

Gestión educativa desde la perspectiva epistemológica de la complejidad en la gerencia del siglo XXI



Educational management from the epistemological perspective of complexity in the management of the 21st century

Acosta Faneite, Savier Fernando; Barreto-Rodríguez, Arnold

 Savier Fernando Acosta Faneite
savier.acosta@gmail.com
UNIVERSIDAD DEL ZULIA, Venezuela

 Arnold Barreto-Rodríguez
INSTITUCIÓN EDUCATIVA
DEPARTAMENTAL “VÍCTOR CAMARGO
ÁLVAREZ”, Colombia

Delectus
Instituto Nacional de Investigación y Capacitación Continua, Perú
ISSN-e: 2663-1148
Periodicidad: Semestral
vol. 6, núm. 2, 2023
publicaciones.iniccperu@gmail.com

Recepción: 15 Marzo 2023
Aprobación: 28 Junio 2023
Publicación: 31 Julio 2023

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/390/3904299008/>

Esta licencia permite a otros compartir y adaptar a partir del material, siempre que se brinde crédito de manera adecuada, brinde un enlace a la licencia, e indique si se han realizado cambios.



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional.

Resumen: El propósito de este artículo fue analizar la gestión educativa desde la perspectiva epistemológica de la complejidad de la gerencia en el siglo XXI. El estudio se fundamentó en el paradigma cualitativo, combinando el método documental con el fenomenológico. Se realizó una revisión de documentos relacionados con la temática estudiada para observar el fenómeno; los resultados surgieron del contraste entre la revisión documental y las experiencias de 15 directivos de diversas instituciones educativas en Magdalena, Colombia. Como conclusión, se determinó que, en el siglo XXI, los procesos gerenciales y la visión de los gerentes escolares siguen arraigados en prácticas tradicionales, donde el trabajo se realiza de manera manual. Sin embargo, los directores y coordinadores son conscientes de que las instituciones deben desarrollar procesos creativos que brinden nuevas oportunidades para fortalecer la aplicación del pensamiento complejo y reactivar el conocimiento en esta era de la globalización, que exige un reajuste interdisciplinario en la postmodernidad.

Palabras clave: complejidad, epistemología de la complejidad, gestión educativa, perspectiva epistemológica, postmodernidad.

Abstract: The purpose of this article was to analyze educational management from the epistemological perspective of the complexity of management in the 21st century. The study was based on the qualitative paradigm, combining the documentary method with the phenomenological method. A review of documents related to the topic studied was carried out to observe the phenomenon; the results emerged from the contrast between the documentary review and the experiences of 15 managers of various educational institutions in Magdalena, Colombia. As a conclusion, it was determined that, in the 21st century, managerial processes and the vision of school managers are still rooted in traditional practices, where work is done manually. However, principals and coordinators are aware that institutions must develop creative processes that provide new opportunities to strengthen the application of complex thinking and reactivate knowledge in this era of globalization, which demands an interdisciplinary readjustment in postmodernity.

Keywords: complexity, epistemology of complexity, educational management, epistemological perspective, postmodernity.

INTRODUCCIÓN

El dinamismo social que actualmente se encuentra en el campo de la gestión tiene como objetivo crear vínculos educativos que correspondan a las respuestas sociales del ámbito educativo en el siglo XXI; de ahí que las instituciones educativas deben desplegar procedimientos para articular los modelos de sistemas que han influido desde finales del siglo XX. Igualmente, deben tener en cuenta los aspectos y elementos más relevantes de la globalización. En este sentido, Balza (2020) señala que los cambios de las sociedades modernas han impulsado los avances tecnológicos y científicos, esto obliga a los sistemas educativos a fortalecer el conocimiento, lo que amerita una renovación interdisciplinaria en la postmodernidad.

Cabe señalar que desde el inicio del estudio de este fenómeno se ha revisado la teoría del pensamiento complejo y cómo puede incidir en el proceso de gestión educativa; debido a que el liderazgo en las instituciones ha propuesto patrones de innovación, creación, compromiso y responsabilidad que respondan a los retos de la educación y a el nivel de exigencia que las sociedades imponen hoy, que permiten afrontar esos retos. Al respecto, es necesario enfocarse en la capacidad de los líderes para dirigir las instituciones educativas, considerando su importancia, jerarquía, autonomía y la axiología de la existencia del líder.

Por lo tanto, es necesario tener en cuenta los requisitos formulados a partir de los principios establecidos por Morín (2020) los cuales contribuyen a comprender el conocimiento y la comprensión del objeto complejo. Igualmente, el autor señala que la complejidad del comportamiento gerencial se considera interdisciplinar desde la intermediación epistemológica del objeto (gestión), donde se desarrolla la labor social, orientada a lograr una gran integración del sistema educativo y atender los requerimientos generales del sector. Sin embargo, la efectividad de implementar estas relaciones interactivas se ve afectada por ciertas deficiencias que existen entre los grupos y áreas sociales que forman parte del núcleo humano de mayor amplitud conocido, que es la sociedad.

Al rememorar la gestión de los líderes educativos del siglo XX y la nueva realidad que se presenta hoy en las aulas de cada institución educativa, se ha podido ver cambios acelerados que se han producido en el campo de la educación durante las últimas décadas, la cual deja atrás procesos reflexivos en un escenario cultural, histórico y social, ya que los procesos administrativos se observan directamente de manera compleja y reflejan grupos no educativos que derivan unidireccionalmente de las políticas educativas y sociales nacionales.

Siendo una urgencia reinventar los enfoques que se tienen de la gestión educativa e impulsar nuevos paradigmas que sean fáciles de afrontar con base a realidades sociales y culturales donde se considere principalmente el factor humano; por lo que es necesario repensar la visión postmoderna del liderazgo educativo que satisfaga los requerimientos académicos y promueva la grandeza pedagógica. En cuanto al elemento postmoderno de la tecnología educativa, Reynoso (2015) expone que las herramientas que ofrecen los mercados en la actualidad responden a las exigencias de la globalización, lo que crea la necesidad de que las instituciones educativas se adapten y se reinventen para ingresar en la sociedad de las nuevas tecnologías y la diversidad disciplinar del conocimiento.

Entre todos estos retos, Marrero & Ramírez (2022) expresan que la conectividad, comunicación, habilidades blandas, recursos en línea y los contextos de existencia trascendental en línea son las más valoradas en esta era postmoderna; es decir, en la época de la computación en la nube y las conexiones a redes sociales, constituye un cambio de las prácticas actuales y de las relaciones entre los individuos que ocurren en el ámbito empresarial e institucional en todos los aspectos, migrando de viejas prácticas a nuevos paradigmas. Sin embargo, el apoyo de mayor envergadura está representado por la relevancia del proceso comunicativo

en las nuevas disposiciones actuales, lo que requiere un campo de acción constante, como es el de adaptar la educación y el desempeño del liderazgo dentro de ellos.

En este sentido, Blanco & Acosta (2023) expresan que la era moderna se caracteriza por un ambiente global en constante cambio que requiere un análisis en profundidad de la forma en que se difunde y propaga de manera acelerada la información. De ahí que se necesite un nuevo paradigma que conlleve a una noción de complejidad, la cual según Peñaranda-Franco (2016) es aquella que se basa en la simplificación, la unificación y la instrucción en una época donde los líderes sean capaces de mostrar a través de las acciones y las tecnologías los cambios que suceden en las instituciones. Esto incluye cambiar una serie de requerimientos diferentes de la organización, lo que amerita ser abordado por la dirección de las instituciones educativas; por lo tanto, los gerentes del siglo XXI tienen el reto de transformarse en gerentes de buen desempeño; lo que significa modificar o cambiar paradigmas y adoptar nuevas teorías para la gestión del conocimiento.

Cabe señalar que, según Hernández (2016), la percepción de la gerencia ha sufrido modificaciones, donde se han adoptado diferentes enfoques a lo largo del tiempo, cuestionando distintas formas en que se han aplicado el liderazgo. Asimismo, los líderes están llamados a poseer un perfil flexible para crear nuevos enfoques en la organización e implementar las tecnologías en su gestión. Por lo que es requerido utilizar la hermenéutica para darle explicaciones a los temas relacionados con los procesos gerenciales y la renovación de estos en el siglo XXI, para ellos es necesario estudiar los fenómenos que abarcan los complejos paradigmas propuestos por Morin.

Desde este punto de vista, Paz (2020) expresa que la gestión educativa, según la epistemología de Taylor, se percibe como una forma en que los gerentes asumen el rol de inspector y se encargan de monitorear y coordinar métodos determinados. Sin embargo, para un estudio reflexivo del liderazgo educativo desde una perspectiva heurística, Belandria (2020) enfatiza que el liderazgo es la ejecución de diversas acciones y procedimientos para alcanzar una educación de calidad, ayudando así a conseguir el objetivo marcado que requiere trabajo en equipo. En otras palabras, el rol del gerente es el de un administrador que se plantea lograr los objetivos de la organización.

En cuanto a la gestión, Vega (2020) señala que es el proceso parte de una idea, la cual toma en cuenta los recursos disponibles para alcanzar los objetivos con el fin de lograr el axioma de eficacia en las propias actividades, realizando con asertividad y eficiencia las tareas asignadas, prestando atención al proceso de planificación, organización, gestión y control. En la definición de gestión, el autor se centra en sus ocupaciones básicas, como planificar, organizar, ejecutar y controlar, de ello se deduce que la tarea del gerente es llevar a cabo una serie de acciones de acuerdo con el plan, ya que es el líder el que se debe enfocar en encarnar los hechos y conseguir las metas institucionales y adelantarse a los eventos futuros.

No obstante, la práctica gerencial comprende otros aspectos, tales como la gestión e implementación continua de las tecnologías, así como el aporte cognitivo de cada integrante que participa en el ámbito educativo, contribuyendo a la realización de su quehacer institucional. En la misma línea, conviene recordar lo señalado por Chirinos (2017) quien expresa que el buen ejercicio de las instituciones educativas depende de procesos de consenso, que también son vías eficaces para alcanzar los objetivos de las organizaciones preestablecidas. Sin embargo, ser líder va un paso más allá e implica dirigir los esfuerzos hacia los objetivos institucionales; además, no se puede negar que todo el equipo debe estar motivado, guiado y orientado para lograr juntos los objetivos deseados. También se debe entender que la importancia de la gerencia actualmente no recae en los recursos físicos, ahora se fundamenta en el capital humano.

Asimismo, es pertinente señalar que los líderes de las instituciones educativas colombianas se enfrentan actualmente a la postmodernidad con multiplicidad de desafíos; en este sentido, la nueva gerencia requiere flexibilidad, innovación, un líder creativo y transformador; porque es una era en la cual se gestan las acciones educativas y se requiere que el director no sea autocrático, que comprenda la mejor forma de orientar y guiar los recursos humanos que tiene en la organización.

Igualmente, Córdor & Remache (2020) señalan que los líderes educativos deben inspirar compañerismo, cordialidad, dinamismo y confianza. El surgimiento del pensamiento tradicional del racionalismo de la época de Descartes y la lógica de la existencia permiten pensar en ideales sociales, ya que el ser humano moderno es un ser involucrado en el medio social. Al mismo tiempo, la corriente de pensamiento filosófico es una estructura en la que las personas no tienen absolutismo; por lo que, a medida que la sociedad cambia, la tecnología se apodera del lenguaje mundial, debido a la inmediatez de la información, reemplaza el contexto ontológico y avanza hacia la tecnología de la ciencia. No cabe duda de que la tecnología marcará las pautas del cambiante mundo del futuro, ya que las demandas de las redes telemáticas requieren conexiones que van más allá del conocimiento.

Por otra parte, Balza (2020) señala que en las complejidades de la gerencia en el entorno educativo en tiempos postmodernos concurren varios misterios epistemológicos en la administración educativa en la postmodernidad, ya que la realidad denota que los directores y gerentes no se han preparado y no están dispuestos a enfrentar las transformaciones e incorporar la tecnología en sus prácticas. Se cree que los patrones antiguos de la gestión siguen siendo obsoletos y aún no están muertos, y los nuevos modelos postmodernos aún no nacen; existe resistencia al cambio y se convierte en una dificultad para la adopción de herramientas tecnológicas, porque los gerentes no tienen las habilidades requeridas para acceder a internet y además presentan resistencia a implementar la tecnología, porque es un mundo desconocido para ellos.

Asimismo, Barbecho y Gómez (2022) afirman que la virtualización empeora las relaciones interpersonales administrativas e incluso afirman que el mundo virtual regula las labores administrativas en las instituciones educativas. Sin embargo, se espera que los nuevos directores académicos deben estar disponibles para todos los maestros y sepan utilizar las herramientas de comunicación que siguen surgiendo, aunque muchos gerentes son reacios a utilizar la tecnología porque no la entienden y sigue siendo preocupante el hecho de que están tan apegados a los paradigmas vigentes y siguen operando aislados en su entorno.

La administración educativa debe reestructurarse partiendo de la axiología, donde se inculquen valores humanos universales y genuinos en las familias, escuelas, universidades y la sociedad, porque actualmente se están formando profundas grietas en los valores humanos, que son un gran peligro para las generaciones futuras. El olvido del aparente estado humano es uno de los tantos desafíos, que deben cambiar los gerentes educativos, asimismo desarrollar competencias computacionales las cuales les van a permitir tener una gestión de calidad en la organización que administra.

Es relevante comprender, según López & Rojas (2021) que para desarrollar el liderazgo cognitivo se deben utilizar las tecnologías más avanzadas para el beneficio de todos y que este a favor de los valores humanos universales. Igualmente, es necesario fomentar la educación holística y la aplicación de las tecnologías en la era de la complejidad y la globalización del siglo XXI, esto se debe a la competitividad que se irá creando por el nuevo modelo de competencia gerencial en la era postmoderna.

Igualmente, Vaillant & Rodríguez (2018) reconocen que los profesionales de la educación deben aclarar su pensamiento y que sus acciones reflexivas deben tener lugar en un contexto complejo y no ortodoxo. El papel del liderazgo formativo requiere una nueva concepción del pensamiento que vaya más allá del nivel científico y tecnológico, alineándose filosóficamente con las conexiones cognitivas.

En el método de formación común del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, se ha considerado un factor práctico de aprendizaje para los jóvenes, liderado por el director de una escuela cuya epistemología se fundamenta en el realismo filosófico y el realismo aristotélico, que forma un acercamiento cognitivo entre el ser y el hacer, cuya estructura fenomenológica permite aumentar la comprensión de otros trabajadores para resolver problemas tan complejos como prácticos.

Igualmente, el docente tuvo que vivir los vaivenes que se dieron durante la pandemia (covid-19), donde los líderes imponían seguir los planes formulados, muchas veces no adaptados a la realidad; sin embargo, no cabe duda de que la complejidad de la educación durante ese contexto cambió los roles del docente, quienes, ante

la emergencia sanitaria, trabajaron en sintonía con los gerentes, padres y alumnos de manera que pudieran continuar sin problemas sus procesos académicos.

En este aspecto, Pulido (2018) explica la urgencia de reformar las actividades de gestión para que se transformen en un factor de innovación y estimulación para los docentes, líderes educativos mediante el epíteto de gestión educativa y de la iconografía del pensamiento gerencial, porque los sistemas educativos actuales están tratando de encontrar niveles de calidad, es decir, la educación que se necesita con urgencia debido a los cambios creados por la misma sociedad. De allí que un gerente debe ser conocedor de lo que sucede en la institución y sociedad, de manera que las acciones que emprenda respondan a satisfacer las necesidades reales de su entorno y de los mismos estudiantes, sin pasar por alto el compromiso que tiene con el personal que dirige.

Finalmente, a criterio de Maldonado (2016) el propio Morín indica que el concepto de complejidad no es la única forma de resolver problemas de conocimiento, por lo tanto, hay que equiparse de todas aquellas herramientas que simplifiquen el trabajo y agilicen los procesos gerenciales. Por todo lo antes expuesto, este trabajo pretende analizar la gestión educativa desde la perspectiva epistemológica de la complejidad de la gerencia en el siglo XXI.

METODOLOGÍA

Este estudio se ajustó a los procedimientos de un paradigma cualitativo, el cual, según Acosta (2023) señala que los objetos materiales y las actividades humanas tienen significado y, por lo tanto, se preocupa por conocer el espacio en el que dos o más sujetos interactúan para describir y explicar las experiencias de las personas, sus perspectivas e historias de vida que permiten revelar un fenómeno. Para lograr establecer líneas de acción en este estudio, en primera instancia, se hizo una revisión bibliográfica, de manera que los investigadores formen una idea de la realidad observada en ámbitos distintos al estudiado.

Es de gran relevancia exponer que la contribución metodológica de esta investigación consistió en estudiar hermenéutica y fenomenológicamente el proceso de la gestión educativa, ya que el líder debe poseer la habilidad de dirigir una institución de carácter educativo. Por ello, se estudió desde la dimensión epistemológica, axiológica y ontológica. Según Balza (2020) el siglo XXI está signado por la teoría de la complejidad propuesta por Morín, quien considera que en este siglo denominado postmoderno urge implementar nuevos lineamientos tecnológicos que deben estar orientados a repensar el tránsito paulatino de la modernidad a la postmodernidad.

Por lo tanto, el estudio combina el método documental con el fenomenológico, ya que hace una revisión documental de textos alusivos a la temática estudiada. Además, se realizó un sondeo entre los gerentes de las instituciones educativas objeto de estudio. En este sentido, Cerda (2021) considera que toda investigación parte de un fundamento literario y del análisis de información aportada por estudios previos, a esto se le conoce como estudios documentales. Mientras que Maldonado (2018) considera que los estudios documentales apuntan a la capacidad de interpretar y comprender los textos de una disciplina teórica y se acercan al investigador a la comprensión expresada o limitada por otros autores. Al amparo de la exploración, se necesitan enfoques que recopilen información histórica que permita el empalme entre el contexto, el fenómeno y el investigador con su información básica o de origen complejo.

En este sentido, Hernández et al. (2018) exponen que, según la fenomenología, la naturaleza se exhibe según la especificidad del objeto de estudio. Igualmente, Flick (2018) expresa que, conforme a la alineación epistemológica, paradigmática y la tipología investigativa seleccionada, es necesario elaborar un anteproyecto o plan preliminar, al que este autor llama método de investigación. Este consta de continuas etapas: problematización, análisis-interpretación, conclusión y predicción, que se emplean en tres niveles de conocimiento: experiencial-vivencial, empírico-observacional y teórico-documental.

Asimismo, Bautista (2022) señala que los estudios fenomenológicos se afianzan en la experiencia de aquellos sujetos que tienen una relación directa con el objeto de estudio. Por lo tanto, la hermenéutica o interpretación contextualiza el espacio intertextual con representación sintáctica y amerita diversas etapas para interpretar el fenómeno. De allí que los investigadores profundizaron en la realidad de las instituciones educativas objeto de estudio, haciendo alusión a los procesos y formas gerenciales.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los datos fueron procesados mediante el programa Atlas.ti, tomando en consideración las observaciones y conversaciones con algunos docentes y gerentes, en contraste con las teorías, principalmente la de Morín. A partir de este proceso, se obtuvieron los siguientes resultados:

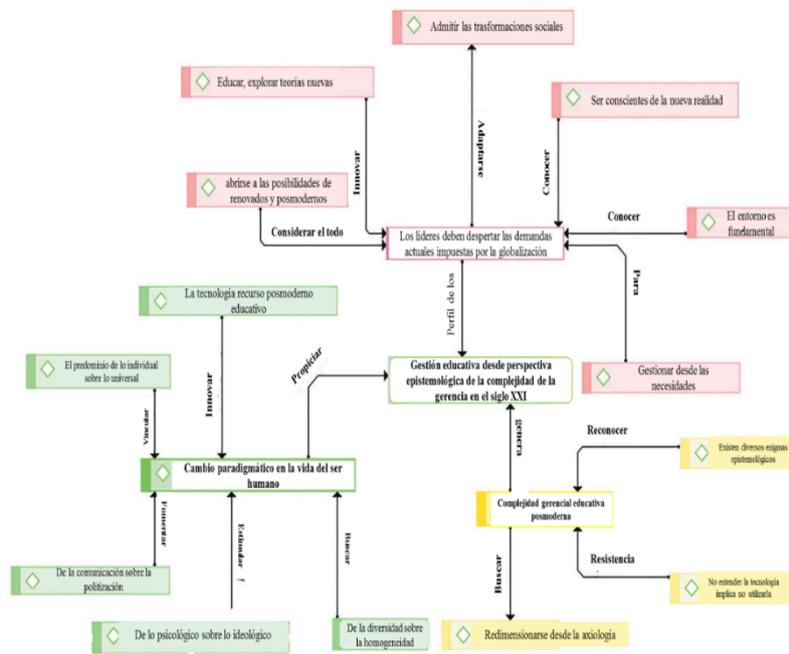


Figura 1.

Gestión educativa desde la perspectiva epistemológica de la complejidad de la gerencia.

Considerando los comentarios de los entrevistados y la confirmación con las teorías, se puede observar que en el siglo XX los gerentes se presentaban como líderes burocráticos y totalitarios que ejercían su poder desde detrás de un escritorio o un puesto jerárquico. La atención se centraba en la ejecución de acciones prescritas por las regiones educativas, ministerios y entidades gubernamentales en materia educativa, limitándose a observar la realidad de las instituciones educativas. Además, en la actualidad parece que las organizaciones académicas siguen utilizando modelos de gestión antiguos y obsoletos que no son compatibles con las transformaciones y avances socio-académicos de estas nuevas sociedades ni con las posiciones utilizadas en la gestión postmoderna.

Esto preocupa a los directivos de las instituciones educativas, ya que el contexto es alarmante. Como individuos, es necesario reconocer las transformaciones sociales para adaptarnos a la nueva realidad. No se pueden realizar cambios educativos con viejas teorías o suposiciones de tiempos pasados. Los líderes deben responder a las demandas actuales impuestas por la globalización, educar, explorar nuevas teorías y estar abiertos a las posibilidades de renovar los enfoques que permitan solucionar los problemas en la educación.

En este sentido, Morín (2010) expresa que es sumamente relevante comprender lo que significa ser un líder, ya que los mejores líderes no son aquellos que pasan todo el día sentado en un escritorio o que creen tener toda

la autoridad, lo cual generalmente crea una barrera de comunicación con los docentes. Los mejores líderes tampoco son aquellos que gritan, imponen su autoridad e ideas. Por el contrario, un gerente postmoderno se abre a las transformaciones de las sociedades y a las necesidades de sus empleados, delega funciones, no se enraíza en la burocracia, se comunica de manera efectiva con los empleados, valora el capital humano, es particularmente holístico, lidera y planifica soluciones para derribar los sistemas y barreras que no conducen a la prosperidad. Por esta razón, Acosta & Finol (2015) señalan que es muy importante que los gerentes tengan competencias comunicativas, tecnológicas y habilidades sociales, además de actualizarse en las prácticas de gestión y no descuidar el vínculo personal con los miembros de la institución.

Las demandas de las sociedades actuales requieren que los modelos de formación y gestión se adapten a las necesidades formativas y de calidad en esta era postmoderna, siendo clave la tecnología que utilicen los directivos. En este sentido, Acosta (2022) señala que el aprendizaje debe adaptarse para convertirse en un gran facilitador en el siglo XXI. Sin embargo, en la postmodernidad, los docentes deben dejar de considerar que las tecnologías son una herramienta adversa, sino más bien un aliado que permite ampliar y socializar el conocimiento.

Por otro lado, es interesante recalcar que es necesario replantear las relaciones ontogenéticas existentes en los sistemas de gestión, las organizaciones y las sociedades, pero desde una perspectiva compleja y desestructurada. Esto parte del supuesto empírico inicial de que el modelo de gestión utilizado en las organizaciones aún presenta estructuras lineales, rígidas y reduccionistas que rara vez sustentan una interpretación y evaluación reflexiva de la condición humana en dichas instituciones. De ahí que Balza (2010) señale que los enfoques postmodernos transforman la cultura de las organizaciones y abren las puertas a nuevas civilizaciones que legitiman paradigmas construidos para reflexionar sobre el presente. En este sentido, el paradigma gerencial no es más que un modelo contemporáneo que permite pensar y gestionar adecuadamente las organizaciones educativas.

Por lo tanto, es necesario aplicar un paradigma gerencial que, según Valdez (2019), comprende los conocimientos, habilidades y actividades utilizados para implementar la política social a través de la gestión y coordinación de proyectos y programas destinados a fomentar el desarrollo humano mediante el uso eficaz y racional de recursos, que a menudo son escasos. Esta referencia sobre la gestión de las organizaciones educativas incluye no solo las complejidades presentes en la gestión, la organización y los sistemas sociales, sino también la connotación particular de las instituciones como sistemas vivos. Esto se debe a que el enfoque implica utilizar los conocimientos, talentos y habilidades disponibles en las organizaciones para resolver problemas relacionados con las necesidades de las personas y así satisfacerlas y lograr un mejor nivel de desarrollo humano.

Por lo tanto, gestionar las organizaciones educativas implica tener una responsabilidad compartida que surge de las relaciones con los equipos de trabajo para gestionar una organización socialmente productiva desde una visión desestructurada que permita evaluar la condición de las personas y administrar un sistema abierto y complejo para responder de manera efectiva a las necesidades del servicio, satisfacer a las personas y promover su bienestar.

Esto implica apostar por un enfoque de gestión que se centre en la ontología de las personas, los talentos ocultos de los individuos, los eventos que los definen como seres en proceso de formación, su imprevisibilidad y su libertad para aprender, pensar y expresarse en todo momento. Por lo tanto, una nueva visión de la gestión educativa implica promover una nueva ética del conocimiento que permita valorar las cualidades de las personas en las instituciones y utilizar este conocimiento para brindar un buen servicio. Esto va más allá de proyectos prescriptivos y operaciones rutinarias, por lo que debe infiltrarse en una lógica de gestión compleja, interdisciplinaria y postmoderna que valore la condición humana presente en las organizaciones educativas, donde existen complejidades relacionales sistémicas en el contexto de la gestión.

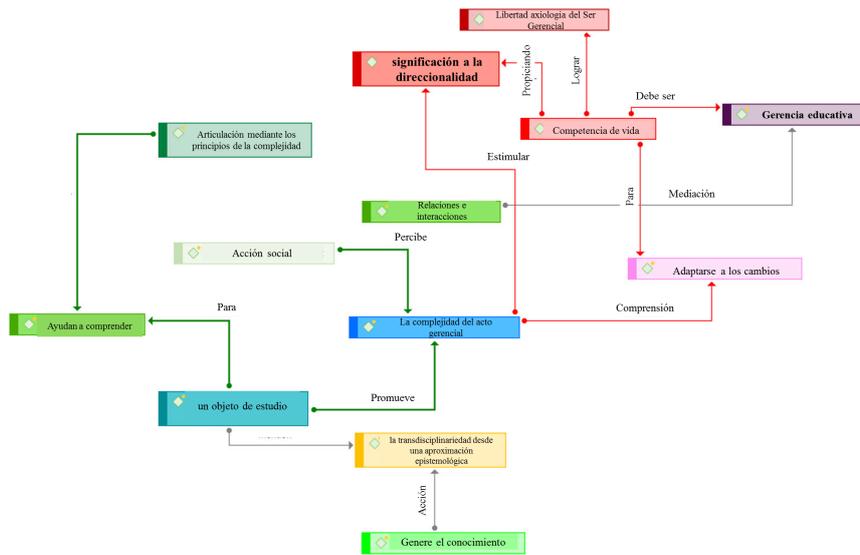


FIGURA 2.
El contexto social-institucional y las funciones gerenciales

En su origen, el liderazgo educativo presenta estereotipos de innovación que responden a las demandas y exigencias de los mercados mundiales. Por lo tanto, los gerentes tienen la responsabilidad de asumir una perspectiva y competencia de vida y sentido para dirigir las instituciones que lideran, enmarcados en la libertad primordial de la axiología del ser líder y gerente (Mendoza, 2018). Es importante comprender las realidades sociales desde la teoría de la complejidad, ya que no se puede fragmentar la gestión por áreas ni desvincularla de los procesos pedagógicos. Es evidente que se necesita implementar la transdisciplinariedad en el enfoque epistemológico de la vida institucional y de las comunidades subyacentes, lo cual crea una gran integración de la actividad social en el sistema educativo y responde a la demanda general del sector educativo.

En este sentido, Morín (2020) señala que la realidad del contexto es aquello que el ser humano ve todos los días. La comprensión de su ser y de sus interrogantes internas conduce a la complejidad, que es general, social y multidimensional. La complejidad está presente en todas partes y no hace falta ser científico para darse cuenta de ello. Por lo tanto, los gerentes deben reconocer los nudos críticos que representa y adaptar los procesos a las exigencias y demandas de las nuevas sociedades. El autor llama a la extenuación de los recursos modernos un elemento esencial en las transformaciones del siglo XX, que requirieron inversión científica e incluso desarrollo pseudocientífico. A partir de ahí, se confirma la representación axiológica de la educación, que debe resurgir de las cenizas de la cultura de una gerencia moderna en crisis.

Por su parte, Borrero (2019) afirma que se deben fortalecer los valores sociales, que representan aspectos esenciales en el desarrollo de los recursos humanos, ya que favorecen el desarrollo de competencias y habilidades requeridas para enfrentar el nuevo milenio. Asimismo, Kuhn (2019) destaca la importancia del cambio de paradigma y el componente complejo del discurso para promover la transformación social que permita el desarrollo de bases cognitivas comprometidas por una postmodernidad compleja promovida por la axiología.

Al referirse al fenómeno de la gerencia y vincularlo a la teoría del pensamiento complejo en la postmodernidad, Morín (2015) expuso claramente la idea de que ningún componente del mundo está aislado, ya que forma parte de un sistema complejo. Desde una perspectiva pedagógica, el conocimiento se convierte en un fenómeno complejo e interdisciplinario. Por lo tanto, es necesario estudiar los principios básicos del pensamiento complejo y tratar de crear una razón clara para la gestión organizacional, con el fin de

establecer el orden en los procesos y la gestión administrativa. Es imprescindible recordar que la enseñanza es una condición humana ligada y dependiente del razonamiento, ya que las personas son capaces de reflexionar.

Por otro lado, los cambios de paradigma a fines del siglo pasado y principios del siglo XXI han provocado una gran ruptura en los conceptos que hasta entonces se consideraban verdaderos, confiables y comprobables, especialmente en relación con las formas de pensar, saber y hacer ciencia. En este ámbito de la evolución humana y la producción de conocimientos, el pensamiento complejo está emergiendo como una nueva epistemología que pretende orientar el proceso de construcción de conocimiento a partir de la comprensión de la información y la ética explicativa. Por lo tanto, el gerente educativo debe abordar la organización desde el enfoque del pensamiento complejo, que considera la ética humana, la comprensión, la libertad, la axiología, las relaciones personales y la adaptación al cambio. Según Balza (2020), este enfoque se basa en la cognición y en los valores que consideran a los individuos y a las sociedades como una única unidad que comparte y fomenta valores, y respeta la diversidad. De esta manera, se ve a los seres humanos como una comunidad de conexiones que poseen conocimiento y lo comparten con los demás en aras de su bienestar.

Finalmente, se refleja la necesidad de transformar la mentalidad gerencial en las organizaciones educativas de Colombia para que estén relacionadas con la identidad del personal y las complejas organizaciones de orden global. Por lo tanto, desde la gerencia se debe valorar la convivencia de la humanidad en un nuevo orden moderno, que en el futuro podrá conectarse con todas las partes del mundo. Estas interconexiones requieren que personas con valores promuevan la solidaridad mutua, ya que en muchos casos tienen los mismos problemas y desafíos. Por ello, el gerente educativo debe estar capacitado y asumir un liderazgo de una organización educativa desde una perspectiva desestructurada y compleja. Esta visión conlleva superar agendas rígidas y normativas, y lo más importante, disipar mitos. Además, el pensamiento único está desapareciendo debido al desarrollo y evolución de las organizaciones como sistemas abiertos en entornos que pueden volverse enredados e impredecibles. Por lo tanto, las situaciones deben abordarse desde los múltiples aspectos de la gestión compleja y desestructurada, desde una nueva ética gerencial.

CONCLUSIONES

Después de analizar la información, se puede inferir que un factor importante en la gerencia postmoderna es la cultura de los líderes, especialmente en el ámbito educativo. Se observó que los gerentes actuales carecen de vocación, se muestran indiferentes a lo que ocurre a su alrededor y han centrado sus esfuerzos en la administración y disposición de recursos, sin mostrar mucho interés en seguir las directrices del Ministerio de Educación Nacional. Además, se limitan a realizar acciones dentro de la institución educativa y no se proyectan más allá de ella. Están más enfocados en obtener ganancias que en mejorar la calidad de la educación. Además, la gestión educativa se asigna a través de cargos políticos, lo que significa que no siempre es el mejor ni el más académicamente preparado quien asume un puesto gerencial, sino aquel que se alinea con una determinada ideología.

También se observó que no tienen conocimientos de organización educativa ni han realizado estudios de maestría o doctorado en gerencia. Esto genera improvisaciones complejas en el ámbito educativo y no promueve las transformaciones necesarias para priorizar las necesidades de aprendizaje, lo cual no es adecuado para la educación académica formal. En definitiva, los gerentes deben ser capaces de adaptarse y trabajar en función de las demandas sociales postmodernas, y este estudio se enfoca en teorizar sobre fundamentos epistémicos que permitan mejorar esta situación.

Además, considerando que la gestión educativa es un proceso mediante el cual se dirige y administra el trabajo académico, administrativo y las relaciones de la escuela con su entorno, es responsabilidad de todos los miembros de las organizaciones educativas lograr los objetivos institucionales. Estos objetivos deben satisfacer los requisitos de la sociedad, no solo en términos de conocimientos y habilidades, sino también en la formación de valores y relaciones personales. Por lo tanto, es necesario incorporar herramientas que

ofrecen los mercados postmodernos, como las tecnologías, ya que los nuevos contextos requieren adaptación al cambio para que la tarea de enseñanza y aprendizaje sea una actividad que constantemente motive la educación constructiva. En Colombia, las instituciones educativas cuentan con instituciones gremiales como unidades auxiliares, pero ahora, con los cambios en la política estatal, las decisiones las toma exclusivamente el director.

Por lo tanto, la gestión educativa en una organización debe romper con los componentes del pensamiento gerencial lineal y la lógica académica tradicional, ya que este tipo de racionalidad gerencial está obsoleta y no permite favorecer una gestión de calidad. Se debe aplicar una nueva visión de la gestión en el contexto de la organización educativa, donde se comience a implementar un nuevo paradigma de pensamiento gerencial que incluya la participación y el compromiso de las personas, que humanice los procesos administrativos y fomente la equidad, la empatía, la productividad y, lo más importante, la endocalidad.

Finalmente, es importante destacar que desde la gerencia se debe fomentar la condición humana y tener en cuenta que se crea y se restaura en el maravilloso espacio de la convivencia libre, a través del cual se brinda servicios a los demás de manera diferente y trascendental. Esto representa un compromiso con uno mismo, con el fortalecimiento de la interacción de las organizaciones con la sociedad y, en definitiva, con un mundo más vibrante. Según estos enfoques, los principales desafíos que enfrenta la gestión de las organizaciones educativas en la era de la postmodernidad radican en centrarse en una comprensión holística y en una nueva ética humana para crear nuevas organizaciones y valores personales.

Limitaciones: Entre las principales limitaciones de la presente investigación, se destaca que, si bien el enfoque cualitativo utilizado en el estudio permite una comprensión en profundidad de las experiencias de los directivos, también tiene limitaciones en términos de generalización de los resultados. Los hallazgos pueden ser específicos de las instituciones educativas y los participantes involucrados en el estudio, y no relevantes para otros contextos socioculturales.

Contribución al conocimiento científico: El estudio resalta la persistencia de prácticas gerenciales tradicionales en las instituciones educativas del siglo XXI. Al poner de relieve esta brecha entre las prácticas actuales y las necesidades de la sociedad postmoderna, el estudio contribuye a generar conciencia sobre la importancia de la actualización y la adopción de enfoques más creativos y complejos en la gestión educativa. Del mismo modo, resalta la necesidad de desarrollar procesos creativos en las instituciones educativas para fortalecer la aplicación del pensamiento complejo. Por último, subraya la importancia de transformar la mentalidad gerencial en las organizaciones educativas para adaptarse a las demandas de la sociedad postmoderna.

REFERENCIAS

- Acosta, S. (2022). La gamificación como herramienta pedagógica para el aprendizaje de la biología. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 2 (5). 249-266. <https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i5.036>
- Acosta, S. F. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82-95. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
- Acosta, S., & Finol, M. (2015). Competencias de los docentes de Biología en las universidades públicas. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales* 17(2), 208-224. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/2248>
- Balza, A. (2010). Complejidad, transdisciplinariedad y transcomplejidad. *Los Caminos de la Nueva Ciencia*. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.
- Balza, A. (2020). Complejidad, transdisciplinariedad y transcomplejidad. *Los Caminos de la Nueva Ciencia* 2da. Ed. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.
- Bautista, N. (2022). *Proceso de la investigación cualitativa: epistemología, metodología y aplicaciones*. Editorial El Manual Moderno.

- Belandria, A. (2020). Vinculación de formación gerencial avanzada con talento humano: desde una mirada transcompleja. *Gerentia*, (3), 199-214. <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4405822#page=136>
- Blanco, L., & Acosta, S. (2023). La argumentación en los trabajos de investigación: un aporte científico al discurso académico. *Delectus*, 6(1), 29-38. <https://doi.org/10.36996/delectus.v6i1.205>
- Borrero, R. (2019). Procesos de gestión del talento humano en el sector educativo gerencial de Colombia. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(7), 293-307. <https://www.redalyc.org/journal/5768/576869546016/html/>
- Cerda, H. (2021). *Los elementos de investigación*. Editorial Magisterio.
- Chirinos, M. (2017). La Gerencia como fenómeno y la Complejidad.: Sistemas y conexiones. *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, (78), 119-133. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8069753>
- Cóndor, B. H., & Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116-131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- Flick, U. (2018). *Diseño de investigación cualitativa*. Sabio.
- Hernández, A. (2016). Aproximación teórica a modelo de cambio planeado de gestión organizacional para la innovación educativa desde la Teoría de la Complejidad y Empowerment. *Educ@ción en Contexto*, 2, 182-198 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6296681>
- Hernández, A., Ramos, M., Palencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Ediciones 3Ciencias.
- Kuhn, T. S. (2019). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de cultura económica.
- López, R., & Rojas, I. (2021). Gerencia y responsabilidad social: construcción colectiva desde la complejidad y la acción comunicativa. *Telos*, 23(1), 100-111. <http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3349>
- Maldonado, C. (2016). *Complejidad de las ciencias sociales: y de las otras ciencias y disciplinas*. Difundir Ltda.
- Maldonado, J (2018). *Metodologías de la investigación social. Paradigmas cuantitativos, sociocrítico, cualitativo, complementario*. Ediciones de la U.
- Marrero, J., & Ramírez, W. (2022). Episteme gerencial educativo en tiempo postmoderno desde la complejidad. *Apuntes de economía y sociedad*, 3(1), 37-45. <https://lamjol.info/index.php/aes/article/download/14288/16686/51555>.
- Mendoza, Y. (2018). La epistemología crítica: Un enfoque para la construcción del pensamiento gerencial emergente. *Sapienza Organizacional*, 5(10), 143-165. <https://www.redalyc.org/journal/5530/553057245008/553057245008.pdf>
- Morín, E. (2010). *Sobre la interdisciplinariedad*. Publicaciones Icesi.
- Morin, E. (2015). *Por una reforma del pensamiento*. Ibero Puebla.
- Morín, E. (2020). *La mente bien ordenada: repensar la reforma, reformar el pensamiento*. Siglo XXI Editores México.
- Paz, T. (2020). Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Ciencia y Educación*, 1(4), 15-26. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0104202021>
- Peñaranda-Franco, J. (2016). Pensamiento complejo de Edgar Morin: nueva visión del conocimiento. *Revista Ingenio*, 11(1), 129–137. <https://doi.org/10.22463/2011642X.2109>
- Pulido, F. (2018). Epistemología hacia la formación gerencial del siglo XXI. *Teorías, Enfoques y Aplicaciones en las Ciencias Sociales*, 11(23), 53-60. <https://revistas.uclave.org/index.php/teacs/article/view/2033>
- Reynoso, C. (2015). *Modelos o metáforas: Crítica del paradigma de la complejidad de Edgar Morin*. Sb editorial.
- Vaillant, D., & Rodríguez, E. (2018). Perspectivas de la UNESCO y la OEI sobre la calidad de la educación. *Calidad de la Educación en Iberoamérica: Discursos, políticas y prácticas*, 1(19). <https://www.torrossa.com/en/resources/an/4405822#page=136>
- Valdez, A. (2019). Paradigmas emergentes en la gestión pública en América Latina. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 325-339. <https://www.redalyc.org/journal/290/29059356003/html/>

Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>

NOTAS

Conflictos de interés: Los autores declaran no tener ningún conflicto de interés

Contribución de los autores: **Acosta Faneite, S. F:** Conceptualización, Análisis formal, Curación de datos, Metodología, Investigación, Supervisión, Escritura – borrador original, Redacción: revisión y edición; **Barreto-Rodríguez, A:** Conceptualización, Análisis formal, Metodología, Investigación, Supervisión, Escritura – borrador original, Redacción: revisión y edición.

Consentimiento informado: Se obtuvo el consentimiento informado de todos los sujetos involucrados en el estudio.

Declaración de disponibilidad de datos: No aplica