación significativa, como lo menciona Meza, (2013):

Pensar en la relación profesor-estudiante es pensar en vocación, en misión. Pensar en la especificidad de nuestro caminar docente es pensar que el tro traza mi propia posibilidad de ser y hacer. Por tanto, solo se puede ser si se está dispuesto a ser-

lo ...Solo se puede ser si reconozco en el otro su posibilidad de ser. Solo se puede ser si existe apertura generosa para ser en el otro, con el otro y por el otro (p. 76).

A la luz del contenido reflexivo examinado, para que se pueda dar una interacción armónica en la dirección de grupos, el docente debe dirigir ese grado como un gerente a su empresa, es decir, debe planificar acciones estratégicas que le permitan liderar y promover el crecimiento y desarrollo del potencial humano que administra. Desde este hilo epistémico, la esfera educativa está imbricada en los conceptos de cultura organizacional, que en palabras de: Pirela y Sánchez, (2009), establece que la cultura es “un elemento invisible para las personas que pertenecen a las organizaciones, al punto de llegar a convertirse, algunas veces, en la forma de hacer las cosas” (p. 79). Esto quiere decir, que en el aula y en la comunidad educativa existe una cultura organizacional establecida por los miembros, lo que implica una serie de acciones relacionadas con la forma en que se toman las decisiones, ejecutan, organizan actividades, se comunican entre sí y de esta manera se ve reflejada en el clima organizacional que se maneja en el grupo de estudiantes de un aula de clase.

Sobre este escenario, la cultura organizacional depende de la percepción de los actores; en una cultura deseada, se buscan estrategias que permitan renovar la visión, donde se genere un cambio de pensamiento. El docente en la clase, debe promover la motivación, rendimiento y compromiso de su grupo y más si está comprometido con la dirección de estos estudiantes, pues es allí donde comparte con los educandos valores, creencias, costumbres que interactúan entre sí para producir una serie de planes que se consolidan y acompañan durante la vida escolar de los estudiantes, en efecto, esto describe el ambiente interno de la clase distinguiéndolos de otros que conviven en la institución educativa.

Ciertamente, conocer en profundidad el fenómeno de la praxis docente, que facilite abordar la realidad existente de la interacción holística del maestro en el ambiente de aprendizaje, es en líneas generales un cambio en el ámbito educativo. La visión del docente debe cambiar, pues debe estar abierto a las diversas posturas de pensamiento de los estudiantes, es de-

cir, reacomodar su manera de pensar para volverse un docente humanista, flexible, creativo e innovador que cree conexiones en las relaciones que permitan gerenciar estratégicamente un grupo de estudiantes.

En el marco de los planteamientos anteriores, al vivenciar la forma en que se realiza la dirección de grupos en secundaria en la institución educativa José Antonio Galán, éste ha sido objeto de críticas, donde se cuestiona el quehacer docente, por lo tanto, es necesario la comprensión de la dinámica entre estudiantes y docentes, para conocer la realidad de la gerencia que ejercen los maestros en esta comunidad. Es así, que, en un conversatorio sobre el tema con varios maestros, algunos confirman la importancia que el director de grupo tiene, pero, cada uno lo realiza de una forma diferente, algunos le dan más importancia que otros, otros incluyen en el proceso a los padres de familia y otros sencillamente no creen que su papel sea importante.

Bajo esta óptica, se presenta la intencionalidad de la investigación: Generar una Reconfiguración Holística Gerencial desde la praxis docente imbricada con la Cultura Organizacional en la Educación Secundaria donde las diferentes reflexiones investigativas que se obtengan, beneficien la relación docente-estudiante, llenándola de oportunidades para construir vínculos que desvelen el compromiso del educador por cambiar su entorno y reconfigurar los ambientes de aprendizaje.

ABORDAJE TEORICO

Como lo definen Palella y Couso, (2017): "Constituyen un conjunto de conceptos y proposiciones que componen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado" (p. 27). Es decir, las bases teóricas guiarán todo el proceso, esperando generar un conocimiento válido y generalizable, con la posibilidad de construir una teoría a un nuevo nivel del proceso investigativo.

Cultura Organizacional

Se plantea entonces, que la cultura organizacional, se puede definir como lo menciona Minsal y Pérez, (2007):

La cultura de una organización compren-

de un conjunto dinámico de valores, ideas, hábitos y tradiciones, compartidos por las personas que integran una organización y que regulan su actuación y también lo son la visión, estrategias y acciones que permiten que la organización funcione, pues es ella quien motiva a sus integrantes y afecta la forma en que cada uno aporta a la colectividad (p. 1 - 3)

Visto de esta manera, la cultura organizacional incide en la capacidad de mejorar en función de las habilidades y destrezas, los cuales, bajo un liderazgo adecuado, podrán diseñar estrategias en conjunto, transformarse, colaborar y participar activamente en la dinámica del grupo, ya que cada uno de los miembros se interrelacionan constantemente para conseguir un objetivo en común, su autodesarrollo. Dentro de este contexto, se supone repensar la educación para construir una nueva opción de vida, en la cual se desarrolla la búsqueda de la excelencia, basada en el humanismo, es decir, el profesor y el estudiante están en constante autoorganización, realimentación e interacción con su comunidad. Lo antes señalado, tiene referencia en las ideas de Zapata, Rodríguez y Sánchez, (2008): en cuanto a la importancia de la capacidad de la alta gerencia, que en este caso es el docente titular de grupo; para adaptar la clase a los cambios, proyectar, diseñar y planificar el estado futuro deseado para sus estudiantes y lograr que la organización se mueva hacia la consecución de la misión y visión institucional, ya que el éxito es producto del crecimiento de las organizaciones a través de los planes que desarrollan, la diversificación de sus acciones y el liderazgo de sus miembros.

Desde este hilo epistémico, también se debe hablar del término estratégico, que implica en palabras de: Bower, (1995), "un esfuerzo considerable para una organización y que la alta administración desafía para cerrar la brecha construyendo nuevas ventajas" (p. 97), es decir, el propósito estratégico fija una meta que merece compromiso y esfuerzo personal por parte de todos los miembros. En este sentido, el docente debe fijar metas al grupo de clase con el fin de que se esfuercen al máximo, y hacer que este reto sea inevitable para todos, de esta manera crea un sentido de responsabilidad recíproca, dando paso a la planificación y dirección estratégica.

Praxis Docente

La praxis docente, en palabras de: Barrón, (2015): “Es la práctica convertida en experiencia” (p. 37), es decir, es el proceso en el cual el docente aplica las teorías aprendidas en un aula de clase y de esta manera, sus ideas son probadas y experimentadas en el mundo real dando como resultado la enseñanza-aprendizaje de sujetos con el rol de estudiantes. En este sentido, las concepciones de los docentes actúan como herramientas o barreras que les permiten interpretar la realidad, las cuales se transforman en la medida que el profesor y su entorno cambian paulatinamente. Por lo tanto, praxis es el modo en el que se realiza la enseñanza, la práctica continua en el ámbito educativo y la interacción constante con sus diversos actores.

De allí, surge la necesidad de reflexionar sobre la praxis educativa que se viene realizando, tomando en consideración que, este pensamiento constituye un marco de referencia para tomar decisiones sobre qué, cuándo y cómo planear, actuar y evaluar los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Conviene anotar que, la praxis docente es un hacer que busca transformar al ser humano, como lo dijo Aristóteles, solo cuando el ser humano es libre y reflexiona hay praxis. Además, cabe resaltar, la importancia de reconocer que el conocimiento de los profesores proviene en gran medida de su experiencia como estudiantes y a partir de esta concepción ellos construyen sus prácticas.

Lo que implica como lo menciona Barrón (2015), el reconocimiento de que los saberes que fundamentan las prácticas son existenciales, sociales y pragmáticos, se refiere al hecho de que:

Son existenciales porque involucran a los seres humanos en su totalidad; son sociales porque provienen de distintos núcleos y tiempos de formación escolar y de la vida cotidiana; y por último, son pragmáticos porque aluden a experiencias y prácticas en el marco de una inserción al campo de trabajo, a las instituciones escolares y a las interacciones con los distintos actores (p. 39)

Otro aspecto por considerar es, la diversidad de las dimensiones humanas y el compromiso que los docentes tienen de desarrollar cada una de ellas en sus estudiantes, es decir, los educadores son responsables del desarrollo de la dimensión cognitiva pero también de la formación de su educando como individuo ético, sensible y responsable individual y socialmente. En consecuencia, estas dimensiones están ligadas con el pensamiento, el lenguaje, la interacción, el afecto, la sociabilidad y los sentimientos; y con la praxis y acción; en virtud de los aspectos señalados, la escuela en cabeza del profesor debe enseñar a pensar mejor, amar mejor, actuar e interactuar mejor.

Educación Secundaria

En Colombia, la educación secundaria comprende cuatro grados, sexto, séptimo, octavo y noveno de bachillerato y está determinado en el artículo 22 de: la Ley General de Educación (1994) por unos objetivos específicos, entre los cuales está el desarrollo de las capacidades intelectuales en diferentes áreas del conocimiento, así como, su formación en el desarrollo de la comprensión de la realidad social del país y la solución de problemas de la ciencia, tecnología y vida cotidiana. Además, como lo dice: Ducoing y Rojas, (2017), la denominación de educación secundaria es “la preparación para niños y jóvenes en el periodo correspondiente a la edad ideal de 11 a 14 años” (p. 32).

En este sentido, y de acuerdo con las posturas de los autores antes citados, el nivel de secundaria representa una edad propicia para detectar e impulsar en los estudiantes sus talentos; es decir, no solo es orientar a los jóvenes a aprender una serie de contenidos curriculares, sino que ellos puedan enriquecerse con el aprendizaje de los procesos que rodean al mundo, como la globalización, avances científicos, el desarrollo sustentable, entre otros. Es de esta manera, que este constructo está ubicado en este nivel, ya que es la etapa ideal para fortalecer en los educandos una formación que les servirá para toda la vida y en la que el docente titular puede aprovechar para el logro de herramientas para su vida.

Teoría Emocional

Para Goleman, (1996), la Inteligencia Emocional, “es la capacidad de reconocer los sentimientos propios y ajenos, de poder automotivarse para mejorar

positivamente las emociones internas y las relaciones con los demás” (p. 58) esta definición tiene una amplia significación que incluye la habilidad para motivarse y persistir frente a las frustraciones, controlar impulsos y demorar gratificaciones, regular los estados de humor, evitar que las desgracias obstaculicen la habilidad de pensar, desarrollar empatía y esperanza. Desde esta perspectiva, significa que es una habilidad de vida, la cual debe enseñarse en el sistema educativo y es que para este autor la inteligencia emocional implica cinco direcciones, conocer las propias emociones, manejar las emociones, motivarse a sí mismo, reconocer las emociones de los demás y establecer relaciones.

Por otro lado, para Vivas, (2013), los procesos de escolarización están constituidos de un complejo de relaciones personales que dejan huella en las personas, donde el maestro es un modelo para sus estudiantes, es así como, la manera en que maneje sus emociones se configura en un marco de referencia para los educandos (p.14). Otra postura argumentativa es la de Märtin y Boeck, (2012): Los escolares que tienen profesores inteligentes, desde el punto de vista emocional, disfrutan asistiendo a la escuela, aprenden sin pasar miedo alguno y van edificando una sana autoestima. Pero, sobre todo, la postura humana del profesor trasciende a ellos” (p. 181).

Esta realidad gira en torno a que, si el educador es emocionalmente competente, podrá ayudar a los educandos a desarrollar competencias socioemocionales para que se genere un clima de trabajo efectivo y de convivencia, donde las variables presentes en el aula y sobre las cuales cada profesor debe intervenir para modificarlas en pro de los objetivos perseguidos pueda desarrollarlas a través de una gestión organizacional estratégica. Desde estos planteamientos, esta teoría apoya la investigación porque desde la praxis docente se reconfigura su relevancia haciendo que el profesorado sea un instrumento de influencia social, de consecución de logros grupales e individuales, de relaciones constructivas y seguras.

Teoría de las Relaciones Humanas

Esta teoría, también conocida como corriente humanística de la administración tuvo como objeto de estudio al individuo en el proceso organizacional del trabajo y así humanizar al proceso productivo y a

las organizaciones; cabe indicar que Elton Mayo, Kurt Lewin y Mary Parket Follet fueron partícipes en la concepción de este postulado. Desde estos planteamientos Chiavenato, (1996): introduce el concepto de que, las personas pasan la mayor parte de su tiempo en organizaciones, constituyéndose de esta manera, el medio de lograr muchos y variados objetivos personales que no podrían alcanzar de manera individual, lo que promueve una nueva concepción de la naturaleza del hombre social y establece cuatro premisas

1. Los trabajadores son criaturas sociales complejas que tienen sentimientos, deseos y temores.

2. Las personas se ven motivadas por ciertas necesidades y logran sus satisfacciones primarias con la ayuda de los grupos en que interactúan.

3. El comportamiento de los grupos puede manejarse mediante un estilo adecuado de supervisión y liderazgo. El supervisor eficaz posee capacidad para influir en sus subordinados, obtiene lealtad de éstos, consigue estándares elevados de desempeño y gran compromiso con los objetivos de la organización.

4. Las normas del grupo sirven de mecanismos reguladores del comportamiento de los miembros y controlan de modo informal los niveles de producción.

Dentro de este orden de ideas, esta teoría habla de institución, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica de grupo y motivación. Conceptos que sustentan esta investigación ya que, toda organización, en este caso, el grupo de estudiantes a orientar por el docente se construye o se destruye a través de las relaciones diarias que se dan entre ellos, en donde los educandos conocen las intenciones y el carácter de su maestro y éste a su vez, debe promover la confianza entre sus alumnos con una actitud positiva que le permita relacionarse con ellos y hacerlos responsables de sus metas.

Teoría de la Cultura Organizacional

Las ciencias sociales entre ellas la antropología, la sociología y psicología son las que más han aportado al concepto de cultura organizacional, es así como lo expresan García, Muratalla y Gaona, (2016): “No existe organización sin una cultura propia, que identifique, distinga y oriente su accionar y modos de hacer, rigiendo sus percepciones y la imagen que sus espectadores tengan de ella” (p. 4). Es así, que estos autores, mencionan a Pettigrew, Ouchi, Llopis, Koontz y Wehrich, los cuales hablaron de la cultura organi-

zacional desde varios enfoques, pero con elementos centrales coincidentes como la importancia del entorno, los elementos internos a la propia organización, nacimiento y consolidación de la organización y cultura, y las funciones. Desde esta perspectiva García, Muratalla y Gaona, (2016), argumentan que, las organizaciones como entidades sociales, se comportan de acuerdo a su cultura organizacional desarrollada a través del tiempo y considerada como propia. Por lo tanto, si la cultura organizacional está alineada a los objetivos y metas organizacionales, las organizaciones tienen mayores probabilidades de tener éxito. (p. 6)

En el marco de los planteamientos anteriores, la cultura organizacional fomenta la responsabilidad y el compromiso entre sus miembros, permitiendo mejorar las condiciones y calidad del sistema educativo como un efecto sobre el comportamiento y desempeño en este caso de los estudiantes, lo cual sustenta esta investigación, ya que de esta manera, la institución educativa, podrá comprender la trayectoria y el enfoque al que ellos están siendo proyectados, sin duda, la cultura organizacional fomenta el compromiso con la filosofía y valores del colegio produciendo sentimientos compartidos con el fin de trabajar por metas comunes, y tercero, a través de normas representa un mecanismo de control para canalizar comportamiento deseables y alejar los no deseables.

Teoría Socio Cultural de Vygotsky

Resulta necesario destacar que Lev Vygotsky sostenía que los niños desarrollan su aprendizaje mediante la interacción social, participando proactivamente con el ambiente que les rodea y de esta forma en un proceso colaborativo desarrollar sus estructuras de pensamiento y comportamiento de la sociedad que los rodea. Conviene anotar que también los adultos ejercen para este autor un papel de apoyo, dirección y organización del aprendizaje del estudiante para que progrese en la formación de nuevos conocimientos. Las implicaciones educativas de esta teoría están dadas en tres ideas como lo indican Carrera y Mazzarella, (2001):

1. El primero, es el desarrollo psicológico visto de manera prospectiva, es decir, la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP) que se mantiene en constante transformación y en el que el educador debe intervenir con el objeto de provocar en los estudiantes los avances que no suceden espontáneamente.

2. El segundo, los procesos de aprendizaje ponen en marcha los procesos de desarrollo, por consiguiente, la trayectoria del desarrollo es de afuera hacia adentro por medio de la internalización de los procesos interpsicológicos.

3. El tercero, intervención de otros miembros del grupo social como mediadores entre cultura e individuo. Lo señalado por la fuente antes citada, sustenta la idea de esta investigación en el aspecto de que el profesor y la escuela son los encargados del desarrollo del estudiante al suministrar información de dirección en la ZDP, considerando además el contexto social y cultural en el que se desenvuelve el estudiante.

CONTEXTO METODOLÓGICO

La principal implicación del marco metodológico es la explicación de los mecanismos que se usarán para el análisis de la problemática de investigación, según: Arias, (2006), explica que la metodología es el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p.16), es decir, es la que expone la manera como se realizará la indagación, los pasos para realizarlo y su método, pues es ella la que se encarga de establecer lo significativo de los fenómenos hacia los cuales van encaminados los métodos y técnicas que se precisan para alcanzar los objetivos de la pesquisa.

La investigación que se sustenta en la metodología cualitativa, como una vía para indagar acerca de la Cultura Organizacional Gerencial desde la Praxis Docente: Una Visión Holística en la Educación Secundaria. Por su parte Gutiérrez, (2004), afirma que el paradigma cualitativo, “son diferentes maneras de concebir y captar lo social” (p. 24). Esta definición indica que asume una actitud abierta, es fundamentalmente interpretativa; su foco de interés está en la descripción, análisis e interpretación que conducen a la comprensión de la realidad en estudio; al respecto, las evidencias de forma y naturaleza de la realidad social se fundamentan epistemológicamente en virtud a las corrientes del pensamiento para construir nuevos conocimientos.

Es importante resaltar que, la indagación se enfoca en dos métodos, el etnográfico y hermenéutico, según Sánchez y Nube, (2003), el método etnográfico

es aquel que implica “procesos de análisis de texto sobre las expresiones verbales y no verbales, así como las acciones y el pensamiento de los actores” (p. 112). En la actualidad se considera uno de los métodos más relevantes para realizar estudios en el ámbito educativo ya que se relaciona directamente con los procesos de enseñanza y aprendizaje. Con relación a la hermenéutica, para Gadamer (1977), la situación de ponerse de acuerdo en un diálogo toma un giro propiamente hermenéutico, en el cual la manera de interpretar las ideas expuestas juega un papel clave. Así, todo comprender es interpretar y toda interpretación se desarrolla en el medio de un lenguaje que pretende dejar hablar el objeto y es al mismo tiempo el lenguaje propio de su intérprete.

De este modo, Martínez (2004) señala que la hermenéutica siempre se ha utilizado en la investigación científica, pues ésta conlleva necesariamente a una interpretación de los fenómenos estudiados y él mismo completa diciendo que la hermenéutica tendrá como misión descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras, los escritos, los textos y los gestos, así como cualquier acto u obra, pero conservando su singularidad en el contexto del cual forma parte.

Para García, Villa y Toro (2009), la etnografía y hermenéutica, le permite al investigador desde la autocomprensión y auto reflexividad, dar una razón plural y concreta de la comprensión y los significados que dan los autores al problema de investigación; es decir, el investigador toma una actitud analítica existencial, crítica y comprometida por las cosas del mundo, contextualizando las cosas que allí suceden; considerando tiempo, espacio, naturaleza, conciencia, corporabilidad y las diferentes estructuras variables que brindan significado y comprensión del fenómeno al que se le quiere dar una solución, para recabar la información se utilizarán las técnicas de observación participante, cuaderno de diario, entrevista en profundidad, acompañado con el instrumento del guion de observación y la entrevista semiestructurada. Las técnicas de análisis de la información a implementar serán la categorización, la interpretación y la teorización. La validez se obtendrá mediante la triangulación, credibilidad mediante observaciones y testimonios de los actores.

REFLEXIÓN FINAL

La sociedad actual vive procesos de cambio en su componente dominante como son las organizaciones, hacia la regeneración socio cultural, y modificación de patrones sociales organizativos que parecían perennes, debido, entre otras cosas, a influencia de la llamada teoría de la complejidad; la cual trata de la naturaleza de la emergencia, la innovación, el aprendizaje y la adaptación. Con el reconocimiento de esta complejidad y que en la misma los sistemas tienen un carácter complejo e impredecible, la gestión basada en el orden y el control deja de ser efectiva. Es así, como la Praxis Docente Gerencial en la Educación Secundaria, debe plantear alternativas interesantes para la educación con carácter multicultural, cambiante y transformadora.

Por eso, la preocupación y necesidad de abordar mediante una visión más holística y compleja la realidad de la organización educativa desde el aula de clase, donde, no solamente se señalen las multidimensionalidades que intervienen y que envuelven a estas organizaciones, sino también las complejas redes que interrelacionan en su entorno. Esto permitirá desarrollar un planteamiento crítico sobre la educación, que supone repensar los vínculos que se establecen entre docente y estudiante para construir una opción de vida que desarrolla la solidaridad, tolerancia, comunicación, solución de conflictos, entre otros, en las que se obtenga nuevas oportunidades y posibilidades para todo aquello que está relacionado con la organización educativa de los grupos de clase.

En fin, podría decirse que la organización gerencial desde la praxis docente sobre todo en los tiempos de cambios e incertidumbre, debe buscar estrategias que permitan renovar la visión, donde se genere un cambio de pensamiento, del mismo modo debe transformar a través de un plan estratégico para lograr los objetivos institucionales que favorezcan la vida institucional del estudiantado; que facilite abordar la realidad existente de la interacción holística del docente en el ambiente de aprendizaje, es en líneas generales un cambio en el ámbito educativo.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2006). *Proyecto de Investigación: Introducción a la Metodología Científica Espíteme*. 5 ed. Caracas.
- Barrón T, C. (2015). *Concepciones Epistemológicas y Práctica Docente. Una revisión*. *Revista de Docencia Universitaria*. [Revista en línea], Vol. 13 (1), 35-56. Disponible: <http://red-u.net/redu/files/journals/1/articles/899/public/899-3923-1-PB.pdf>. [Consulta: 2019, diciembre 20]
- Bower, J. L (1995). *Oficio y Arte de la Gerencia*. Vol. I. Grupo Editorial Norma. [Documento en línea]. Disponible: <https://es.scribd.com/document/362781965/Arte-y-Oficio-de-La-Gerencia-I-Joseph-Bower>. [Consulta: 2019, diciembre 20]
- Cámere, E. (2009, Agosto 1). *La relación profesor-alumno en el aula*. *Entreeducadores*. [Documento en línea]. Disponible: <https://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>. [Consulta: 2018, Noviembre 4]
- Carrera, B. y Mazzarella, C. (2001). *Vygotsky: Enfoque Sociocultural*. *La Revista Venezolana de Educación. Educere*. [Revista en línea], 5 (13), 41-44. Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/356/35601309.pdf>. [Consulta: 2019, diciembre 23]
- Ducoing, P. y Rojas, I. (2017). *La Educación Secundaria en el Contexto Latinoamericano. Consideraciones a partir del vínculo política educativa-currículo: Investigación temática*. [Revista en línea], Vol. 22, No. 72, 31-56. Disponible: <http://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v22n72/1405-6666-rmie-22-72-00032.pdf>. [Consulta: 2019, Julio 30]
- Chiavenato, I. (1996). *Introducción a la Teoría General de la Administración* [Documento en línea]. Disponible: https://campus.untrefvirtual.edu.ar/archivos/repositorio/0/33/html/archivos/doc/Chiavenato_Introd-a-la-teoria_cap-6.pdf. [Consulta: 2019, diciembre 22]
- Gadamer, H. (1977). *Verdad y Método. Fundamento de una hermenéutica filosófica*. Salamanca, España: Sígueme
- García, V. Muratalla, J. y Gaona, G. (2016), *La Cultura de las Organizaciones*. Barcelona, Ariel
- García, I., Villa, C. y Toro, L. (2009). *Sentido que dan docentes y estudiantes a la investigación en los programas de licenciatura de la Universidad de Caldas*. [Documento en línea]. Disponible: http://latinoamericana.ucaldas.edu.co/downloads/Latinoamericana5%282%29_6.pdf. [Consulta: 2019, marzo 12].
- Goleman, D. (1996). *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires: Javier Vergara Editor.
- Gutiérrez, P. (2004). *La Investigación Social y Educativa*. Bogotá Colombia Editorial: SECAB.
- Martín, D. y Boeck, K (2012). *EQ. Inteligencia Emocional. Claves para Triunfar en la Vida*. Ed. Edaf.
- Martínez, M. (2004). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. México: Trillas.
- Meza, J. (2013). *El vínculo profesor - estudiante Elemento constitutivo para la acción formativa en la pedagogía lasallista*. *Revista De La Universidad De La Salle*. [Revista en línea]. Disponible: <https://revistas.lasalle.edu.co/index.php/ls/articulo/view/1736>. [Consulta: 2019, noviembre 20]
- Minsal, D. y Pérez, Y. (2007). *Hacia una nueva cultura organizacional: la cultura del conocimiento*. Acimed. [Revista en línea], 16(3). Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v16n3/aci08907.pdf>. [Consulta: 2019, diciembre 20]
- Palella, M. y Couso, G. (2017). *Guía para la Elaboración de los Trabajos Especiales de Grado*. Producción Editorial: Fundación Escuela Nacional de Fiscales Caracas, Venezuela
- Pirela, L. y Sánchez, M. (2009). *Cultura y Aprendizaje organizacional en instituciones de Educación Básica*. *Revista de Ciencias Sociales*. [Revista en línea], 15(1), 175-188. Maracaibo. Disponible: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182009000100013. [Consulta: 2019, noviembre 4]
- Pierson, R. (2013). *Todo niño necesita un campeón*. [Grabación en Video de la Ponencia Ofrecida por Charlas TED Educación]. Disponible: <https://www.google.com/search?q=rita+pierson+todo+ni%C3%B1o+necesita+un+campe%C3%B3n&aq=pierson+rita+&aqs=chrome.3.69i57j0l7.6513j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8> [Consulta: 2019, diciembre 23]
- Sánchez, M. y Nube, S. (2003). *Metodología Educativa en la Educación*. Candidus Editores Educativos, C.A.
- Vivas G, M. (2003). *La Educación Emocional: conceptos fundamentales*. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*. [Revista en línea], vol. 4, núm. 2. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas, Venezuela. Disponible: <https://www.redalyc.org/pdf/410/41040202.pdf>. [Consulta: 2018, diciembre 22]
- Zapata, A., Rodríguez, A., Sánchez, I. (2008). *Cultura organizacional en empresas colombianas: estudios de caso*. Cali: Publicaciones Universidad del Valle, Facultad de Ciencias de la Administración.