



La Universidad que Siembra

**VICERRECTORADO
DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
ESTADO PORTUGUESA**

**PROGRAMA DE ESTUDIOS
AVANZADOS**

**PRAXIS DEL DOCENTE CON FUNCIONES GERENCIALES. UN
ENFOQUE HOLÍSTICO PARA EL LIDERAZGO
TRANSFORMACIONAL DESDE LA COMPLEJIDAD
(Propuesta Tesis Doctoral)**

DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"



VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
PROGRAMA
DE ESTUDIOS AVANZADOS
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

La Universidad que Siembra

**PRAXIS DEL DOCENTE CON FUNCIONES GERENCIALES. UN ENFOQUE
HOLÍSTICO PARA EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DESDE LA
COMPLEJIDAD**

Requisito parcial para optar al grado de Doctor en Ciencias de la Educación

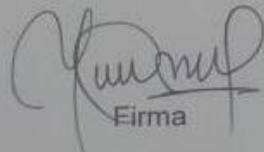
Autor:
MSc. Estives Ricardo García
Mejía.
C.I. N° 17.261.846
Tutora:
Dra. Yurima Albarrán

Guanare, enero de 2025

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Yo, Yurima Elena Albarrán Montilla, cedula de identidad N°: 8.068.326; hago constar que he leido el Proyecto de Tesis Doctoral titulado "**PRAXIS DEL DOCENTE CON FUNCIONES GERENCIAL. UN ENFOQUE HOLISTICO PARA EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DESDE LA COMPLEJIDAD**", presentado por: Estives García, C.I. N° 17.261.846, para optar al título de Doctor en Ciencias de la Educación, y acepto asesorar al estudiante, en calidad de tutor, durante el periodo de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de Guanare, a los 16 dias del mes de Julio del año 2024.



Yurima
Eirma

Fecha de entrega: _____

APROBACION DE TUTOR

Yo, Yurima Albarrán portadora de la C.I. V.8068326, hago constar que he leído el proyecto de investigación doctoral titulado: **“PRAXIS DEL DOCENTE CON FUNCIONES GERENCIALES. UN ENFOQUE HOLÍSTICO PARA EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DESDE LA COMPLEJIDAD”**, presentado por el MSc. Estives Ricardo García Mejía, portador de la cédula de identidad V.17.261.846; para optar al grado de Doctor en Educación. En virtud de ello considero que dicho Protocolo de Tesis reúne los requisitos y méritos suficientes para ser desarrollado y posteriormente sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que tengan a bien asignar.

En Guanare, a los tres días del mes de noviembre del año dos mil veinticuatro.



Yurima Albarrán
C.I. V- 8068326
Tutor

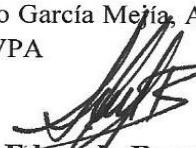


ACTA DE ADMISIÓN

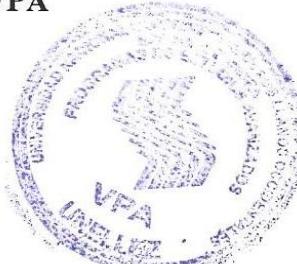
TESIS DOCTORAL MSc. ESTIVES RICARDO GARCIA MEJIA, ASPIRANTE A OBTENER EL TÍTULO DOCTOR EN EDUCACIÓN. El día jueves 30 de enero del dos mil veinticinco (2025), siendo las 10:30 am, nos hemos reunido de manera presencial siguiendo los protocolos y en concordancia con el Reglamento de Estudios Avanzados de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” UNELLEZ, ubicada en la ciudad de Guanare, estado Portuguesa, los Profesores: **PhD. Yurima Elena Albarrán Montilla C.I.V-8.068.326 (Tutor y Coordinador del Jurado UNELLEZ-VPA)**, **PhD. Luis Eduardo Rosales C.I.V- 17.618.742 (Miembro Principal Interno UNELLEZ-VPA)**, y **PhD. Yrma Yanet Cañizalez C.I.V- 9.250.395 (Miembro Principal Externo UFT Oficina de Enlace Portuguesa sede Guanare)**, Miembros del Jurado Evaluador designados por Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vice-Rectorado de Producción Agrícola, según Resolución EA Número 752/2025, de fecha 21-01-2025, ACTA N° 30/2025 Ordinaria, Punto Número 08 PRESAV-VPA, para evaluar la Tesis Doctoral de MSc. ESTIVES RICARDO GARCIA MEJIA, titular de la cédula de identidad número C.I.V- 17.261.846, como requisito parcial para optar al grado académico de Doctor en Educación, a tenor de lo dispuesto en el artículo 60 y artículo 61, del Reglamento de Estudios Avanzados (Acta 1333, Resolución número CD2021/235, del Consejo Directivo, de fecha 05/08/2021, punto número 52) de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales” Ezequiel Zamora”. Por cuanto el Coordinador del Jurado constata que se ha cumplido con lo establecido en la normativa para la elaboración de Tesis Doctoral, se procede a constituir el Jurado Evaluador con los tres Profesores presentes. Acto seguido, el Jurado Evaluador procedió **ADMITIR** la Tesis Doctoral titulada, **“PRAXIS DEL DOCENTE CON FUNCIONES GERENCIALES. UN ENFOQUE HOLÍSTICO PARA EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DESDE LA COMPLEJIDAD”** cuya autoría pertenece a MSc., Estives Ricardo García Mejía, titular de la cédula de identidad número C.I.V- 17.261.846. En cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 60 y 61 del Reglamento de Estudios Avanzados de la UNELLEZ, se fija la defensa pública del Tesis Doctoral, antes mencionado para el día jueves 30 de enero del dos mil veinticinco (2025), con hora de inicio 10:30 am. Siguiendo las orientaciones de la normativa, modalidad presencial.

Lugar de la defensa Pública, de la Tesis Doctoral de MSc. Estives Ricardo García Mejía, Aula número 03 de Estudios Avanzados Vicerrectorado de Producción Agrícola. UNELLEZ-VPA


PhD. Yurima E. Albarrán M.
C.I.V-8.068.326
Tutor y Coordinador
UNELLEZ-VPA


PhD. Luis Eduardo Rosales
C.I. V-17.618.742
Miembro Principal Interno
UNELLEZ-VPA

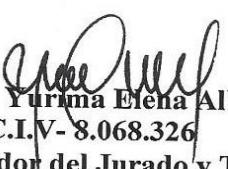

PhD. Yrma Yanet Cañizalez
C.I.V- 9.250.395
Miembro Principal Externo
UFT Oficina de Enlace Portuguesa Sede Guanare



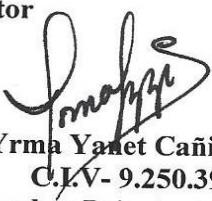
ACTA DE DEFENSA PÚBLICA TESIS DOCTORAL

En la sede del Vicerrectorado de Producción Agrícola de la UNELLEZ- Guanare, a las 11:15 am, del día jueves 30 de enero del dos mil veinticinco (2025), siguiendo los lineamientos del Programa de Estudios Avanzados, se reunieron los Profesores PhD. Dra. Yurima Elena Albarrán Montilla C.I.V 8.068.326 (Jurado Coordinador y Tutor Unellez-VPA), PhD. Dr. Luis Eduardo Rosales C.I.V- 17.618.742 (Miembro Principal Interno UNELLEZ-VPA), y PhD. Dra. Yrma Yanet Cañizalez Rodríguez C.I.V- 9.250.395 (Miembro Principal Externo UFT Oficina de Enlace-Guanare) **Miembros del Jurado Evaluador designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vice-Rectorado de Producción Agrícola, según Resolución Número 752/2025, de fecha 21-01-2025, ACTA N° 30/2025, Puntos de Comisión Asesora Ordinaria Enero 2025, Punto Número 08**, para proceder a emitir el veredicto sobre la defensa de la Tesis Doctoral titulado **“PRAXIS DEL DOCENTE CON FUNCIONES GERENCIALES. UN ENFOQUE HOLÍSTICO PARA EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DESDE LA COMPLEJIDAD”**, cuya autoría pertenece a MSc. Estives Ricardo García Mejía, titular de la cédula de identidad número C.I.V-17.261.846, requisito parcial para optar al grado académico de **Doctor en Educación**.

Cumpliendo el acto de presentación pública, el cual finalizó a las 11:57 am, los Miembros del Jurado Evaluador, resolvieron **Aprobar** la Tesis Doctoral en su forma y contenido, se otorga Mención **Honorifica** y Mención **Publicación**.


PhD. Dra. Yurima Elena Albarrán Montilla
C.I.V- 8.068.326
Coordinador del Jurado y Tutor
UNELLEZ-VPA


PhD. Dr. Luis Eduardo Rosales
C.I. V- 17.618.742
Miembro Principal Interno
UNELLEZ-VPA


PhD. Dra. Yrma Yanet Cañizalez Rodríguez
C.I.V- 9.250.395
Miembro Principal Externo
UFT- Oficina de Enlace- Guanare



AGRADECIMIENTO

Primeramente darle gracias a Dios Todopoderoso por darme la sabiduría y en el entendimiento para realizar mi formación académica y esta tesis doctoral que en esos momentos por medio de sus dones me permitió tener la sabiduría y el entendimiento en la concreción de esta meta.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi tutora, la Dra. Yurima Albarrán, por su guía y apoyo incondicional, dando esas orientaciones académicas y de motivación que me permitieron dar cada paso en la construcción de este reto académico que eleva mis conocimientos y mi formación personal.

Agradezco muy profundamente a mi alma Mater UNELLEZ-VPA, por ser ese recinto educativo que abrió sus puertas y me permitió esa formación personal y profesional que hoy se concreta con este Doctorado en Educación.

Agradezco a mis padres por su paciencia y amor en mi arduo camino académico. A mí Madre Francisca Mejía, por demostrarme que la fuerza para lograr las metas por muy pequeñas o grandes que sea dependen del espíritu de cada persona, a mi padre José Aquiles García, que aunque no esté físicamente, cada día me sigue enseñando que la constancia y rectitud nos transforman como personas en la obtención de objetivos.

A mi esposa Yosneidy González y mis hijos Mariana García y Estiven García, por estar aquí durante todo el proceso de mi formación en el Doctorado en Educación, siendo pacientes, consecuentes y colaborativos, demostrándome que el apoyo de nuestra familia es ese elemento que nos impulsa a seguir adelante y que solo unidos podemos alcanzar el triunfo deseado.

A mi hermana Ana García y sobrinas Anais Pérez, Anali Pérez, Ana Sarai Pérez, por estar allí en esos momentos que las necesitaba recordándome que debemos luchar por nuestros sueños para ser un ejemplo a los demás.

A mi padrino Rómulo Ochoa, por ser ese mentor en muchos momentos en mi formación académica y ser esa persona que siempre ha estado dispuesta en orientarme en mi formación personal y académica.

Agradecer muy profundamente al Magíster Richard Acosta (Compadre) aunque no se encuentre físicamente fuiste esa persona que me motivó e invitó a iniciar los estudios doctorales

y su maravillosa familia Acosta Briceño, por abrirme las puertas de su casa en esos momentos que necesitaba apoyo durante el proceso de mi formación.

A mis compañeros de estudios del doctorado muy especialmente a Nataly Rivero y Rosmary Rosales, por contribuir y ser parte en este transitar académico permitiéndonos ese compartir de conocimientos que hoy se concretan con este logro.

Agradezco también a todos mis amigos y a mis compañeros de labor en la Escuela Tucupido por ser pacientes y comprensivos en este transitar académico de mi formación, estando allí cuando he necesitados de ustedes.

A todos aquellos que contribuyeron a esta investigación, gracias por su invaluable ayuda.

DEDICATORIA

A Dios padre Amado te Dedico esta tesis Dios, por darme la fuerza, Sabiduría, Entendimiento para alcanzar esta meta.

A mis padres José Aquiles García y Francisca Mejía, Dedico este trabajo a mis padres, por su amor incondicional y apoyo constante que desde muy niño me permitieron llegar hasta esta otra meta.

A mi esposa, Yosneidy González, mi compañera de Vida, por estar a mi lado en cada paso de este camino, siendo comprensiva y buena apoyándome en todas mis actividades.

A mis hijos, Mariana García y Estiven García, por esperarme hasta muy tarde, hoy puedo decirles terminé, ya podemos jugar, les dedico este triunfo, para que les permita ser una guía en su propio caminar, contando con mi apoyo incondicional así como ustedes me apoyaron.

A mi Bella Tutora, Dra. Yurima Albarrán, te convertiste en una excelente mentora, cuya guía ha sido esencial en este viaje que ha tenido altos y bajos, pero que me enseñaste a buscar el verdadero camino para lograr forjar mi meta planteada.

A mi hermana Ana Yelitza García y mis Sobrinas Anais, Anali, Ana Saria. Cómo tío, me siento orgulloso de ustedes, dejándoles una guía hacia la búsqueda de sus sueños, recordándoles que su tío precioso lo logró.

A toda mi Familia, que han observado cómo ha sido este camino de formación académica.

A los compañeros de trabajo y mi otro hogar Escuela Tucupido, les ofrendó este triunfo dejando las puestas abiertas para que inicien su camino en el sendero de formación y contribución de saberes a las nuevas generaciones, guardando un bello espacio en mi preparación y en mi corazón.

Le dedicó esta tesis Doctoral, a toda esa comunidad científica y aquellas personas que a diario presentan nuevas herramientas para el desarrollo educativo y social de nuestro país, el más bello del mundo.

ÍNDICE GENERAL

	Pp
ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	iii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iv
ACTA DE ADMISION.....	v
ACTA DE DEFENSA PÚBLICA DE TESIS DOCTORAL.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
DEDICATORIA.....	ix
LISTA DE CUADROS.....	vii
LISTA DE FIGURAS	X
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTROITO.....	1
 MOMENTO I	6
1.1CALZADA DEL HECHO INVESTIGATIVO	6
1.2 Contextualización del Objeto de Estudio.....	12
1.2.1 Propósitos de la Investigación.....	12
1.2.2 Propósito General.....	12
1.2.3. Propósitos Específicos.....	12
1.3. Justificación de la Investigación.....	12
1.4. Líneas de Investigación.....	16
MOMENTO II	17
TRAVESÍA EPISTÉMICA	17
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	17
2.2. Fundamentación Teórica.....	25
2.2.1. Apología de la Teoría Educativa que Sustenta el Estudio Relacionado a las funciones Gerenciales desde el Liderazgo Transformacional.....	25
2.2.2. Teoría Constructivista.....	25
2.3. Taxonomía de la Praxis Gerencial Docente desde el Liderazgo Transformacional.....	28
2.3.1. Praxis Docente desde una Mirada Gerencial.....	36
2.3.2. Rol del Docente desde una Praxis Gerencial.....	37
2.3.3. Responsabilidad del Docente desde una Praxis Gerencial para el Liderazgo Transformacional.....	40
2.3.4. Mirada Epistémica de las Funciones Gerenciales del Docente.....	41
2.4. Enfoque Holístico del Liderazgo Transformacional en el Contexto Educativo.....	46
2.4.1. Enfoque Holístico como Teoría Globalizadora de la Praxis Docente desde el Liderazgo Transformacional.....	47
2.4.2. Educación Holística y su Aplicación en la Praxis de las Funciones Gerenciales.....	54
2.5. El Liderazgo Transformacional en Contextos Educativos.....	55
2.5.1. Liderazgo Transformacional en las Instituciones Educativas. Una Mirada desde la Complejidad.....	57
2.5.2. Características del Líder Transformacional.....	64

2.6. Complejidad Compendios para el Liderazgo Transformacional.....	66
MOMENTO III	73
RECORRIDO METODOLÓGICO	73
3.1. Itinerario Ontoepistémico del hecho Investigativo.....	73
3.2. Informantes Clave	79
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información.....	80
3.4. Análisis e Interpretación de la información.....	81
3.4.1. Análisis de la Información.....	81
3.4.2. Categorización	82
3.4.3 Codificación.	83
3.4.4 Triangulación.....	84
3.4.5 Teorización.....	85
MOMENTO IV	86
SENDA INTERPRETATIVA.....	86
4.1.DEVELACIÓN LOS HALLAZGOS DESDE LA VOZ DE LOS INFORMANTES.....	86
Teorización Triangulada de la Investigación.....	147
MOMENTO V	169
ENCRUCIJADA DE LA TEORÍA EMERGENTE.....	169
MOMENTO VI	194
LA FRAGUA DE LA REFLEXIÓN.....	194
Referencias de la Investigación.....	200

LISTA DE CUADROS

CUADRO	Pp
1 Matriz dialógica de la Información desde los Aportes de los Informantes.	82
2 Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.	83
3 Triangulación Discurso de los informantes clave	85
4 Matriz dialógica de la Información desde los Aportes de los Informantes (IC1).	88
5 Matriz dialógica de la Información desde los Aportes de los Informantes (IC2).	93
6 Matriz dialógica de la Información desde los Aportes de los Informantes (IC3).	100
7 Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.	109
8 Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.	113
9 Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.	118
10 Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.	122
11 Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.	126
12 Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.	130
13 Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.	135
14 Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.	139
15 Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.	142

LISTA DE FIGURAS

FIGURAS		Pp
1	Intervención de Procesos Cognitivos y Conceptuales en la Praxis Gerencial.	27
2	Intervención de la Praxis Gerencial desde el Liderazgo Transformacional en Procesos del Estilo del Individuo.	29
3	Características del Docente con Funciones Gerenciales.	34
4	Motivos de la Formación Docente con Funciones Gerenciales.	44
5	Integralidad Holística en los Procesos Educativos Gerenciales.	49
6	Visión de las Dimensiones del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Educativa.	62
7	Convergencia de Características en el Ser de la Función Gerencial para el Liderazgo Transformacional.	65
8	Intervención de Procesos Cognitivos desde la Complejidad para las Funciones Gerenciales.	71
9	Características de los Informantes Clave	79
10	Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N ° 1.	113
11	Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N ° 2.	117
12	Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N ° 3.	121
13	Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N ° 4.	125
14	Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N ° 5.	130
15	Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N ° 6	134
16	Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N ° 7	138
17	Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N ° 8.	142
18	Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N ° 9.	147
19	Representación gráfica de la Teorización Triangulada de la Investigación.	168
20	Praxis del Docente con Funciones Gerenciales. Un Enfoque Holístico para el Liderazgo Transformacional desde la Complejidad.	172
21	Representación gráfica de Actualización.	176
22	Representación gráfica de Aprender a Aprender	177
23	Representación gráfica de Dirección.	179
24	Representación gráfica de Eficiencia.	180
25	Representación gráfica de Empatía.	181
26	Representación gráfica de Interacción.	182
27	Representación gráfica de Interconexión.	184
28	Representación gráfica de Motivación.	185
29	Representación gráfica de Realidad.	186
30	Representación gráfica de Transformación.	188
31	Representación gráfica de Visión Holística.	189
32	Representación gráfica de Estudios o mementos referida al movimiento de las funciones gerenciales y su interrelación al liderazgo transformacional.	192



**PRAXIS DEL DOCENTE CON FUNCIONES GERENCIALES. UN ENFOQUE
HOLÍSTICO PARA EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DESDE LA
COMPLEJIDAD**

Autor: MSc. Estives R García M.

C.I. N° 17.261.846

Tutora: Dra. Yurima Albarrán

Fecha: Guanare, 2025

RESUMEN

El presente trabajo evoca como finalidad generar un constructo teórico de la praxis gerencial del docente bajo el enfoque holístico del liderazgo transformacional desde la complejidad en las escuelas de la zona rural, parroquia Virgen de Coromoto ubicada en el municipio Guanare estado Portuguesa. El estudio investigativo se encuentra en consonancia con lo cualitativo, enfocado en el parámetro del paradigma interpretativo, basado en una investigación con directrices del método fenomenológico hermenéutico, según lo planteado por Heidegger (2001), fungiendo en la descripción e interpretación profunda, y atendiendo al comportamiento de sus cualidades internas de la calidad final que lo caracteriza. En ese efecto, fue puntual la búsqueda por develar la praxis gerencial bajo el enfoque holístico del liderazgo transformacional desde los tres (3) informantes clave seleccionados para tal fin, docentes con una taxonomía vinculadas a instituciones educativas de la zona rural. Se aplicó como técnica de recolección de información un guion de entrevista, pretendiendo con ello elaborar un instrumento que permitiera guiar la conversación sobre la tesis propuesta. La información pasó por el tamiz de la categorización y triangulación. La culminación de este transitar, se encauzó en las fraguas investigativas en la que se reflexiona sobre la importancia de renovar el espíritu del docente con funciones gerenciales para el liderazgo transformacional y comprobar las bondades del enfoque holístico en compendio con la complejidad. El liderazgo transformacional en las funciones gerenciales de los procesos educativos juega un papel preponderante, constituyendo un eje temático renovador, y orientado a inspirar a los docentes con funciones gerenciales en la búsqueda de cambios positivos de nuevas expectativas, y metas.

Palabras clave: praxis del docente, funciones gerenciales, holística, liderazgo transformacional, complejidad.



PRAXIS OF THE TEACHER WITH MANAGERIAL FUNCTIONS. A HOLISTIC APPROACH TO TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP FROM COMPLEXITY.

Author: MSc. Estives R García M.

C.I. N° 17.261.846

Tutor: Dra. Yurima Albarrán

Date: Guanare, 2025

ABSTRACT

The purpose of this work is to generate a theoretical construct of the managerial praxis of the teacher under the comprehensive approach of transformational leadership from the complexity in schools in rural areas, in the parish of Virgen de Coromoto located in the municipality of Guanare, Portuguesa state. The research study is in line with the qualitative, focused on the parameter of the interpretative paradigm, based on research with guidelines of the hermeneutical phenomenological method. The purpose of this work is to generate a theoretical construct of the managerial praxis of the teacher under the holistic approach of transformational leadership from the complexity in schools in rural areas, in the parish of Virgen de Coromoto located in the municipality of Guanare, Portuguesa state. The research study is in line with the qualitative, focused on the parameter of the interpretative paradigm, based on research with guidelines of the hermeneutical phenomenological method, as proposed by Heidegger (2001), acting in the description and deep interpretation, and attending to the behavior of its internal qualities of the final quality that characterizes it. To this end, the search to unveil the managerial praxis under the comprehensive approach of transformational leadership from the three (3) key informants selected for this purpose, teachers with a taxonomy linked to educational institutions in rural areas, was punctual. An interview script was applied as an information collection technique, with the aim of developing an instrument that would guide the conversation on the proposed tessitura. The information passed through the sieve of categorization and triangulation. The culmination of this journey was channeled into the research forges in which they reflect on the importance of renewing the spirit of the teacher with managerial functions for transformational leadership and verify the benefits of the comprehensive approach in compendium with complexity. Transformational leadership in the managerial functions of educational processes plays a preponderant role, constituting a renewing thematic axis aimed at inspiring teachers with managerial functions in the search for positive changes in new expectations and goals.

Keywords: teacher praxis, managerial functions, holistic, transformational leadership, complexity.

INTROITO

“Cuando soplan los vientos de cambio, unos construyen refugios y se ponen a salvo, otros construyen molinos y se hacen ricos...”
Clauss Muller

Los cambios pudieran no decretarse, pero ellos se convierten en hitos cual impulso para cambiar los rumbos, el epígrafe enunciado da cuenta de ello. En el contexto de la gerencia es coyuntural el identitario de los cuatro procesos de importancia para el hombre: organización, planificación, control y dirección. Bajo esa premisa son inminentes los cambios históricos del hecho educativo como horizonte de expectativa de una necesaria transformación de esta, para encaminar las nuevas vertientes del proceso de enseñanza y aprendizaje. La metamorfosis del docente en función gerencial debería encaminarse hacia la mejora de la calidad educativa a partir de los cambios y transformaciones desde los elementos de la gerencia, para encauzar la direccionalidad de su praxis bajo el enfoque proactivo que emerge en el contexto del liderazgo transformacional, concibiendo con ello herramientas educativas novedosas direccionadas hacia una perspectiva holística.

Desde el enunciado de la bitácora, el designio de la investigación estará enmarcada en la compresión de los fundamentos gerenciales desde un enfoque holístico bajo una perspectiva del liderazgo transformacional, para fortalecer de esta manera el nivel de educación primaria en el ámbito de lo rural en consonancia con las característica del liderazgo transformacional, enunciadas en la clasificación de EAE Business School, (2016:5):“fomentar la participación creativa de los trabajadores, creer en los miembros de su equipo, preocupación por los demás, motivar a su equipo, inspirar a los miembros y no temer afrontar los riesgos”.

Es importante establecer que existen elementos teóricos dentro de la praxis gerencial que esbozan la perspectiva del liderazgo transformacional desde un enfoque holístico, lo referido

constituye un soporte para estructurar una visión clara de cómo se pueden presentar acciones prácticas de acompañamiento dentro de las organizaciones educativas que forman parte del ámbito rural del municipio Guanare, estado Portuguesa Venezuela.

Por consiguiente, la perspectiva de la investigación se orienta a la formación permanente en función de la competencia que requiere un docente con funciones gerenciales, donde los procesos de actualizaciones relacionadas con la horizontalidad en los cambios curriculares para las formas que presenta la estructura organizativa del sistema educativo, sean constantes y disciplinados, requiriendo diálogo, reflexión e indagación de las condiciones organizacionales que surjan de un contexto para socorrer la formación profesional desde la senda de la praxis del liderazgo, delegando las funciones básicas para el desarrollo de actividades apoyadas en la gerencia creativa, autónoma e innovadora que conlleve al liderazgo transformacional desde una mirada compleja vinculada a los medios holísticos forjados en las necesidades del mundo administrativo desempeñados en las instituciones educativas.

El desarrollo de la investigación siguió una trayectoria de V capítulos o momentos que estarán nombrados bajos adjetivos calificativos que hacen referencia a caminos, rutas, senderos, calzadas, travesías, entre otros, que refieran semejanzas a los recorridos y transformaciones que encausan el liderazgo desde las funciones gerenciales del docente, en las cuales se especificará la senda de indagación permanente, diálogos reflexivos no desvinculados de la realidad que presenta la praxis del docente con funciones gerenciales desde el liderazgo transformacional; bajo esta perspectiva dinamizadora germina el presente estudio cuyo propósito principal será: Generar un constructo teórico de la praxis gerencial del docente bajo el enfoque holístico del liderazgo transformacional en las escuela de educación rural ubicadas en la zona rural, extendido en el paradigma interpretativo desde un los parámetros del método fenomenológico hermenéutico.

Bajo esta matriz se orientará la calzada del hecho investigativo, en la cual brotó la contextualización del objeto de estudio, y la contextualización epistémica de la investigación misma, reflejando preceptos sujetos a teorías que dan soporte al estudio desde una mirada disciplinar, para desde allí brindar sustento y esta manera establecer intencionalidades en la investigación donde la divergencia justifique de forma diversa los postulados que sustentan los procesos teóricos y metodológicos que dan vida el momento investigativo.

En el segundo momento se presenta la travesía epistémica donde emanó los argumentos históricos que anteceden los hechos gnoseológicos de investigaciones referidas al liderazgo y sus dimensiones transformacionales, además de visualizar estudios basados en procesos holísticos vislumbrando la complejidad en diversos procesos gerenciales en organizaciones educativas en diversos niveles y modalidades, enfatizando el valor teórico coyuntural que brindan un sendero a la recopilación de información revelando la interpretación idónea para contrastar los hechos de la investigación.

En el recorrido metodológico o momento tres, se detalla el itinerario ontoepistemológico del hecho investigativo definiendo específicamente las particulares contenidas en las fases y caminos destacados en la descripción de los hechos fenomenológicos que caractericen lo habituado en los procesos de investigación, jugando un transitar importante la utilización de técnicas e instrumentos para la recolección de información, discriminando la acción de no aislar cada elemento que determinan la recopilación de datos de informantes clave implícitos en la metodología que aborden los procesos de categorización y teorización.

Desde este punto para la develación de los hallazgos desde la voz de los informantes se presenta el momento cuatro, el cual se refiere a la senada interpretativa de cada uno de los elementos que exteriorizan las etapas del proceso de categorización y triangulación, que dan

sustento al objeto de estudio de esta investigación en la que se evidencia rasgos de la praxis del docente con funciones gerenciales desde el liderazgo transformacional, donde las voces de los informantes clave permiten generar elementos atrayentes al fenómeno del objeto de estudio, en él se estipulan una serie de compendios que prescriben los comentarios para luego reflejarlos a través de formatos y matrices que denotan los hallazgos emergentes para este proceso, además representa la interacción dialógica desde mi apreciación como tesista.

De allí que en el momento cinco, se presenta una encrucijada de las teorías emergentes en el cual se evidencia el constructo teórico que da vida a este objeto de estudio, que refiere a la praxis del docente con funciones gerenciales desde liderazgo transformacional apegados a un enfoque holístico en el cual la complejidad genera procesos coincidentes en cada uno de los elementos de esta investigación, además, se muestra nuevas maneras de percibir la gerencia y el liderazgo transformacional en las escuelas en las zonas rurales, este estadio concreta la información obtenida de cada uno de los procesos investigativos, ellos me permiten como tesista plasmar de manera detallada cada uno de los significados emergidos en los momentos de la investigación, para así generar herramientas de investigaciones futuras, debido a que se relacionan entre los sujetos y el objeto investigativo de la naturaleza vinculante entre las funciones gerenciales, el liderazgo transformacional, el enfoque holístico y su congruencia desde la complejidad en las instituciones educativas de la zona rural.

Desde este proceso de transitar investigativo en el último momento, se presenta la fragua reflexiva que es la resignificación y comprensión de cada uno de los procesos de manera explicativa e interpretativa, en el cual las concepciones se ajustan a la experiencia vivida en el cual se generan hechos vinculantes hacia el enfoque holístico partiendo de las funciones gerenciales, en él se refleja y detalla cada elemento preponderante hacia el objeto de estudio que dan respuesta a cada una de las interrogantes plasmadas durante el proceso investigativo de esta

tesis doctoral, en ello, se genera nuevas reflexiones, y plasma una forja ante la fragua que reflexiona desde la experiencia del quehacer cotidiano en el ejercicio de liderazgo transformacional en los entornos educativos.

La presente tesis doctoral refleja una serie de elementos que dan una visión amplia de las funciones gerenciales en el accionar de la praxis del docente, además el transitar por cada uno de los senderos investigativos que hacen vida y se ajustan al objeto y contexto de estudio de esta investigación, en ello, la sistematización de cada uno de los elementos que caracterizan los hechos emergentes para la investigación provienen de experiencias de estos líderes transformacionales que vislumbran nuevas maneras de ejercer el liderazgo, constituyendo un elemento que describe de manera real la interacción con elementos axiológicos, epistémicos y ontológicos del quehacer gerencial y la interrelación con cada uno de los compendios con los contextos sociales presentes en una institución educativa, este avala la cimentación de un constructo de respuesta a esas necesidades de caracterizar y definir cada uno de los procesos que se fraguan en el hecho de la responsabilidad de cada función, para esto como tesista presento una serie de reflexiones que se ajustan a elementos que estructuran y moldean la función gerencial del docente desde diversos parámetros que conciernen la complejidad pero que se asocian de manera holística al liderazgo transformacional que debe ser interactuante en las instituciones educativas que servirán de apoyo y de comprensión para cualquier otro entorno educativo. Cerramos como elemento fundante con las referencias bibliográficas que apoyan la investigación desarrollada.

MOMENTO I

CALZADA DEL HECHO INVESTIGATIVO

En complicadas cuestiones filosóficas, y por otros, permite al filósofo profundizar sus problemas específicos apoyándose en los resultados
Carlos Alchourrón

1.1. Contextualización del Objeto de Estudio

Pareciera que los procesos educativos en todos los ámbitos que realiza el mundo contemporáneo mantiene a diario actualizaciones, mejoras de sus métodos académicos, y de gestión educativa, elementos puntuales desde donde las funciones gerenciales deben estar cóncoras con dichos cambios, y a la par de las funciones docentes que sean asignadas para la dirección de un centro educativo diseñado bajo el perfil de la organización, planificación, dirección y la toma de decisiones.

La bitácora: Praxis gerencial bajo el enfoque holístico del liderazgo transformacional, enrumba el desempeño de la unificación de criterios de eficiencia y eficacia en relación con los procedimientos gerenciales con el fin de precisar la transformación con cambios efectivos, así como también la manera acertada de marcar el horizonte del razonamiento del individuo psicosocial desde una perspectiva holística con amplitud y acercamiento al enfoque del liderazgo transformacional acordes a las dimensiones del pensamiento o gestión del conocimiento, en cualquier nivel o modalidad del sistema educativo.

Con apoyo en el contexto de nuestro mundo hispano, la Organización Mundial de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO (2013:26), puntualiza esencialidades en este contexto, ante ello citamos lo siguiente:

La formación ciudadana ha sido definida históricamente como uno de los objetivos esenciales de la educación; sin embargo, su relevancia sus políticas educacionales ha sido comparativamente

menor, por lo que persiste en la práctica una concepción tradicional escindida entre el reforzamiento de la identidad nacional y la transmisión de rudimentos de educación cívica.

Desde el aporte anterior, pudiéramos considerar ciertos elementos puntuales relacionados con la formación ciudadana y la ambivalencia entre los pruritos culturales esencialmente en el contexto latinoamericano del proceso educativo. Es inminente evaluar las políticas educativas para conocer los procedimientos de planificación, organización, dirección y control; como elementos integradores y complemento efectivo en la gestión de un proceso educativo para visualizar dentro de esta la capacidad de articular las funciones gerenciales que puedan ser relacionadas con la capacidad de cada docente que se encuentre bajo la responsabilidad de dirigir acciones efectivas del liderazgo transformacional de un recinto educativo. Esto se vislumbra como alternativa o fundamento de las múltiples posibilidades para éxito con resultados responsables de la gestión educativa, esencialmente en el ámbito latinoamericano y más cercano a ello, el caso venezolano.

Cuando se incorporan las funciones del gerente del aula en su acción como líder transformador de la realidad educativa de la organización y el desarrollo organizacional, se abre el abanico del enfoque holístico en los procesos educativos de las instituciones. Es inminente que el esfuerzo individualizado de cada gerente educativo potencie el aprendizaje significativo, porque trae consigo la incorporación de nuevas herramientas que permitirán realizar de forma dinámica las habilidades de los profesionales del sistema educativo en función de la triada: liderazgo, transformación, y enfoque holístico. Estas alternativas se perfilan hacia mejorar la calidad de enseñanza en cada institución, al respecto la UNESCO (2013:27) resaltó:

El mayor desafío en esta materia es responder la educación ciudadana como un componente medular de la calidad de la educación, de los objetivos de aprendizajes que se espera que los estudiantes desarrollen. Pero esto requiere impulsar un nuevo enfoque para la educación ciudadana que se oriente al desarrollo de competencias, habilidades y actitudes para la participación ciudadana y política; complementando y otorgándole sentido a la formación

académica, a fin de que los estudiantes no solo aprendan contenidos, sino también aprendan a mejorar sus relaciones sociales y su involucramiento en la sociedad de la que son parte.

Desde esa asunción, las nuevas formas de percibir los procedimientos educativos se centran en la capacidad de formar una perspectiva integral y holística en donde el docente con funciones gerenciales posea conocimientos de cada uno de los procedimientos educativos que está realizando, además, es inminente que los gerentes del aula sean capaces de organizar cada una de las estrategias de forma lógica por medio de la planeación y dirección para desde allí asumir decisiones acertadas en la ejecución de sus funciones, esto servirá para generar y complementar los conocimientos emergentes en la cercanía con los conocimientos fundamentados en la praxis gerencial basada en el liderazgo transformacional desde un enfoque holístico en las instituciones educativas de la zona rural.

En esa dimensión Páez (2008:51), sostuvo que en la gerencia en el aula: “la comunicación como esencia de la organización debe garantizar la comprensión y aplicación práctica de los tres niveles distintos del entendimiento, información, conocimiento y sabiduría”. De acuerdo con lo expuesto por el autor, se facilita la integración social, elevando la calidad del proceso de integración escuela, familia y comunidad desde una perspectiva humanista. El individuo debería ser su propio constructor de conocimientos para direccionar con eficacia la praxis gerencial fundamentada en el liderazgo transformacional con una visión holística, a fin de fortalecer la formación de un ser crítico, analítico mediante la descripción y apropiación de la realidad promoviendo énfasis en su importancia dentro y fuera de una institución educativa.

Por esta razón, el docente con funciones gerenciales debe mostrarse como un ser que vincule una diversidad de conocimiento, actitudes y acciones que vislumbren su capacidad de gerenciar desde la interrelación fundamentada en lo epistemológico, ontológico y axiológico, en función de la realidad circundante de una institución educativa, en este caso específico está

asociado a los planteles educativos que se encuentren en la zona rural. Desde ese horizonte, la fusión con la praxis del docente con funciones gerenciales para el liderazgo transformacional como un fundamento, permitirá categorizar cada una de las acciones en consonancia con la teoría de complejidad, la noción de la complejidad como sistema o proceso que interconecta diversos factores determinarán la situación real, como una combinación óntica de las aproximaciones de eficiencia y la calidad educativa de una institución educativa en ascenso.

Es posible observar en la actualidad los docentes con funciones gerenciales de las instituciones educativa ubicada en las zonas rurales, del cómo estos restringen sus funciones a solo notificar los lineamientos direccionalos desde la máxima autoridad de forma descendente, es decir, Ministerio de Educación, Zona Educativa, Supervisores Circuital, o en la actualidad los Centro Desarrollo de la Calidad Educativa (C.D.C.E.), en sus diferentes ámbitos: estadal, municipal, y parroquial, para la ejecución de los planes, envían recaudos administrativos, reporte diario de actividades a pesar de las limitaciones en comunicación y medios tecnológicos, realiza acompañamiento del personal docente, participa en la elaboración del Proyecto Educativo Integral Comunitario (PEIC), entre otros. En este sentido, todas estas actividades mencionadas anteriormente forman parte de las funciones que debe cumplir un director o docente con funciones gerenciales de una institución educativa, la limitante se exterioriza en la forma y el fondo de cómo se desarrollan estas actividades para que tengan un resultado positivo en la ejecución de actividades pedagógicas y enlazarla con los planes contemplados en el PEIC.

En la configuración del PEIC, es menester mencionar su concepción como el proyecto macro de las líneas de accionar pedagógicos legalizado de una institución, es decir, este proyecto va responder a las necesidades educativas relacionada a la zona geográfica donde se encuentre una institución educativa, en este sentido el docente con funciones gerenciales debe ser un ser

vinculante donde proporcione la organización y dirección del accionar de la vida académica de una escuela ubicada en cualquier espacio del territorio nacional, desde este particular la praxis de las funciones gerenciales que debe poseer un docente bajo la responsabilidad del cargo de la dirección de un plantel educativo debe estar sustentada en un alto nivel académico, así como de conocimientos del ser y el deber ser, de los diferentes procesos educativos gerenciales.

La circunstancia descrita anteriormente evidencia las realidades desde el contexto inherente al rol protagónico de lo que se “supone” es un docente con funciones gerenciales, tenemos una escuela con docentes en las veces de gerentes sin ningún rigor académico, con bajo nivel académico, pocos años de servicio y mucho conocimiento empírico, carente de experiencia y formación profesional elementos de valor para el desarrollo con éxito de su rol: docente-gerente.

La concepción epistémica de la propuesta doctoral en desarrollo, describe la praxis gerencial del docente bajo el enfoque holístico, como fundamento del constructo teórico basado en la perspectiva holística del liderazgo transformacional desde la complejidad en las escuelas ubicadas en la zona rural. En este contexto, como trozo de la visualización del objeto de estudio de esta investigación se consideran tipologías ajustadas a las funciones gerenciales del docente que ejerza responsabilidades en liderar instituciones educativas ubicadas en la zona rural, (parroquia virgen de Coromoto, municipio Guanare estado Portuguesa) en la que reflejen equilibrio entre perfil académico, profesional además de experiencias ajustadas a la gerencia educativa en los centros educativos.

En este sentido, la aleación e interacción dialógica de los informantes clave germinará información atractiva para la investigación en la que se requerirá tamizar como exigencia temática (taxonómica) diversa, compleja al mismo tiempo vinculante a los rasgos de la praxis del

docente con funciones gerenciales desde el liderazgo que refieran a nuevas formas de concebir la escencia gerencial de los planteles educativos de la zona rural que a diario desarrollan múltiples actividades pedagógicas y administrativas que empoderan su carácter (reconocimiento) institucional frente a otros entornos educativos.

Como elemento emergente de interrelación se bifurca el camino en alternativas transdisciplinarias y transcomplejas inherentes a las distintas áreas del conocimiento para las funciones gerenciales. Desarrollar un rumbo humanístico amplio y confortable con la misión de la educación integral, interactiva y participativa, centrada en el individuo, pareciera una utopía que se proyecta en el progreso basado en los valores del amor, trabajo, tolerancia y solidaridad, como parte intrínseca de lo que significa la humanidad.

En ese horizonte, se hace indispensable contar con un acompañamiento gerencial proactivo calificador de eficiencia basada en resultados tangibles, exceptuada de subjetividad en lo laboral, nutrida de la influencia generada en el proceso de creación del desarrollo educativo, planificado con base en la contextualización del entorno preparado para el cambio. La perspectiva holística del liderazgo transformacional desde la complejidad en las escuelas ubicadas en la zona rural, alcanza una experiencia de posibilidad como estrategia de configuración de un saber evidenciado en un contexto remoto que pudiera impulsar la capacidad de exploración más allá del límite, como desbordamiento, pliegue y representación de la periferia que habla, estima, seduce, identifica las simetrías y resignifica un proceso tangible de confluencia interesantes: liderazgo, complejidad y espacio geográfico representado en la escuela rural.

El advenimiento de la dimensión pragmática de la gerencia interconecta estos fenómenos para la asunción de un paradigma en donde las ideas estén imbricadas correlativamente con el conjunto de los fragmentos de un complejo sistema llamado: enfoque holístico, lo que implica

que el liderazgo transformacional no tiene sesgo de uso y razón lejos o dentro de los espacios signados para desarrollar el proceso educativo, razón por la cual, se busca con la tesis abordar un constructo con la finalidad de aproximarse a un elemento teórico. Bajo esa mirada, emergen las intencionalidades de la investigación en desarrollo:

1.2. Propósitos de la Investigación

1.2.1. Propósito General

Generar un constructo teórico de la praxis gerencial del docente bajo el enfoque holístico del liderazgo transformacional desde la complejidad en las escuelas de la zona rural, parroquia virgen de Coromoto, municipio Guanare estado Portuguesa municipio Guanare estado Portuguesa.

1.2.2. Propósitos Específicos

Desvelar la praxis de liderazgo transformacional del docente con funciones gerenciales en las escuelas de la zona rural bajo el enfoque holístico.

Interpretar la praxis del docente con funciones gerenciales bajo el enfoque holístico.

Comprender la perspectiva holística del liderazgo transformacional del docente de la zona rural desde la complejidad.

Construir un constructo teórico de la praxis del docente con funciones gerenciales para el liderazgo transformacional bajo el enfoque holístico desde la complejidad.

1.3. Justificación de la Investigación

Esta propuesta de investigación pretende generar una acercamiento a la praxis gerencial bajo el enfoque holístico del liderazgo, al brindar alternativas para la interpretación de las

acciones que eleven de las capacidades gerenciales desarrollando nuevas capacidades desde otras perspectiva del holismo como medio interrelacionado con la transformación de cómo dirigir los circuitos educativos de este municipio, viéndose como un proceso crítico y reflexivo que integre la esencia epistemológica del quehacer educativo.

En tal sentido, dentro de las praxis gerenciales que se presenta en los circuitos educativos es necesario se tengan diversas acciones y actitudes para desarrollar cada una de las tareas que se puedan plantear dentro de este nivel educativo, con la finalidad de lograr el ejercicio gerencial en su estructura educativa. Desde este particular, haciendo referencia a lo expuesto por Menterns (2001:62) el cual expresa:

El concepto de competencia hace referencia a la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tarea que configura la función en concreto. Los cambios tecnológicos y organizativos, así como la modernización de las condiciones de vida en el trabajo nos obligan a centrarnos más en las posibilidades del individuo en sus capacidades de movilizar y desarrollar esas posibilidades en situaciones de trabajo concretas y evolutivas, los que nos aleja de las descripciones clásicas de puesto de trabajo.

Este planteamiento permite señalar que las competencias son un aspecto importante a considerar en el funcionamiento de cada institución educativa, pues las habilidades, destrezas, y conocimientos de las actividades a desempeñar, conjuntamente con la coexistencia y cohesión entre todos los miembros de esta, son el eje impulsor de la productividad permitiendo así el éxito de esta. Partiendo de esta concepción es propicio referirse a Tejeda (2001:42) el cual plantea:

Dentro de las funciones de la praxis gerencia del docente se encuentra un conjunto de acciones y actividades en las que se practican las habilidades en el contexto de intervención institucional (ya sea en el interior de las aulas o una su interacción con otros colegas o directivos), así como la interacción de los padres y la comunidad en general.

Desde la mirada de este autor, el contexto de intervención de las funciones o praxis del docente en su rol como gerente no es más que, la interrelación social analizada desde los niveles instructivos, institucionales y socioculturales. En la mirada del contexto estructural organizativo,

existe una cuerda fina que se liga directamente a la actuación de las funciones gerenciales y su rol dentro de la institución, así pues, la cultura organizacional y el clima organizacional desarrollado desde un enfoque holístico se visualiza en todas las vertientes inmersas en esta estructura organizativa.

Sobre la base de lo planteado por Foucambert (2009:85) “el enfoque holístico se basa en lineamientos estratégicos propuesto por el profesional durante la ejecución de su planificación, la cual es la base fundamental para general la globalización del aprendizaje”. Bajo esta apreciación, se puede afirmar que el enfoque holístico se fundamenta principalmente en responder a los medios operativos inherentes a esquematizar las estrategias para desarrollar los planes orientados en un desarrollo institucional y holístico en el contexto social de la institución educativa, especialmente en aquellos que se encuentran en los circuitos educativos de educación primaria como parte fundamental del desarrollo humano del país.

En esa visión se conciben una serie de procesos cónsonos con el enfoque holísticos porque este se dirige bajo lineamientos que buscan la globalización de aprendizaje para la ejecución de actividades, Heller (2002:43), da cuenta de ello, al señalar algunos medios que caracterizan el análisis como proceso del pensamiento, entre los cuales mencionó:

(a) Hay básicamente dos tipos de análisis: estructural y funcional. El análisis estructural implica un inventario de las partes que son registradas, nombradas, sumadas y relacionadas unas con otras, (b) El análisis funcional busca respuestas para las preguntas, ¿Cuáles son los pasos o las etapas de este proceso? o ¿de qué proceso es parte esta actividad?

Estas características evidencian la función objetiva del reconocimiento hacia los procesos básicos del pensamiento, para las funciones gerenciales que se deben cumplir dentro de los circuitos educativos, determinando así la posibilidad de originar argumentos que sirvan de base para obtener un resultado esperado, especialmente cuando se deben implementar los recursos

necesarios sobre las técnicas que inciden objetivamente en representar la pertinencia de visualizar como originar argumentos para asumir el reto de destacar la función objetiva que valorizar el uso del liderazgo transformacional desde la praxis gerencial para fortalecer las gestión del docente que desarrollo esta función. Para McGregor (2003:30) el Liderazgo transformacional:

Es aquel que se inspira en el éxito de una organización y cala profundamente en los seguidores respecto al deber ser de la organización, así como sus creencias y valores como la justicia y la integridad; la tarea de los líderes transformadores consiste en hacer tomar conciencia a los seguidores de los problemas de la organización y de su consecuencia.

Desde esta particularidad, las funciones del liderazgo transformacional pretenden que el docente con funciones gerenciales cambie el clima organizacional con la finalidad de dar indicios de mejoras en la interrelación del conocimiento por impartir, con su desempeño laboral así pues, que organizacionalmente se debe tomar conciencia de las dificultades que se presentan a diario porque son parte del eslabón en pro de las mejoras y la capacidad proactiva inherentes a las funciones gerenciales tal cual se han descrito con anterioridad, y orientada en el aprendizaje, esto tiene que ver con la posibilidad obtenida durante las opciones como la relación entre el objeto y sujeto, exponiendo como soporte significativo desde el ámbito de las ideas sobre la finalidad de compartir sistemáticamente la posibilidad de transformar dicho conocimiento.

Por otro lado, uno de los pilares del liderazgo transformacional se centra en la motivación en donde Gallego (2004:53) expresa que:

La motivación está asociada a despertar el interés por el deseo de aprender hacia los objetivos y contenidos para establecer relaciones con sus experiencias vitales y la utilidad que obtenga de ellos. Motivar es incentivar a participar en el desarrollo de actividades interesantes; estableciendo un clima relacional, afectivo, que propicie niveles elevados de confianza y seguridad.

Lo expuesto hace énfasis en la capacidad que se debe tener dentro de la praxis gerencial para incentivar al logro de objetivos, propiciando un liderazgo transformacional que busque

auspiciar las relaciones institucionales acordes con las nuevas exigencias pretendidas en las instituciones educativas como garantes del desarrollo al potencial humano, y la capacidad de resolver problemas en la vida diaria laboral de los circuitos educativos.

1.4. Líneas de Investigación

El trabajo doctoral presentado se enfocó bajo la línea de investigación Número 9, referida a la Cultura y Educación según la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora (UNELLEZ) y el Plan de la Patria 2019-2025, Ministerio del Poder Popular Para la Educación Universitaria (MPPPEU).

MOMENTO II

TRAVESÍA EPISTÉMICA

“La epistemología permite transformar las ideas y preconceptos producidos por el conocimiento cotidiano en conceptos, proposiciones, leyes, principios y teorías. Estos últimos operan sobre los objetos concretos y permiten el avance tecnológico”

Lafrancesco Giovanni

2.1. Antecedentes de la Investigación

La praxis gerencial es uno de los focos centrales del quehacer educativo, de ella devienen las diversas orientaciones sobre la función y actividades por ejecutar dentro de una institución educativa a fin de cumplir con los lineamientos emanados de los entes que regulan el proceso educativo. En esa proporción, el liderazgo transformacional desde una perspectiva holística pretenden interrelacionar todas las funciones para el desenvolvimiento de la vida institucional en los centros educativos, con respecto a la argumentación que fundamenta la posible investigación titulada: *Praxis gerencial bajo el enfoque holístico del liderazgo transformacional*, desde esta apreciación se han realizado numerosas investigaciones en los diversos contextos educativos, sociales y geográficos, estos han sido de gran interés a efecto de la interrelación de ellos con el fenómeno de estudio ya anunciado.

En ese decir, encausamos esta calzada teórica sobre la base de los antecedentes investigativos soportes de la intención de investigación y proseguimos el camino para marcar la diferencia consustancial con los fundamentos teóricos pertinentes.

En esa resignificación, Solís (2022), en su artículo científico titulado: *El paradigma de la complejidad en la gestión educativa de una escuela pública del cantón de Belén de Heredia*, el autor trazó su objetivo general en función del análisis de la implementación del paradigma de la

complejidad el cual propone la Política Educativa de Costa Rica, en la gestión de una escuela pública en el cantón de Belén, Heredia. El tipo de investigación es de enfoque cualitativo y el método que se utilizó fue el hermenéutico-dialéctico. En el análisis de los resultados se aplicó la triangulación para interpretar los datos recopilados de la teoría de la complejidad, la Política Educativa y la información obtenida de las entrevistas a la persona directiva. Dentro de los principales resultados, se destaca que la persona directiva implementa, grosso modo, el paradigma de la complejidad, se concluyó que este no necesariamente depende de la labor administrativa, por lo tanto, entre las recomendaciones al directivo del centro escolar, se instó a solicitar capacitación y a promover y generar espacios para el trabajo articulado entre las distintas disciplinas de la institución; y, en cuanto al Ministerio de Educación Pública de Costa Rica (MEP), se sugiere reorganizar el currículo nacional de forma más integral y reformular los programas de enseñanza a partir de una articulación transdisciplinaria.

En concordancia a lo planteado, es oportuno especificar que los fundamentos de conocimiento asociado a la formación gerencial están vinculados a la capacidad organizativa y la productividad que puedan plantearse en los centros educativos desde la excelencia capaz de enrumbar la visión de cada uno de los miembros que conforman el cuerpo de profesionales encargados de las funciones pertinentes a la dirección y guía de los integrantes de una comunidad educativa, esa mirada nos permite revisar que los enfoque holísticos visto como una doctrina globalizadora se fundamentan en los diferentes métodos y alternativas que puedan presentarse para la obtención de metas hacia el desarrollo dinámico de habilidades y capacidades inherentes a la praxis gerencial bajo el enfoque holístico del liderazgo transformacional, haciendo un contraste desde la complejidad de cada uno de los elementos que forman parte de la función gerencial que posee un docente que dirige un centro educativo de zona rural.

En similitud a este planteamiento Santafé (2022), presenta un trabajo doctoral titulado: *Programa de formación para directivos docentes y docentes en liderazgo distribuido para la justicia social*, su objetivo general fue formular y evaluar los componentes (conceptos, elementos y formas de desarrollo) que estructuran un programa de formación en liderazgo distribuido para la justicia social en las escuelas lasallistas colombianas. Dicha investigación se centró en el paradigma de teoría de programa desde la perspectiva realismo crítico, con un enfoque cual-quantitativo, dentro de las técnica cualitativas aplicando el cuestionario, que es instrumento para obtener la información por medio de preguntas a los participantes del estudio; dentro de esta perspectiva se utilizaron dos técnicas; la observación no participante facilita entender los patrones o paradigmas que constituyen la realidad, caracterizar las formas de organización, identificar los criterios de vinculación (propósitos, redes, dirección de la comunicación).

La entrevista es una técnica desarrollada en la interacción e interpretación de los significados entre dos personas. Se apoya en un interrogatorio cuidadoso de escucha y respeto frente al otro. La población fue de 20.000 alumnos; 26 directores (15 instituciones privadas y 11 instituciones públicas), de los cuales 19 son religiosos y 7 seglares (5 mujeres y 2 hombres), con un promedio de edad entre los 36 y 55 años (65,5%), con estudios en educación y postgrados; y 630 docentes (60%, mujeres y 40%, hombres). Dentro de las conclusiones conduce a revisar los constructos epistemológicos y las prácticas históricas de enseñanza, interacción y evaluación en la escuela con miras a la transformación de los procesos de aprendizaje en los estudiantes, la distribución del liderazgo, la formación enfocada en la justicia, la ética y la ecología, la escuela se convierte en un espacio incluyente donde los estudiantes sin distinción de ninguna clase social cuentan con los medios necesarios de promoción, y los maestros con herramientas pedagógicas que les permita perfeccionar sus prácticas profesionales.

Desde esta dimensión en el cual se evidencia que el liderazgo genera procesos transformadores que pretenden asumir posibilidades metas y objetivos educativos, es evidente generar momentos de oportunidades que sean circunstanciales a los diferentes procesos movilizadores del colectivo, la cultura y el desarrollo organizacional que se pueda poseer en un centro educativo tal es el caso de las instituciones que se encuentren en la zona rural, puesto que amerita establecer nuevos proyectos y aspiraciones que transformen todo el hacer praxeológico y gerencial que proporcionen fundamentos transdisciplinarias y contentivos de fundamentos epistemológicos ontológicos y axiológicos que humanicen las funciones gerenciales del docente, es decir, que sea descrito como un agente o un líder transformador desde las concepciones transcentales emocionales y éticas del hecho educativo desde la dirección para la gestión escolar en las instituciones de educación rural.

Lo expuesto por Moreno (2022), se deja ver en el: “*Enfoque holístico del pensamiento gerencial emergente. Una visión transformacional de la gestión educativa*”, perteneciente a la Universidad Fermín Toro Vicerrectorado Académico Decanato de Investigación y Postgrado Doctorado en Ciencias de la Educación, la búsqueda estuvo direccionada a generar una aproximación teórica desde un enfoque holístico, acerca del pensamiento gerencial emergente como elemento transformador de la gestión educativa. Desde el punto de vista metodológico es cualitativo, visionado desde el paradigma interpretativo y con una metódica fenomenológica hermenéutica según Heidegger (1957). La información la obtuvo mediante la entrevista en profundidad aplicada a tres (03) actores sociales, los hallazgos derivan de la interpretación del discurso de los actores sociales, obtuvo 8 categorías emergentes, todas descritas con sus atributos, permitieron llegar a un constructo teórico sustantivo de las escuelas pertenecientes al Circuito 1 del Municipio Arístides Bastidas; versa sobre El Pensamiento Gerencial Emergente

para la Transformación de la Gestión Educativa. Dentro de sus conclusiones plasman el desafío de recorrer un camino diferente, vinculándose fielmente al discurso de los actores sociales. Esta teoría plasma el estado de nuevos signos en el cual se encuentra sumergida la gestión educativa en estos tiempos de marcadas complejidades y propone el pensamiento gerencial emergente como estrategia para su transformación.

Lo trazado por este autor, permite visualizar la necesidad de la praxis gerencial de herramientas y cualidades vinculadas con las maneras en que el docente aplica su praxis, enfocada desde el liderazgo transformacional, hilvanando cada uno de los aspectos del quehacer educativo, dando origen a esquematizar una directriz transformacional que permita cambiar la realidad circundante y sea un eslabón hacia la motivación de los demás miembros que conforman un plantel educativo, un circuito escolar o un centro para el desarrollo de la calidad educativa, es decir, que dichas características se pueden visualizar partiendo de cualquier aspecto; desde un entorno virtual, sociocultural e incluso organizacional que pueda usarse para cambiar y mejorar los procesos institucionales, siendo fundamentales para los avances educativos.

En la experiencia de la vinculación de los diferentes procesos educativos, Chaucono (2022) explica en su trabajo doctoral titulado: *Liderazgo pedagógico para el aprendizaje: estudio de las representaciones, prácticas y desafíos formativos de directivos escolares*. Muestra como en las investigaciones relacionadas con el tópico educativo en el ámbito internacional dejan ver que la formación de líderes escolares es una prioridad de las actuales políticas como variable clave para mejorar las prácticas profesionales y aprendizaje del estudiante. Esta investigación tiene como objetivo desarrollar una propuesta formativa de liderazgo escolar centrada en indagación y reflexión de problemas de práctica situados, que intencional proceso de resignificación de representaciones implícitas que posibiliten la transformación de prácticas de liderazgo para el

aprendizaje. Es una investigación que se llevó a cada escuela chilena en la región de la Araucanía y se compone de tres estudios empíricos. Este primer estudio tiene metodología mixta, participan 105 líderes/as, se aplica cuestionario de dilemas sobre aprendizaje para evaluar representaciones implícitas; además, se realiza grupo de discusión para profundizar en la comprensión. El segundo, presenta una metodología cualitativa de estudio de casos, se analizan prácticas directivas para evaluar coherencia con representaciones implícitas sobre aprendizaje de cuatro directores/as, mediante observación del desempeño y análisis de documentos. El tercer estudio, desarrolla una investigación participativa con enfoque dialógico, organiza una comunidad de investigación de 10 líderes pedagógicos que reconstruye conocimiento situado, durante conversaciones dialógicas registradas con audio y diario reflexivo, hallazgos validados mediante devolución recursiva por la comunidad de investigación para diseñar una propuesta formativa que transforme las prácticas de liderazgo. Los resultados de los tres estudios, establecen la existencia de representaciones explícitas superpuestas y contradictorias entre discurso y práctica. Se concluye la necesidad de propuestas formativas que asuman la resignificación y transformación de prácticas de liderazgo escolar.

Sobre la base del dinamismo desde la diferentes transformaciones de los procesos educativos lo antes expuesto permite evidenciar que desde los docentes de funciones gerenciales se deben potenciar diversas habilidades y capacidades que partan desde la reflexión, crítica, autocritica y generación de propios conceptos antes las implicaciones y acompañamientos que conllevan al trabajo individual y grupal en la cual los rasgos institucionales de organización, procesos administrativos, elaboración de currículo e indicadores de evaluación permiten crear ambientes óptimos en donde la participación y la colaboración genere respuesta a la integración y acompañamiento de los diferentes procesos, así como, momentos de las funciones gerenciales

en donde se evidencia rasgos de una forma de liderazgo que transforme la realidad de una institución educativa, que se enfoque desde parámetros complejos que integran de manera holística todos los escenarios que respalden las iniciativas y confianza de la capacidad profesional que pueda poseer un docente con la responsabilidad de dirigir un plantel educativo.

Desde la perspectiva de una nueva forma de dirigir una institución educativa, Lugo (2021) en la Universidad Fermín Toro Vicerrectorado Académico Decanato de Investigación y Postgrado Doctorado en Ciencias de la Educación, desarrolló una investigación titulada “liderazgo auténtico en la gerencia de instituciones educativas desde una visión holística, una aproximación teórica”, la tesis doctoral tuvo como propósito central generar una aproximación teórica del liderazgo auténtico en la gerencia de instituciones educativas desde una visión Holística, se enmarca en el método fenomenológico apoyado en la hermenéutica.

Este estudio, estuvo enmarcado como camino que le permitió al investigador llegar a la realidad personal de cinco (5) gerentes educativos del colegio San Vicente (Rector sacerdote, director, subdirector académico, subdirector administrativo y el administrador), cuyas experiencias personales serán vitales para develar los hallazgos que giran en torno a la necesidad de humanizar al personal a través del liderazgo auténtico en la gerencia de instituciones educativas desde una visión Holística. La información que aporten los informantes clave fue procesada a través de la asignación de categorías de análisis y del señalamiento de hallazgos en cada una de ellas, lo cual permitió triangular la información obtenida de la confrontación de lo informado por los gerentes.

Desde estas instancias, es propio mencionar que son apropiadas las diferentes formas en que se pueda direccionar un conocimiento o incluso las diferentes herramientas pertinentes para describir un contexto, así como una situación para cambiar una realidad, esta afirmación se

realiza por los hallazgos referidos al liderazgo auténtico, una alternativa para el desarrollo de las actividades dentro de una institución educativa, no obstante, puede ser asociado a la praxis gerencial en la zonas rurales de cualquier nivel educativo bajo un enfoque holístico que pretendan globalizar cada una de las actuaciones que se presentan en este contexto educativo, asociado a cómo puede ser un liderazgo transformacional fundamentado en el contraste de la manera de actuar en la aproximación del deber ser de las funciones en la dirección y rumbo a seguir en los planteles educativos.

Por tanto, los lineamientos propios desde la praxis gerencial en la educación rural así como en los circuitos educativos fundamentados en la holística del liderazgo transformacional deben valerse de los medios actuales para transmitir información y orientaciones pertinentes al desarrollo de las actividades emanadas para el quehacer cotidiano, es donde, los diferentes entornos virtuales y los medios tecnológicos, pese a las dificultades para su adquisición, han propiciado avances en la manera de ejercer las funciones gerenciales para guiar de manera oportuna las diferentes actuaciones que puedan presentarse en una institución educativa de la educación rural a las que son objeto de estudio en esta investigación.

Como resultado de los descrito anteriormente, la interpretación de la praxis gerencial del docente bajo las perspectivas del enfoque holístico, constituye un gran avance, considerando que el gerente debe formarse bajo el liderazgo transformacional, obteniendo de cada conocimiento un abordaje significativo para orientar a la organización hacia nuevos horizontes, en nuestro caso, hacia la complejidad. La preocupación de la praxis gerencial no debe centrarse únicamente en la indagación de los significados y motivos de las acciones educativas, sino sobre todo de las causas de las mismas, puesto que la pregunta explicativa causal se relaciona a la formación profesional y de las formas en que se abordan una situación específica, como camino de

comprensión de sentidos y complemento necesario de la holística del liderazgo transformacional como uno de los principales métodos de análisis y reflexión del sobre la praxis gerencial del docente en los diferentes espacios educativos.

Lo cierto es que en este contexto, los requerimiento de establecer un corpus o aproximación teórica hacia la praxis gerencial del docente bajo un enfoque holístico del liderazgo transformacional, direcciona la concepción de una verdadera filosofía integral como doctrina globalizadora, que integre lo más avanzado del conocimiento en materia de diferentes medios o matrices gerenciales con aspectos humanísticos tan necesarios en esta época de cambios organizacionales y de rompimiento de paradigmas hacia el diálogo entre ciencia y sociedad, generando un equilibrio profesional e institucional .

2.2. Fundamentación Teórica

2.2.1. Apología de la Teoría Educativa que sustenta el estudio relacionado a las funciones Gerenciales desde el Liderazgo Transformacional

2.2.2. Teoría Constructivista

La Teoría Constructivista hace referencia a que cada individuo es capaz de construir su propio conocimiento, a tal efecto, Ferguson (2000:279), determina que el término constructivismo: “hace referencia a la integración de una serie de enfoques que tienen en común la importancia de la actividad constructiva de una persona”. En lo esencial, el constructivismo subraya el papel activo del sujeto en su aprendizaje apoyándose en los procesos cognitivos relacionados con el procesamiento de información provocando un cambio conceptual de manera que el docente con función gerencial, es el protagonista de su propio aprendizaje. La intervención de la praxis gerencial del liderazgo transformacional partiendo del enfoque holístico

se centra en aprender a aprender, es decir, aprender estrategias y herramientas que vinculen los conocimientos epistemológicos, axiológicos, ontológico, enfocado en la función que se encuentre realizando, estrechando lo filosófico, lo emocional y lo espiritual.

Entre las múltiples acepciones, los docentes con funciones gerenciales en cuanto a sus conocimientos *epistémicos – filosófico*; deben plantear características propias de sus funciones que se encuentren relacionada con el liderazgo transformacional vinculado a su labor diaria en el cual debe estimular e integrar sus seguidores, impulsando la capacidad intelectual planteando enfoques diferentes y nuevos, para viejos problemas dando confianza de su capacidad para la resolución de problema en el quehacer cotidiano.

En cuanto a los fundamentos *axiológicos – emocional*; los docentes encargados de la gestión educativa deberían poseer un conocimiento amplio de las fortalezas y debilidades de su personal así como de la comunidad educativa para interpretarlas de formas individual para basarse en esa apreciación establece su función para direccionar, delegar y formar a los demás, hacia el crecimiento personal, elevando los niveles de seguridad y confianza hacia los planes formulados para la institución educativa que se encuentra bajo su responsabilidad.

En relación con la posición *ontológico – espiritual*; los docentes con funciones gerenciales se encuentran delimitados a solo ejercer y realizar directrices enmarcada en las orientaciones de los entes rectores además de enviar recaudos administrativos referentes a evaluaciones al personal y de objetivos preestablecidos para su cumplimiento.

Es allí donde se posiciona el accionar de un cambio en la praxis gerencial de los docentes con funciones gerenciales puesto a que deben enfocarse desde un posicionamiento holístico que brinden un estrecho entramado entre los diferentes factores que posicionan la complejidad de sus funciones y como deben ejercerla para el verdadero desarrollo de sus labores.

Dentro del horizonte de la vinculación de los aspectos característicos de se deben poseer un líder que genere transformaciones desde la esencia de las metas propuestas en una organización, en este caso para las instituciones educativas ubicadas en la zona rural, es elemental mencionar que la aparición y capacidad profesional conjugan los elementos necesarios para aprender desde el aprender en las funciones que se les son asignadas, en la cual los procesos además del desarrollo intelectual se genera desde la vivencia y experiencia que se adquiere en el ejercicio laboral que forjan el perfil y experiencial de la praxis gerencial del docente.

Los aspectos de conocimiento en lo epistemológico, ontológico, así como también lo axiológico que se unan al carácter esencial de la gerencia y el liderazgo transformacional que debe ser latente en los centros educativos y trascienda a todas las comunidades educativas para que forme parte de los procesos que dirige un docente con funciones gerenciales y sea parte en la transformación del liderazgo, integrándose desde la unidad del ser, la organización, hasta un sistema complejo. En relación con lo planteado se presenta la Figura que da explicación cíclica de los procesos cognitivos y conceptuales que deberían apoyar las praxis gerencial.

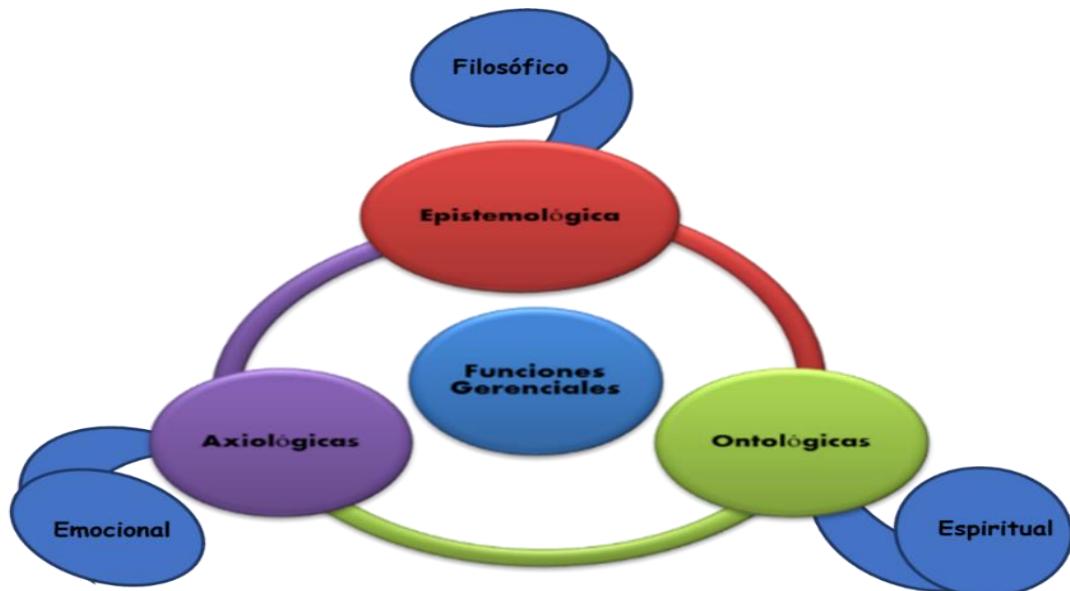


Figura 1. Intervención de Procesos Cognitivos y Conceptuales en la Praxis Gerencial. García (2024)

Desde este particular, se encuentra el balance que es la interacción de los elementos antes mencionados donde actúa la mente del individuo y la realidad. En este marco, Díaz (2005:15) concibe que: “el desarrollo intelectual como un proceso continuo de organización y reorganización de estructuras, de modo que cada nueva organización integra en sí mismo la anterior”. En efecto, esto involucra el paso de estructuras de las simples a los más complejos, donde los intercambios dependen las estructuraciones del docente con funciones gerenciales fundamentado en el liderazgo transformacional, donde se mantienen unas estructuras cognoscitivas dirigidas a exteriorizar sus funciones dentro y fuera de las instituciones educativas, extendiendo los aspectos característicos de un docente con dichas responsabilidades, un enfoque complejo en donde la vinculación de los diferentes conceptos, características, así como, el perfil de un líder, se entrelazan con el ser y el hacer de la institución u organización, para la comprensión crucial del entorno de la función gerencial donde implique el conocimiento del todo y sus partes en la gestión de los procesos del liderazgo.

2.3. Taxonomía de la Praxis Gerencial Docente desde el Liderazgo Transformacional.

El liderazgo, desde su fundamento se enfoca en extender la mirada en guiar, dirigir y orientar, siendo conducente al logro de metas. Desde este particular, requiere de un reenfoque mental con el fin de lograr una nueva percepción; es un cambio radical orientado a que el comportamiento humano sea congruente con sus creencias y motivarle a realizar cambios permanentes. El liderazgo transformacional es “*cambiar*”, es “*transfigurar*” a la gente y a las organizaciones, cambiar la forma de actuar, precedido de una innovación de cómo se piensa, actúa y siente dentro de la propia paxis.

De esta manera, Gerstner (1996:78) muestra, al liderazgo como “el proceso de influir sobre las personas para dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimiento de determinadas metas, lo cual va a

depender del estilo personal y las exigencias de la situación”, en relación con lo planteado por el autor, se puede expresar que no existe o no se puede plantar un perfil de un directivo de un centro educativo como exitoso, pero si puede expresar la visualización de una serie de características particulares que le permiten realizar sus funciones gerenciales efectivas y eficientes, por ello es necesario establecer un marco teórico referencial fundamentado en aspectos epistemológicos, ontológicos y axiológicos que definen la esencias de las funciones del docente con funciones gerenciales desde el enfoque holístico del liderazgo transformacional. Desde este ideario se presenta la Figura 2, relacionada con la intervención de la praxis gerencial en procesos cognitivos y conceptuales, en la que se esquematizan aspectos que se consideran en la acción práctica de nuevas formas liderar en la gerencia educativa:

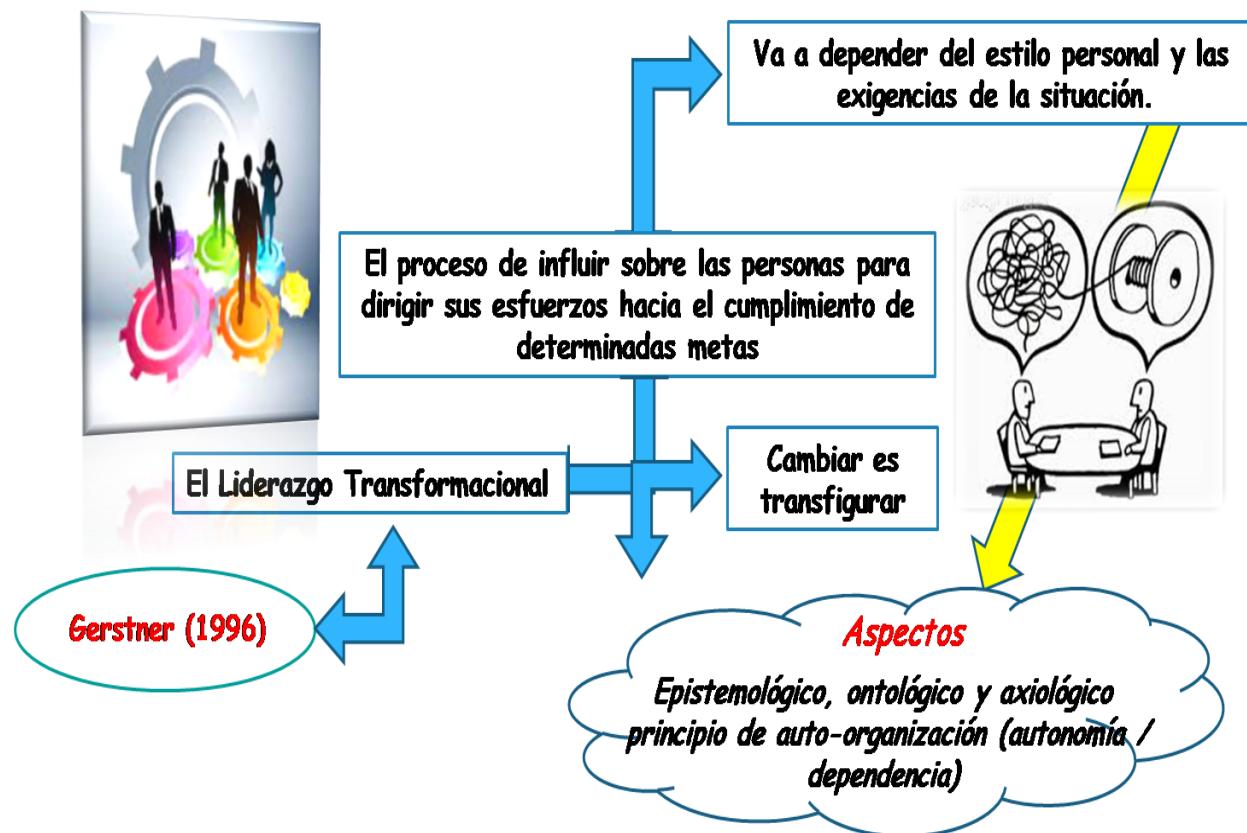


Figura 2. Intervención de la Praxis Gerencial desde el Liderazgo Transformacional en Procesos del Estilo del Individuo. García (2024).

Desde la mirada de las funciones o de los aspectos ontológicos, epistemológicos y axiológicos que se deben evidenciar en las maneras en que el docente ejerce las funciones gerenciales, se propician los fundamentos de la autonomía y autodeterminación en la que se puedan cumplir los estilos propios de cada individuo desde los parámetros que ejerce sus laborales, es decir, que los procesos gerenciales desde la figura del docente que ejerce la responsabilidad de dirigir una institución u organización educativa, están prestos a consolidar la organización, planificación, dirección y control de cada uno de los procesos que determinan los estilos y el comportamiento de la organización.

El desarrollo organizacional dentro de los parámetros que determinen el cumplimiento de las metas encausa cada una de los esfuerzos, hacia influir aspecto necesario para sustentar la praxis gerencial del docente en las diversas instituciones que puedan estar ubicadas en las zonas rural, además de aquellas instituciones que pueda servir como base para el análisis y comprensión de su función dentro de cualquier determinación que oriente el Ministerio de Educación, es decir, que la investigación permite ser un fundamento para describir cuáles son los aspectos y características que se deben poseer en la en el liderazgo transformacional, desde las funciones gerenciales tanto las instituciones públicas como privadas, además de ser soporte en cada uno de los escalafones o estructuras organizativas que direccíen el Ministerio de Educación, en este caso en los centros de desarrollo para la calidad educativa nacional, estadal, municipal o parroquial.

Desde la comprensión de los elementos enunciados es propicio resaltar la necesidad de la gerencia de un liderazgo transformacional, más aún en el campo educativo, esto requiere un ejercicio permanente de corresponsabilidad capaz de retar los procesos, inspirar una visión compartida, levantar los ánimos y canalizar positivamente la inconformidad así como de

capacitar al personal para la acción, de esta manera podrán alcanzar los objetivos organizacionales y obtener el éxito, para que se dé una relación funcional con el grupo. Al respecto, Núñez (2002:38) presenta: “seis características básicas de los directivos como líderes gerenciales: habilidad mental, madurez emocional, necesidad intrínseca de logro, habilidad para resolver problemas, empatía y representatividad”.

Basándose en lo relatado por el autor, la habilidad mental está referida a la preponderancia de inteligencia que debe tener el directivo ante los demás miembros de la organización, para manejarla, y querer comunicar lo que se quiere lograr. A pesar de lo expresado por Núñez, en este aspecto se considera que un docente con funciones gerenciales debe tener habilidades y destrezas acordes a sus competencias para desarrollar el rol asignado, resaltando entre ellas: la dirección y orientación de los diferentes actores de la comunidad educativa, así como la administración de los recursos con el fin de asegurar la calidad del servicio que ofrece al mejorar la aplicación del currículo, los procesos docentes y administrativos y las vinculaciones de la institución con su entorno.

Resaltando, la madurez emocional, la misma está relacionada con la seguridad que los docentes con funciones gerenciales eficientes tienen en ellos mismos y en lo que hacen, saben exactamente lo que desean por parte de los demás miembros de la institución educativa y poseen la madurez necesaria para hacer frente a las fallas de estos últimos con la objetividad que se necesita, fundamentándose en la necesidad primordial para el cumplimiento de cada uno de los roles, así como de las funciones pertinentes a cada cargo que son fundamentales para los procesos educativos dentro de una institución ubicada en la zona rural.

Otra particularidad básica de los directivos es la necesidad intrínseca de logro, la cual enfatiza la necesidad interna de los directivos de cumplir sus objetivos, por lo tanto esto les lleva

a trazar metas difíciles pero alcanzables y después cumplirlas, la cual debe enfatizarse en que dichas metas u objetivos deben ser parte de todo un equipo que se encuentra inmerso en la organización, en este caso son instituciones educativas que deben velar por el bienestar de los estudiantes y de toda la comunidad educativa presente.

La habilidad para resolver problemas se presenta cuando los directivos eficientes saben diferenciar entre la causa y efecto, centrando sus esfuerzos en la primera, también han aprendido a dirigir los recursos con que cuentan para la solución de esos problemas, desde este particular, esta habilidad mitiga las causas que generan las dificultades para el desarrollo de las actividades en las instituciones, con el fin de potenciar las habilidades y fortaleza de su personal para consolidar cada una de las funciones que estén relacionadas con la calidad educativa requerida.

La empatía está relacionada con la habilidad de los directivos eficaces para identificarse emocionalmente con los demás y ver las cosas desde el punto de vista del trabajador. En este sentido, poder ponerse en los zapatos de otras personas les permite situarse en una posición privilegiada para poder gerenciar, esta característica se debe enraizar desde lo particular hacia lo general puesto que va a depender de las conductas y situaciones emocionales, así como sentimentales que puedan ser potenciadas para obtener metas en un periodo determinado.

La representatividad destaca la responsabilidad del directivo de actuar como representante de su personal ante las demás organizaciones y jefes superiores. Considerando el enfoque de cada una de estas habilidades, el directivo de cualquier institución educativa deberá canalizar de manera integral estas habilidades a fin de que su gestión se vea fortalecida en la medida en que dirige de manera efectiva a todos los miembros de la organización y logra su integración con el entorno sociocultural donde se encuentra inmersa la escuela.

En concordancia a lo antes expresado, desde un enfoque líder transformacional, el director

debe desarrollar habilidades y destrezas en el ámbito comunicacional a fin de interactuar permanentemente con los miembros de la institución educativa, quienes se presentan como determinantes y exigentes ante los diferentes cambios de orden cultural, social, político, ético, moral y en las cuales se encuentra el líder de la organización como ente mediador para lograr canalizar de la mejor manera estos cambios a través de la escuela, como epicentro de diversas actividades socioeducativas en la que se vinculen e integren la triada sirviendo de apoyo al desarrollo de las acciones y procesos gerenciales que debe direccionar un docente con funciones gerenciales, que base su accionar en el liderazgo transformacional.

Las características que sustentan lo planteado en esta investigación dibuja la necesidad de visualizar nuevas formas de gerenciar las instituciones educativas, siendo más evidente en los planteles educativos que se encuentran ubicados en la zona rural, como es el caso de la parroquia Virgen de Coromoto del municipio Guanare estado Portuguesa, área del objeto de estudio para este trabajo, ellos generan que el docente con funciones gerenciales debe enlazar cada aspecto que relacione la vida institucional gerencial con el quehacer pedagógico y social que rodean los planteles educativos de esta zona geográfica.

Equivalentemente, el individuo que dirige debe actuar como un verdadero comunicador, fuente de motivación sobre quien tienen las expectativas de todos los actores educativos, y por ende debe adecuarse a la situación que se le presenta, pues su acción como líder transformacional dependerá en gran medida del momento que tenga que afrontar en determinada situación. En este sendero de calificación de las características básicas expresadas por Núñez (2002), se esquematiza desde la visión del investigador cada conjunto característico del liderazgo en la que se debe basarse un director, que en este caso se concibe como docente con funciones gerenciales, desde este planteamiento se invita a visualizar la Figura 3:

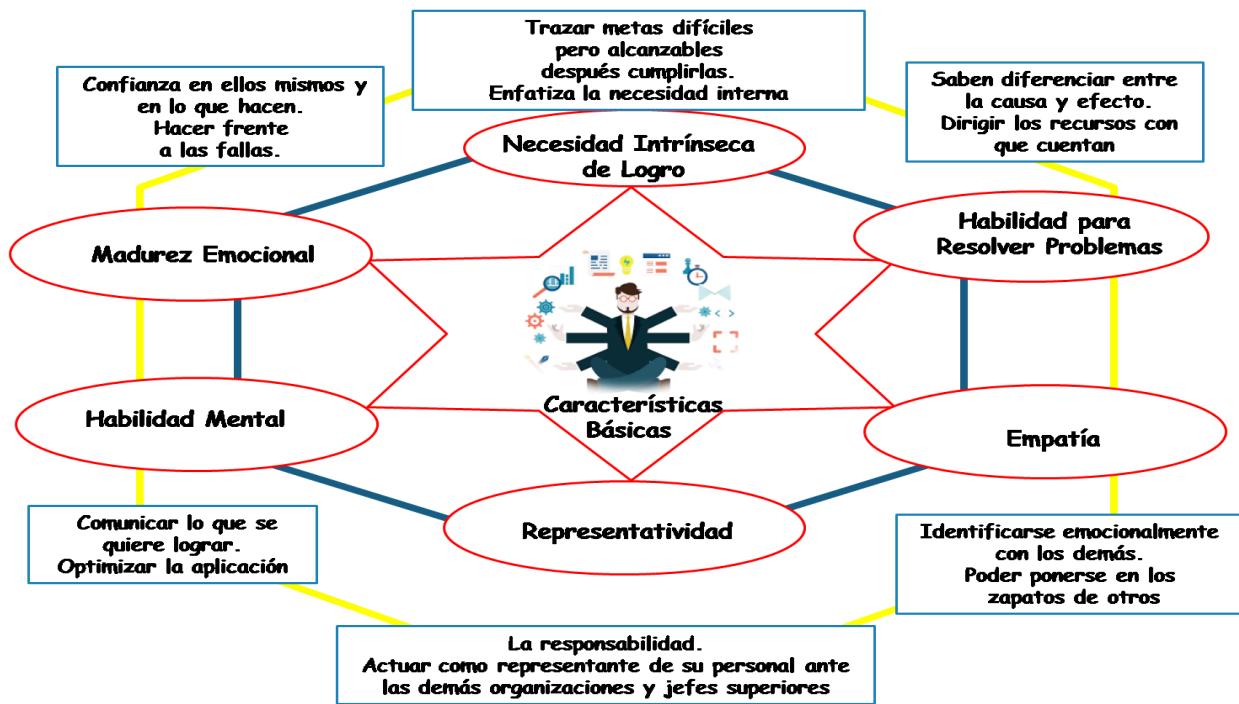


Figura 3. *Características del Docente con Funciones Gerenciales. García (2024)*

Las características básicas de un líder se destacan cada uno de los aspectos que pueden reflejar un interdicto presto para las funciones gerenciales basados en un liderazgo transformacional, para así establecer una divergencia entre los aspectos propios a las características que se deben amalgamar para un docente que ejerza las funciones gerenciales ante un centro educativo, en ello se establece la representatividad, empatía, habilidad de resolver problemas, necesidades intrínsecas del logro, una madurez emocional, una habilidad mental para optimizar las aplicaciones; además las diferentes formas en que se enfatizan las necesidades y así obtener el resultado que permitan diferenciar las causas - efectos que generan dicha situación.

Es necesario la identificación con cada una de las personas que forman parte del centro educativo y así comunicar la necesidad de logro y metas establecidas que se desean lograr dentro de la institución, reflejando la confianza que el gerente o el líder transformacional posea; el docente en cargo gerencial, es un agente de referencia que permita enfrentar y generar un juicio

ante las fallas que se establezcan dentro de los parámetros ontológicos y axiológicos de las instituciones educativas.

Como un proceso de calificación emerge la necesidad de soportar cada uno de estos aspectos desde una mirada epistémica que genera la experiencia necesaria para poder interactuar y vincular cada uno de estos semblantes que componen el liderazgo transformacional, con las necesidades propias para la termodinámica de las funciones gerenciales y su praxis en el desarrollo laboral presentes en cada personal que se encuentre dentro de organización educativa, porque es en ellos donde se centran las características propias de la interacción social, educativa, pedagógica que posean los centros educativos con el entorno.

La visión del perfil y las características que se deben poseer de acuerdo con cada centro educativo de la zona rural generan ciertas particularidades de vinculación e interacción social y comunitaria que permiten el desarrollo y la senda hacia el logro de los objetivos propuesta desde las direcciones de los planteles, de allí la necesidad de establecer un conocimiento no abstracto que constituya la relación en el concepto que movilice el cúmulo de factores que permitan la comprensión de datos particulares donde forjen una mirada global, siendo ello un eslabón necesario para la función gerencial que debe caracterizarse en los centros educativos de estos tipos como lo son las instituciones de la zona rural, objeto de estudio.

En consecuencia, alcanzar este liderazgo transformacional bajo un enfoque holístico implica que un director este consustanciado con el acto educativo y, a su vez, con los valores, cultura, tradiciones, necesidades e intereses de cambio educativo y social hacia el mejoramiento de la calidad de vida. Es por ello la inminente necesidad de encauzar su gestión hacia la participación, integración y vinculación de todos los actores educativos en beneficio de la formación integral del educando.

2.3.1. Praxis Docente desde una Mirada Gerencial.

La misión histórica de la praxis docente en las instituciones educativas ha demostrado ser una tesis, porque los trasmisores de conocimiento: los docentes, son los protagonistas implícita y explícitamente los que han direccionado de manera vinculante la función a las cuales se le ha asignado la responsabilidad, encausando objetivos con voluntad enérgica para liderizar y participar en la transformación de una nueva sociedad más humana, fraterna que trabaja en conseguir objetivos plasmado. Desde la mirada entrelíneas, es menester que renazca un horizonte que reinvente la praxis docente desde una mirada firme y audaz, en armonía con el liderazgo transformacional, porque este, cristaliza diversas modalidades educativas que incluyen actores educativos y sociales de manera disruptiva en el desarrollo de una visión holística que comprenda las funciones gerenciales de un centro educativo.

León (2007: 70), comenta que la praxis docente debe ser abordado por la educación como: “un proceso: complejo, holístico, multidimensional, multideterminado, continuo, secuencial, jerárquico, cultural, compensatorio e intergeneracional”. Estas aleaciones de factores permiten vislumbrar una serie de factores que deben estar inmersos en la praxis del docente, en consonancia con las funciones gerenciales que deben poseer desde el hacer en travesía por el ser, intrincando los diversos procesos presentes para la gestión educativa que en la actualidad se encuentra integrada en la interacción social del hecho educativo.

El Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007:15) asegura que: “la sociedad en su proceso dinámico de aprender-desaprender-aprender hace de la educación un proceso en permanente construcción, donde los niños, niñas, adolescentes, adultos y adultas son asumidos en su integralidad y complejidad”. La combinación de estos factores son circundante a la praxis que debe tener el docente en los centros educativos dependiendo del apego a la responsabilidad

que se tenga, se debe gestionar conocimiento que permita entramar de forma compleja cada una de las exigencias que puedan presentarse para casos particulares, estableciendo como ejemplo la interacción para con los estudiantes, padres, representantes, personal de la institución, además de la intercomunicación que se puedan exteriorizar con supervisores, miembros de los Centros Desarrollo para la Calidad Educativa (CDCE) en los diferentes niveles parroquiales, municipales, estadales y nacionales.

2.3.2. Rol del Docente desde una Praxis Gerencial.

Hablar del rol del docente tiene que ver con cada una de las funciones específicas para la visión general o el enfoque holístico en el desempeño de las responsabilidades. En esa magnitud, germinan las funciones gerenciales, cual faro, direccionando su luz hacia el liderazgo transformacional en las instituciones educativas en la que se vislumbra la complejidad de cada uno de los procesos de la cotidiana, derivado del compromiso del docente su accionar gerencial, y orientando la responsabilidad de ser formado por un sistema educativo, donde este logra interferir significativamente para aportar ideas en el desenvolvimiento del quehacer cotidiano del plantel educativo.

Los profesionales de la educación en sus funciones de gerentes, deberían prever los escenarios que muchas veces interfieren en la manera de cómo esquematizar las responsabilidades propias de sus competencias, estas son enfocadas por las maneras de establecer catálogos de facilitador, orientador y planificador, estos tres elementos van a constituir los medios operativos que formulan la visión holística enmarcada en la construcción de un ser biopsicosocial en la que se amalgame componentes: epistémico, ontológicos, además de axiológico.

De manera intricada, el Ministerio de Educación y Deportes (2001:21), describe al docente con función gerencial dentro de su rol como un ser: “encargado de guiar y velar, por el desarrollo integral. Por tal motivo, debe ser ante todo una persona cariñosa, amable, sincera, responsable, orientadora, dinámica, abierta, investigadora, reflexiva y crítica en todo momento”. Desde este contexto se puede dilucidar que las actitudes desarrolladas por el gerente de una institución educativa en el nivel de educación primaria, estructura habilidades que deben estar ajustadas a una nueva visión de liderazgo transformacional en el cual se apropia holísticamente de cada una de las intricadas responsabilidades que forjan la visión compleja del ámbito educativo donde las habilidades - destrezas estén entramadas a la formación, la experiencia, y el identitario social (escuela, familia y comunidad), dando espacios a una nueva visión que debe plasmarse en las instituciones educativas ubicadas en la zona rural, brindando indicios a develar nuevos apartados taxonómicos que describan la función y el rol del docente con responsabilidades gerenciales en los planteles educativos.

La combinación de circunstancia y factores que se despliegan como un abanico de catálogos sujeto al compromiso que debe poseer un docente desde su praxis gerencial para dirigir las instituciones educativas están prestas a reflejar nuevas y variadas características que interpreten el ser y el hacer de su función, desde esta consonancia, Cabrera (2000:18), afirma que “el individuo es capaz de cambiar con el uso de sus habilidades cognitivas y los mensajes derivados de su entorno”. Es acertado nombrar que el docente consumiendo las funciones gerenciales es el principal ente para desarrollar el liderazgo transformacional desde una visión holística emanando el desempeño profesional, generando las directrices a seguir en la formación de un ser crítico que conviva en la sociedad pluralista el cual contiene agentes cambiantes y que a menudo buscan actualizarse.

En esta divergencia florecen aspectos vinculados a la complejidad de los hechos educativos que se encuentran constituido por aspectos gerenciales en la cual se interrelacionan diferentes elementos de organización, dirección, planificación y control, para el reflexionar sobre aspectos que vinculan los hechos de funciones gerenciales, procesos educativos e interrelación sociocomunitaria desde una visión holística, donde cada una de las partes sean visualizadas como cada elemento interdependiente y a la vez dependiente de un todo que contextualice la acción educativa basada en las gerencia que puede ejercer un docente que se encuentre bajo la responsabilidad de liderar una institución educativa..

En relación con lo mencionado, las funciones del docente en su rol de gerente en los subsistemas educativos de acuerdo con lo señalado por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007:15), son las siguientes:

1- Contribuir a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes. 2- Mantener una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales. 3- Participar con una conciencia cívica y ética en la vida de su comunidad. 4- Elegir y practicar estilos de vida saludables.

El horizonte de la praxis del docente con funciones gerenciales encauza la visión holística para el liderazgo transformacional señalando diversos aspectos basado en la complejidad debido a su imbricada asociación con los hechos y procesos educativos sumado a las acciones administrativas, esto permite enfocar las capacidades de conocer y valorar los procesos de gerenciales, destacando las funciones, el rol, así como también, las responsabilidades del docente como gerente en el nivel educativo se encuentra a la par con el perfil profesional que debe poseer en estas acciones gerenciales.

Las acciones docentes utilizadas dentro del liderazgo transformacional permiten una causación hacia nuevos elementos gerenciales con visión holística hacia la integración de diferentes componentes que estructuran un sustento complejo apoyado en las exigencia actuales

que son evidentes en la administración y gerencial de organizaciones e instituciones educativas, que para de este caso se encuentran ubicados en la zona rural pero que se puede transpolar a cualquier centros educativos que requiera de una nueva visión de gerenciar los procesos educativos pasados en el liderazgo transformacional.

2.3.3. Responsabilidad del Docente desde una Praxis Gerencial para el Liderazgo Transformacional.

La educación ha asumido el reto de transformarse replanteándose metas y propósitos para actualizar todos aquellos elementos vinculados con la organización y práctica pedagógica gerenciales, especificando la relevancia que tiene cada nivel educativo para lograr componentes intervinientes en el hecho educativo. La nueva visión de ejercer un liderazgo transformacional como un elemento que vincule la acción del hecho administrativo educativo, genera una coyuntura que permite acercar de manera holística la acción práctica y sistemática del ejercicio gerencial que se apropiá de las capacidades epistémicas y ontológicas, así como también las axiológicas que deben soportar y direccionar la responsabilidad que entraña el hacer del docente bajo esta función. Al respecto, el Ministerio de Educación y Deporte (2001:25) plantea:

La actualización curricular de la Educación y profesional definida ahora bajo una Concepción de subsistema del subsistema educativo, cuyo propósito es brindar atención integral, dentro de una concepción de un ser social, con características personales, sociales, culturales que aprende a través de un proceso constructivo, racional con su entorno donde además es integrante de una familia y una comunidad.

Como un complexus de la praxis del docente con funciones gerenciales, su asociación a la responsabilidad vinculadas a diversas actividades relacionadas a su capacidad de integrarse a la sociedad y a la comunidad donde ejerce su quehacer gerencial, es inminente que este tenga en cuenta la diversidad cultural, sentido organizacional, además de la búsqueda de objetivos comunes para la organización, como una manera de imbricar conocimientos sólidos desde su

formación hasta sus experiencias en su acción profesional, considerando las diversas partes de los procesos gerenciales como un sistema integrado en la que interactúan lo interno y lo externo, considerado así, una visión holística hacia el liderazgo transformacional, siendo esta, una visión compleja en la cual se presenta un proceso coyuntural de circunstancias propias de la acción docente y su apego hacia las responsabilidades gerenciales con la organización. La capacidad de respuesta, el cumplimiento de asignaciones, además de su capacidad motivacional para ejercer en los demás un espíritu de pertinencia hacia el logro de objetivos y metas propuestas para la organización, debería ser el norte de este docente con rango de gerente educativo.

2.3.4. Mirada Epistémica de las Funciones Gerenciales del Docente.

Desde la perspectiva del docente con funciones gerenciales debe estar vinculado a la organización, planeación, dirección y control, en ellos se presenta como agente de crecimiento en el desarrollo de las actividades para la gerencia que sea responsabilidad del docente en dirigir una institución educativa con costumbres enfocada en los climas organizacionales de manera diversa, que dentro de los procesos se aclare el carácter exigido en la dirección de una institución educativa que encausan en un espiral de acciones organizativa que afloran las nuevas formas que pueden presentarse el liderazgo.

De manera que transforme la realidad de los centro de educación que se encuentran en la zona rural, en esa mirada, Ruíz y Martínez (2015:70), advierten que: “la responsabilidad social de gestión educativa atribuida a los valores éticos, un compromiso ante la organización, contribuyen al desarrollo socioeducativo y a la socialización de saberes éticos comunes y universales”. En consecuencia, para conjugar la consonancia propia de las funciones gerenciales, se debería reflejar el pluralismo de la forma base del liderazgo transformacional, cuyo enfoque tenga una mirada en las diferentes metateorías del mundo contemporáneo, en nuestro caso,

desde la complejidad, para que esta alumbre el camino de otra forma de percepción de la cultura organizacional distinguida en la conciencia del crecimiento humano, la acción laboral, la ética profesional, inspirando desde la motivación el pensamiento y accionar del docente con función gerencial en un desempeño consustancial que una los eslabones gnoseológicos de experiencias direccionadas desde un carácter epistémico, ontológico y axiológico.

Es oportuno caracterizar que, en el proceso educativo, se han generado grandes esfuerzos en dar atención a las necesidades gerenciales teniendo en cuenta la evidencia científica y empíricas determinante que en los últimos años escolares de este subsistema educativo son críticos y fundamentales para desarrollar acciones que influyan de forma determinada en el desarrollo educativo, donde el docente con funciones gerenciales debe poseer competencia para mejorar la calidad de la formación, generando cambios institucional necesario para la modernización y fortalecimiento del sector educativo enfocado en el liderazgo transformacional desde una visión compleja. A este respecto, Cabrera (2000:276) define, el perfil del docente tiene que ver con:

La actitud personal y profesional que el educador exhibe en su actuación como docente en una acción multidimensional porque se orienta hacia el ser mismo del futuro educador, las valoraciones, hacia el saber, los conocimientos fundamentales, hacia el saber - hacer, las tecnologías, los procesos y procedimientos del hacer educacional

La importancia de considerar la función del docente como un ente organizado para establecer a través de su actitud, como incrementar la función del liderazgo, gerenciales y pedagógica hacia el logro de beneficios que son resaltantes en el momento de utilizar cada recurso, así como también, actividades y estrategias que le permite orientar las acciones gerenciales de forma holística en los procesos educativos.

De forma emergente se presenta una nueva concepción hacia las funciones gerenciales para lo cual, Esté (2003:15), expresa: “en los tiempos actuales, es necesario exigir que se imparta

una formación integral y plena, armonizando la formación cultural del hombre con su preparación técnica”. La formación profesional necesita, una revisión a fondo por tres motivos principales”, los cuales son:

1. El progreso técnico, al exigir una continua transformación de la profesión docente trae consigo la necesidad de formar al hombre, con una apertura suficiente a fin de que esté capacitado para adaptarse al cambio, a nuevos horizontes a la promoción profesional, a una justa aspiración humana de superación, una necesidad de las empresas en orden al rendimiento. 2. La evolución social, que se proyecta particularmente en el hecho de que los educadores tienen, cada vez más, estrecha conciencia de su situación en el mundo laboral y en el deseo de tomar parte en la responsabilidad, marcha e interés de la educación. 3. Despertar en el docente la apertura al cambio, debido a la existencia de gerentes del aula que, aunque técnicamente están preparados, carecen de una visión de conjunto para resolver problemas imprevistos o nuevos que exigen reflexión, capacidad para analizar, entre otros, intensa colaboración y correspondencia entre las instituciones y los centros de formación profesional.

En virtud de ello, se establecen unas condiciones necesarias que exigen la formación profesional para la praxis desde un enfoque holístico para el liderazgo transformacional, las cuales pueden resumirse en una mayor integración entre teoría y práctica, vinculándola coyunturalmente desde la complejidad. Además de enseñar a trabajar de una forma adecuada, estos no se reducen a enseñar movimientos y actividades concretas para producir algo correctamente; enseñar a trabajar es educar al hombre para realizar un trabajo personal en compañía de otros, se enseñan técnicas, pero también actitudes, sentimientos, maneras de concebir el aprendizaje, modos de comportarse dentro de la sociedad así como también las formas de interrelacionarse como los de más, de una manera axiológica, ontológica, de conocimientos concreto en el área de la gerencia y del liderazgo transformacional.

Como un proceso de reflejar los destellos de la necesidad de establecer parámetros para la revisión profesional de los docentes con funciones gerenciales, germina la Figura 4, que se erige a continuación, ella se centra en los motivos a considerar como una trípode en la formación y preparación técnica concebida para las funciones gerenciales del docente:



Figura 4. *Motivos de la Formación Docente con Funciones Gerenciales*. García (2024).

Como epístola, la Figura 4, refleja en la investigación los motivos que portan la necesidad del gerente como líder transformacional, en poseer herramientas que forjen el conocimiento y experiencia para direccionar una institución ubicada en la zona rural, además asienta los fundamentos de la interacción global u holística requerida como parte del quehacer cotidiano laboral y epicentro de conveniencia social, donde genere bienestar educativo con una visión conjunta de la corresponsabilidad académica, profesional, gerencial y pedagógica, que representa a un docente con funciones gerenciales y que hace vida activa es las instituciones educativas que son objeto de estudio y en otros entornos educativos.

Desde esta misiva los centros educativos que de la praxis de las funciones gerenciales del docente es preciso enunciar que como parte de la contextualización del perfil profesional es evidente apropiarse de ciertas habilidades o características que le permitan ejercer de manera natural la responsabilidad una institución educativa, en este particular Popper (2003:50), expresa que: “la gerencia docente influye en el proceso educativo de acuerdo a los lineamientos curriculares de gestión institucional, previstas en las políticas educativas, actividades de seguimiento y coordinación, con el fin de orientar, reorganizar la labor académica”. De acuerdo con esta apreciación por el mencionado autor, se imprimen de ellos los siguientes principios:

1) El conocimiento, el cual se desarrolla originado de los problemas concretos, 2) El aprendizaje no debe ser repetitivo, sino por deducción e inducción, 3) La actitud crítica es básica. Se trata del conocimiento, denominado por el autor, pensamiento crítico, el lenguaje es clave, creatividad humana, en comunicación e interacción entre el profesor y los demás miembros de la comunidad educativa, quienes en la acción educativa van articulando su propio pensamiento.

Como un proceso de entropía las funciones gerenciales del docente desde el liderazgo transformacional desde la complejidad, lleva consigo a reflexionar en las envolturas indicados por Díaz (2015) y Lanz (2011:58), como elementos vitales de la gerencia y gestión educativa, siendo uno de ellos: “la ética, un proceso reflexivo, asociado al mundo de las virtudes propia de cada individuo”. Dese este vestigio se presenta el docente con funciones gerenciales como un ente vinculador que entrama los procesos administrativos, académicos y de interrelación sociocomunitaria, con un aspecto singular que direcciona los propósitos de la integración real de la gerencia docente y el liderazgo transformacional desde la integración de cada una de las partes hacia una visión compleja, que eleva el crecimiento de beneficio institucionales que forman parte del entorno natural (*interno*) y social (*externo*) donde la acción individual del gerente que se encuentre bajo la responsabilidad de dirigir una institución educativa se sustente en el carácter ontológico de la función gerencial.

Como proceso de clarificación (elucidación) los aspectos éticos morales del docente que ejerce la responsabilidad de dirigir desde su praxis la gerencia educativa de un centro educativo se acerca a la capacidad de los resultados hacia la búsqueda de los objetivos y la toma de decisiones que fungen en el hacer cotidiano del clima organizacional que se desenvuelve dentro de un sistema holístico gerencial basado en la ética laboral, donde Cortina (2017:75), admite que:

La ética debe estar vinculada al concepto de vida práctica, espiritual, un saber encomiado de los principios morales del hombre, su actitud y responsabilidad, deben ser deliberadas, comunicadas, discutidas, de entendimiento. Manifiesta, llegar acuerdos con resultados por decisiones acertadas y consensuadas dentro del contexto organizacional, no por normas, reglamentos e imposiciones, muchas veces ni siquiera internalizadas, sin cumplirlas por el personal ante el compromiso de conciencia.

Desde las entrañas de un horizonte socializador y epistémico el desempeño cotidiano sufraga unas disertaciones evaluativas al desempeño laboral de autocríticas que se presentan en gestionar criterios macro éticos y morales, dirigidos desde el docentes con funciones gerenciales, transcendiendo hasta la comunidad educativa y los diferentes niveles de supervisión que se encuentren en el mediano y alto nivel jerárquico del liderazgo, los aspectos de adelantos individuales o colectivos reflejan un desempeño vertiginoso hacia la calidad en donde en enriquecimiento socioeducativo de las funciones gerenciales están apuntado a la vanguardia actual, donde los aspectos asociados a la complejidad de los procesos gerenciales se muestra de manera holística y vinculada a los factores de la praxis gerencial del docente apegado a la nueva forma de un liderazgo transformacional que se concrete en los centros educativos.

2.4. Enfoque Holístico del Liderazgo Transformacional en el Contexto Educativo.

El proceso educativo ha de ser considerado desde una comprensión holística del ser humano, es decir que no trate de parcelar la educación en momentos particulares inconexos entre

sí, sino que gestione la labor educativa bajo una concepción que aprehenda lo humano en una perspectiva histórica, con pasado, presente y futuro, con criterios epigenéticos y de trascendencia. Al respecto, Barrera (1999:83), señala el concepto de “*hologogía (del griego holos, íntegro, entero, todo; y gogía-agein, conducción, formación)*”, orientado a crear conciencia sobre la necesidad de originar procesos educativos a partir de una comprensión que integre a toda la persona, esto es, en su integralidad, en su potencialidad, en su devenir, en sus múltiples dimensiones, y a todas las personas en su acepción universal (toda la sociedad, todo el pueblo, todos los pueblos), en la permanencia de la vida humana, se deduce que el holismo busca integrar las diversas teorías para dar una explicación más completa y detallada sobre los fenómenos u objetos en estudio.

En este sentido, tomando como referencia el inadecuado uso del liderazgo en los contextos educativos de educación primaria, se hace necesario que el personal directivo esté capacitado de forma integral, donde partiendo del liderazgo efectivo permita la participación. Por lo antes expuesto, Barrera (1999:43), define la holística como “*...un fenómeno psicológico y social enraizado en las distintas disciplinas humanas y orientado hacia la búsqueda de una cosmovisión basada en preceptos comunes al género humano.*”. en relación con la antes expuesto, el holismo permite reafirmar que aplicando su principio hacia la gerencia educativa se pueden resolver problemas específicos atacándolos desde los diversos puntos de vista: educacional, social, económico entre otros.

2.4.1. Enfoque Holístico como Teoría Globalizadora de la Praxis Docente desde el Liderazgo Transformacional.

El holismo como una doctrina globalizadora de integralidad permite enfocar ciertos principios hacia las políticas y funciones gerenciales educativas, en la que se generan destellos

hacia la resolución de dificultades educativas que puedan provenir desde diferentes puntos álgidos que se emanar desde aspectos educativos, sociales, económicos o múltiples dimensiones desde la acepción humana, en ellos, el holismo como epístola busca conjugar las diversas teorías que pretendan de forma detallada así mismo completa explicar los objetos y fenómenos inconexos entre sí en la gestión educativa que funjan en la praxis de los docentes con funciones gerenciales en las instituciones que se encuentren en la zona rurales que den soporte al liderazgo transformacional desde la complejidad.

Desde los criterios de integralidad se encuentra orientado como una apología crear conciencia sobre los procesos gerenciales educativos en la cual se entramen la multidimensionalidad que integren a todas las personas en la permanencia de los fenómenos detallado donde se detalle el uso del liderazgo transformacional como un fenómeno de disciplina humana que oriente a la búsqueda de la cosmovisión basado en preceptos humanos enraizados en la disciplinas sociales, psicológica y educativa que nutran los procesos de comprender minuciosamente las funciones gerenciales y su vinculación desde lo complejo al liderazgo transformacional orientado a la búsqueda de cambios organizacionales que determinen las nuevas acciones desde una visión holística en donde los nuevos procesos impliquen niveles de conciencia humana en una connotación especial en lo afectivo social y espiritual.

Barrera (2010:75) señala que: “la holística permite apreciar el proceso educativo como hologogía, expresión que... desarrolla con el propósito de indicar la importancia de comprender los procesos y la actividad educativa de la integralidad y la holística”. Desde esta percepción la comprensión de los hechos integrales partiendo del concepto de hologogía presentan al ser humano como una concepción universal en la permanencia en los hechos fenomenológico se adaptan a diversos puntos que entraman la visión social, económica, educativa, psicológica y

afectiva donde los docentes con funciones gerenciales estén capacitado de forma integral, holística en donde distingan las diferentes disciplinas humanas para potenciar el devenir de la gestión de labor educativa donde se considere la compresión holística como un hecho fundamental en los procesos educativos y en donde la praxis de los docentes encargado bajo esta responsabilidad generen criterios trascendentales al contexto de las nuevas transformaciones que se adapten a nuevos paradigma impuesto en la sociedad moderna. Sustentado esta descripción se muestra la siguiente Figura, referente a la integración de la holística en cada proceso gerencial educativo que del sustento y soporte al liderazgo transformacional del docente en la dirección de una institución educativa.

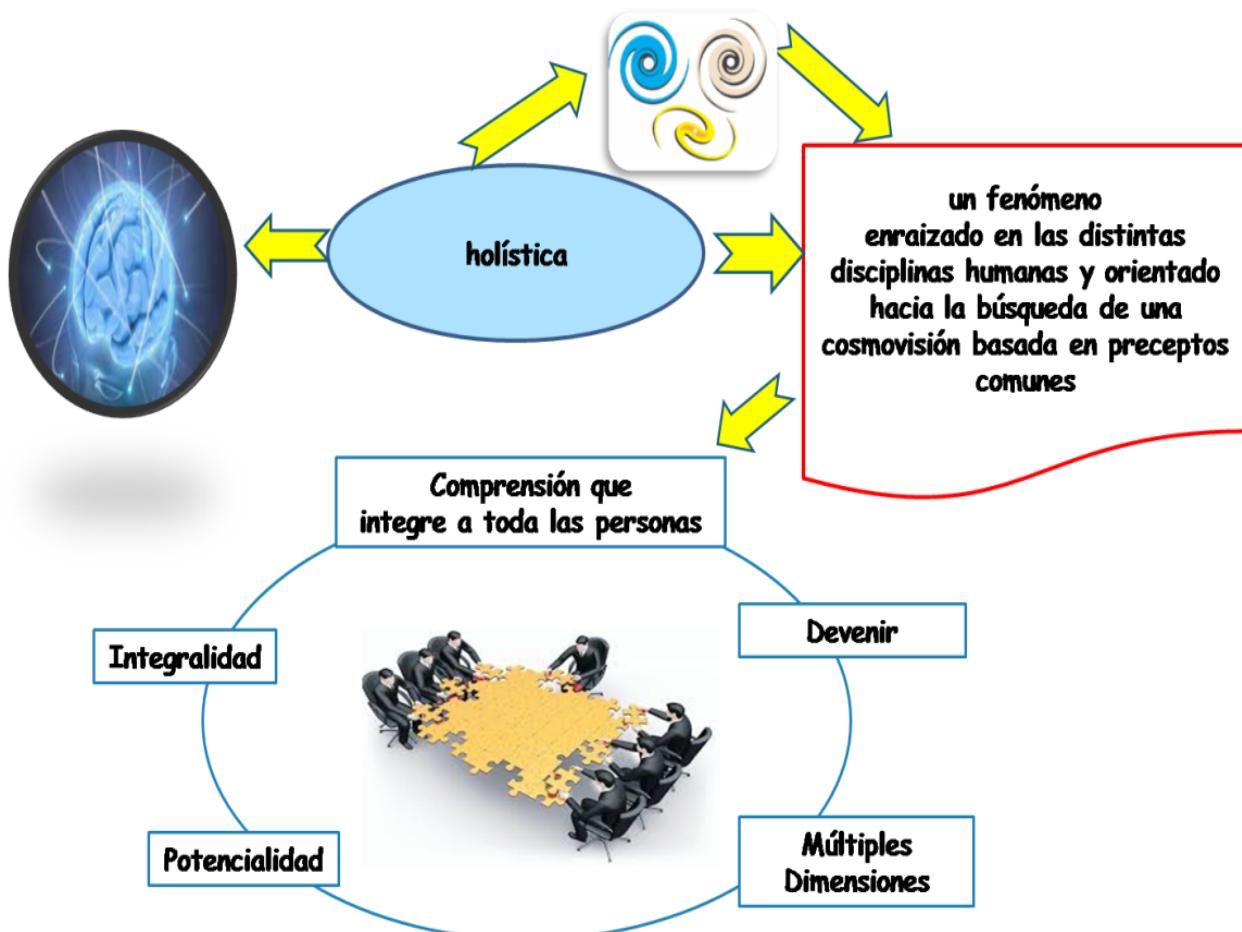


Figura 5. *Integralidad Holística en los Procesos Educativos Gerenciales. García (2024).*

Desde una perspectiva apológica la visión holística establece desde las funciones gerenciales del docente vislumbra un sistema integrado de cada uno de los aspectos que forman parte del fenómeno social o psicológico del gerente o del líder transformacional, donde se incitan diversos aportes que interactúan entre sí en el entorno circundante, en ello se orienta a la transformación sistémica de cada uno de los procesos administrativos y gerenciales representando el acontecer diario de los centros educativos. Desde este punto coyuntural la integralidad y la comprensión ejercida para integrar todos los esfuerzos hacia las metas comunes, genera un sinfín de potencialidades, así como un devenir entre las múltiples dimensiones que se presentan partiendo de las características propias del cómo ejercer las funciones gerenciales.

Liderar desde una visión transformacional funge la comprensión de cada uno de los aspectos en la que se fusiona un concepto de conexión de la acción en la que se continúa direccionando cada saber y comprensión particular de las situaciones. Las formas de organización generan un tejido delicado entre los aspectos políticos, económicos, sociales y pedagógicos que puedan ejercer una tensión dentro de un sistema de pensar y de actuar en la organización. Desde la puesta en práctica del *saber hacer* y *el saber construir*, cada uno de los aspectos que puedan establecer una ruta que comunique la acción dinámica del docente con funciones gerenciales en la toma de decisión se fusiona con la facultad de escoger las mejores alternativas que posibiliten el logro de metas establecidas para un clima organizacional favorable en las instituciones educativas. Por ello, la función gerencial, urge como una visión integradora en la que se establezcan aspectos complejos que integren cada contexto de la praxis del gerente desde una visión de liderazgo transformacional.

De esta visión holística en la que se consideran que es un sistema integrado que está compuesto por diversas partes que interactúan entre sí, en que los aspectos internos y externos

fluctúan desde los diferentes procesos gerenciales, el ser humano esta concedido desde los procesos integrales en la que está compuestos por diversos aspectos biológicos, sociales y psicológicos donde Yus (2001: 24) en su disertación planteas al ser humano como un ente que “es visto como una persona global con cuerpo mente emociones y espíritu”, desde esta conjugación establece que el docente que se encuentre en la acción práctica de la ejecución de las funciones gerenciales debe estar plasmado como un ser global en la que se conjugue sus capacidades así como también sus conocimientos epistemológicos, axiológicos y ontológicos en la que sea capaz de resolver situaciones problemática en la que sea necesario dar respuesta inmediata pero que a su vez tenga una visión de futuro en la que se pueda prever situaciones adversas que atenten al desarrollo de la organización y que distancien las metas dispuestas para la concreción de objetivos institucionales.

En la actualidad la organización del sistema educativo está dispuesta de manera descentralizada en donde cada vertiente de esta estructura organizativa posee responsabilidades y funciones distintas en términos gerenciales pero que a su vez conjugan sus objetivos hacia el desarrollo educativo en todos los procesos administrativos y gerenciales que eleven la calidad educativa, rememorando al Ministerio de Educación y Deportes(2004:16) para quien el sistema educativo y el currículo deben abordarse:

Desde una visión holística, en las esferas del comportamiento mental, aprenden a ser, a hacer y a convivir. Para tal efecto, cada Escuela Bolivariana debe desarrollar acciones intersectoriales con la familia, salud, y otras instituciones científicas, artísticas, deportivas y del trabajo como espacio de relación humana.

La nueva visiones de liderazgo transformacional de los centro educativos debe ser basado en la interacción además de vinculación con todos los entes del proceso educativo conocido como triada (escuela, familia, comunidad) esta visión tripartita permiten integrar divergentes dimensiones en la cual los hechos de hacer, ser y convivir germinan como un hecho de causación

en la que los aspectos laborales están dispuestos a variaciones que son dependientes de la situación y el momento educativo permitente. Los desarrollos de la praxis del docente con funciones gerenciales desde una visión holística entraman los aspectos ontológicos de la gestión educativa en la que se deben distinguir características de líder en el docente que sean propios del quehacer educativo y que repercutan en el clima y el desarrollo organizacional en las que todos sus actores convienen esfuerzo en la obtención de metas de la gerencia educativa

La holística o la hologogía, según Barrera (2010: 76) se asume como un proceso continuo “ocurre en toda la agenda del ser y se expresa en cada quien de manera particular. Toda persona debe verse ella misma en un devenir histórico caracterizado por la posibilidad permanente de aprender, de conocer, de saber”. De manera intrincada los diferentes aspectos de este estudio expresan que la praxis de las funciones gerenciales está sujeta a nuevas transformaciones donde las nuevas formas de liderazgo influyen en el desarrollo organizacional de las instituciones educativas en cualquier área geográfica.

Un compendio de factores florecen una divergencia hacia la complejidad, donde se amalgaman compendios de experiencias, valores, emociones, sentimientos; además de que las características propias de las funciones gerenciales organización, planeación, dirección y control se presentan integralmente como un fenómeno que integran diversas disciplina; donde la visión holística establece un horizonte para la función gerencial y el docente que se encuentre bajo esta responsabilidad, para la que sea capaz de vincular cada acción con cada línea estructural en la gerencia educativa.

Lo antes descrito permite encausar la manera intrincada las funciones gerenciales del docente en la que debe ser capaz de aflorar su ocupación como un eslabón que enlace las orientaciones emanadas desde los Centros de Desarrollo para la Calidad Educativa C.D.C.D.

Estadal (zona educativa), C.D.C.D. Municipal (municipio escolar), C.D.C.D. Parroquial (circuitos educativos), con su quehacer administrativo, pedagógico, educativo de la institución donde ejerce su función con la comunidad educativa padres, madres y responsables, además del personal obrero, administrativos, docentes que tutela para que cumplan con el desarrollo organización de la institución bien sea en la zona rural o urbana del sistema educativo venezolano y que se puede proyectar a cualquier entorno educativo.

La realidad educativa es admitida como una interacción social que constituye una visión de obrar, comprender y sentir las prácticas educativas como un núcleo espiral que conjugan la organización social y el sistema educativo, esta impronta cultural relaciona hechos de conocer el entorno ético de los ontoepistémico del ser educativo. Cuando se conoce parcialmente el tejido del que está compuesto las funciones gerenciales educativas se puede ignorar las derivaciones del propio conocimiento de la gestión en los planteles de educación ubicados en la zona rural en Venezuela como es el caso de esta investigación.

Rojas (2007:14) refleja como principio del continuo humano el holismo en las funciones gerenciales: “es el proceso con la pertinente correspondencia entre la continuidad y totalidad del ser humano como ser social”. Esta divergencia permite evolucionar los cambios de estilos que fundamentan la praxis gerencial educativa además de los liderazgos que pueden ser aplicados en este contexto jugando un papel preponderante en los cambios futuros de la educación, en el cual se derriben barreras tradicionales en la que pretendan separar las funciones gerenciales de la visión holística donde se logren la conjugación entre la comunidad educativa y las instituciones de carácter educativo.

Esta nueva forma de pensamiento genera crecientemente miradas hacia la complejidad donde se pretendan unir disciplina que reformulen las políticas y programas educativos en la que

comprendan los rasgos inquietantes que vislumbren el orden luchando contra el caos, extendiendo la praxis del docente con funciones gerenciales como un complexus a nuevas herramientas y características gerenciales.

2.4.2. Educación Holística y su Aplicación en la Praxis de las Funciones Gerenciales.

La misión de la holística transmite un saber general e integral en las que se comprendan las diferentes condiciones humanas fortaleciendo el modo de pensar además de actuar desde una visión abierta y libre correspondientes a cada uno de los procesos que forman parte de gestión educativa. En ello se fragua la necesidad de una perspectiva holística integradora del todo y las partes que se encuentren organizadas y relacionadas intrincadamente en un conjunto de conocimientos que permitan una condición estable en función a las necesidades para la resolución de problemas, en ello, Barrera (2010:75) señala que: “la holística permite apreciar el proceso educativo como hologogía, expresión que ... desarrolla con el propósito de indicar la importancia de comprender los procesos y la actividad educativa de la integralidad y la holística”. Desde esta apreciación la visión holística en la educación, es un proceso que expresa e integra cada incidencia o impronta que comprende los procesos y actividades educativas enlazadas a las diferentes característica de las funciones gerenciales para que puedan ser utilizadas desde una visión del liderazgo transformacional, enfocando en cada una de las responsabilidades inherentes a los docentes que cumplen estas funciones.

Como un constructo hacia la investigación se generan características esenciales donde se visualicen diversas dinámicas en los elementos de la gerencia para los procesos holísticos educativos que reúne las siguientes características, según Yus, (2001:24), se hace necesario: “un equilibrio dinámico en situaciones de aprendizaje, entre elementos tales como el contenido en el proceso, el aprendizaje y de evaluación, el pensamiento analítico, la creatividad y la innovación

se incorporan y son relevantes en la educación holística". Este autor, expresa ciertas características que deben estar inmersas dentro de la holística como son la creatividad y la innovación para ser incorporadas a las funciones gerenciales dentro del sistema educativo, es este sentido, visto como una disciplina, la holística integra cada elemento que involucra lo social, lo emocional, y lo epistémico, que involucra a su vez, a la globalización de cada centro educativo.

Para este fin (León 2007: 65), expresa que: "las disciplinas científicas enfrentan el reto de abordar el estudio del ser humano como un todo, inmerso en su compleja realidad social y avanzar ante la globalización del conocimiento, respetando la diversidad cultural", en ello se describe la holística como un reto que aborda el estudio de las diferentes condiciones humanas presentadas de manera compleja. Dependiendo de la complejidad de la integración de los diferentes informantes clave o los factores sociales que globalizan el conocimiento, la ontología, y la axiología dentro de las funciones gerenciales en las instituciones educativas como es el caso de las escuelas ubicadas en la zona rural del municipio Guanare, estado Portuguesa en la cual forman parte del objeto de estudio de esta investigación.

2.5. El Liderazgo Transformacional en Contextos Educativos.

La manera como la realidad es concebida y pensada genera consecuencias en la vida individual y social del sujeto. Prueba de ello es que las civilizaciones se organizan y actúan según una visión determinada. Desde sus orígenes, nos cuenta Berger (1996:54), todas: "las civilizaciones han mostrado un "núcleo intuitivo" o "impronta cultural" que constituye una visión, orientación, modos de obrar, sentir, comprender y de practicar sus conductas", "núcleo" que se instituye en las formas de organización política y económica, en los ritos y creencias, en los sistemas de pensar y de organización social.

El conocer la realidad se relaciona con lo ético, lo estético y también con la vida. Sin

embargo, cuando se conoce parcialmente, sin ver lo que “*está tejido en conjunto*” se puede olvidar o ignorar las consecuencias del propio conocimiento, dejando de lado la responsabilidad y la solidaridad, valores fundamentales para interactuar como sujeto social, para ello, es preciso que el docente con funciones gerenciales represente un pilar dentro de las acciones educativas que se encuentran en la educación rural, donde el enfoque holístico del liderazgo transformacional vincule diversos métodos y estrategias que le permitan elevar la vida institucional en consonancia con el plan educativo.

En este sentido, el liderazgo, según lo señalado por Cano (2004:44), es: “un proceso humano profundo y bastante complejo” donde, el docente que cumple estas funciones pretenden estar consciente de cada uno de los procesos que se encuentran inmersos en el amplio espectro de aplicaciones de la gerencia educativa, que es más predominante y se vislumbran más barreras epistemológicas y ontológicas en las instituciones educativas de la zona rural. Desde esta apreciación, si se toma en cuenta que la educación constituye el más importante pilar sobre el cual se construye una sociedad, y por lo tanto uno de los parámetros más significativos para ponderar el desarrollo que posee un pueblo en los ámbitos económico, político, social y cultural, se presenta como fundamental la formación de líderes que favorezcan las nuevas demandas de servicio primordialmente en el campo educativo.

Ante la evidente crisis que se presenta con más énfasis en los países en vías de desarrollo, se hace necesario redimensionar las políticas económicas, para fortalecer la gestión educativa, como estandarte para enfrentar dicha crisis, pues esta es la expresión final de una forma de organización social vinculada al proceso histórico denominado *Modernidad*; no es por lo tanto algo aislado del resto de la sociedad, razón por la cual debe forjarse un nuevo tipo de liderazgo transformacional desde un enfoque holístico, acorde a las necesidades, con la finalidad de

atender la desvinculación entre el mundo académico, llevado por el profesor en el aula, y el mundo administrativo de la institución escolar desempeñado por los directivos.

Partiendo de lo antes planteado, se considera que la delegación de funciones es básica para el desarrollo de las actividades planeadas, en consecuencia, fomenta la participación y el consenso entre las personas de la institución haciendo las relaciones más humanas apoyándose en una gerencia innovadora, creativa y autónoma, que conlleve a consolidar el liderazgo transformacional con una perspectiva holística orientado a la búsqueda de cambios en la organización.

Por tal razón, se piensa que el perfil docente con funciones gerenciales de las instituciones de educación rural, deben estar inmersos en un contexto de permanente actualización y capacitación en su desempeño técnico-administrativo, específicamente en la adquisición de conocimientos sobre aspectos gerenciales relativos al liderazgo y la gerencia en contextos educativos descentralizados fundamentado en el liderazgo transformacional desde un enfoque holístico que busque el logro exitoso de los objetivos organizacionales.

2.5.1. Liderazgo Transformacional en las Instituciones Educativas. Una Mirada desde la Complejidad.

Los procesos humanos desde la antigüedad son considerados como unos factores profundos y con diversidad compleja en donde existen una interacción de diferentes elementos que permiten transfigurar las realidades sociales o las realidades de los individuos, que se encuentran inmersos en los procesos de liderar. El liderazgo transformacional forma parte de un accionar cambiante en donde se ejercen procesos de innovación dirigidos hacia las formas de pensar y sentir de los individuos, en ello se requiere reenfocar la visión mental y de la organización desde una nueva visión pertinente a los cambios de la organización.

El comportamiento humano es considerado como un factor creciente que permite a la organización o centro educativo desde el enfoque del gerente sea otra, es decir este horizonte está direccionado a generar nuevos efectos sociales físicos y espirituales de una institución educativa que para este caso es un son los centros educativos de educación primaria, en ello se puede ejercer un efecto adjunto al cambio que determinen un conjunto de características propias del ejercicio de liderazgo como un proceso para influir en las personas para dirigir esfuerzos hacia el cumplimiento de metas u objetivos trazados dentro de la organización.

En este sentido Andrade (2005: 448), visualiza: "la organización es la acción y el efecto de articular, disponer, así como hacer operativos un conjunto de medios, factores o elementos para la consecución de un fin concreto". Este planteamiento hace referencia a que la organización como epicentro de los hechos, generan un conjunto de acciones que permiten interactuar entre los factores del liderazgo; de la gerencia, llámense organización, planificación, dirección y control con los diferentes elementos, que son parte de la persona para hacer referencia al sentir axiológico y ontológico del ejercicio del liderazgo o de las funciones gerenciales que se evidencian en las instituciones educativas a tal efecto como común: un interdicto, propio de estas formas de avances educativos ensamblados con lo gerencial.

El liderazgo transformacional funge en cada quehacer operativo de la acción gerencial para lo cual se deben constatar de ciertas características propias, en la cual se ejerzan condiciones de organización fundamentadas en diferentes técnicas que conlleven a las personas o al gerente a comprender de forma eficaz así como eficiente para cada una de las necesidades imperantes en la organización, en dónde cada individuo tiene particularidades distintas en la que se puede generar una visión compleja en la que interactúen de manera global e integral, generando intrincamiento de conocimientos propios para el ejercicio de la función a la que se le sea asignada.

Dicho liderazgo es un estilo más visionario de cambio que se enfoca en las disposiciones y las facultades de los gerentes o en este caso del docente que ejerce las funciones gerenciales, en el cual concibe un mundo de cambios que pretenden destacar las transformaciones que consideren la estimulación intelectual e individual, desempeñando de manera indexada a la organización y al desarrollo de las actividades planificadas en los centros educativos.

Este horizonte permite la visión del gerente en las habilidades individuales de cada individuo en el cual se estimula su visión de liderazgo para el reconocimiento de los diferentes métodos, actividades que se puedan aplicar dentro de las instituciones educativas; es allí, donde se percibe el comportamiento y el compromiso de las diferentes actores del hecho educativo en el cual sus particularidades fungen en el colectivo, está apreciación permite generar de manera compleja cada elemento interactuante en las funciones gerenciales y en el liderazgo transformacional como un compendio de factores que permitan ejercer la función gerencial.

Desde esta apología, Velásquez (2006: 12), asevera que el liderazgo transformacional es un estilo definido como un: “proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores”. Enfocado en esta apreciación, hacer diferente el estilo de liderazgo transformacional ejerciendo desde un carácter positivo en cada persona, será vincular diferentes transformaciones que coadyuvan de manera armoniosa y enfocar metas u objetivos trazados en la organización, armonizar el rendimiento hacia las actividades y los procesos gerenciales, para el accionar en positivo de la motivación y la moral de cada persona que forma parte de este tipo de liderazgo, destaca la presencia de manera consciente de un líder que se sustenta en conocimientos

epistemológicos, ontológicos, axiológicos; en la que entrelaza cada uno de las características que debe poseer desde su visión, el ejercicio y liderazgo en una institución.

Desde otro horizonte Morín (1994: 45) manifiesta que la organización es: “la disposición de relaciones entre los componentes o individuos que produce una unidad compleja o sistema, dotado de cualidades desconocidas en el nivel de los componentes o individuos”. Este autor, establece una relación entre los componentes del individuo en la que se produce la unidad compleja y sistemática de las actividades en el nivel individual, es decir, cuando miramos otros escenarios epistemológicos como la complejidad, entrelazamos los elementos y los factores inherentes al liderazgo transformacional para la efectiva función gerencial, resaltando con ello la manera en que la praxis del docente con funciones gerenciales funga en las características propias del liderazgo transformacional, que de manera coyuntural establece relaciones desde una visión holística para la complejidad en la cual se encauza el carácter propio para la organización en donde se debe cumplir la responsabilidad colectiva para el desarrollo de la organización.

Lo expuesto anteriormente pudiera expresar cierta divergencia en cuanto a la complejidad y al liderazgo transformacional, el planteamiento sustentado en función del liderazgo transformacional por Bryman (2007: 236), posibilita otras formas y maneras de concebir tal divergencia: “lo sitúa dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización”. Partiendo que el liderazgo es una connotación orientada hacia la participación y a la flexibilidad en donde el líder que ejerce la función transformacional o el liderazgo transformacional, expresa nuevas formas de enfocar las capacidades de liderar o dirigir las actividades.

Koontz y Wehrich (2003:58) abren otro contexto, al señalar que: “los líderes transformacionales son los que articulan una visión e inspiran a sus seguidores. Poseen,

asimismo la capacidad de motivar, moldear la cultura organizacional y crear un ambiente favorable al cambio organizacional". Esta apreciación permite conjugar ciertos elementos de la investigación objeto de estudio, en el cual se interrelacionan la praxis del docente con funciones gerenciales desde una visión de liderazgo transformacional apoyada en la visión holística desde la complejidad. La interacción del docente con funciones gerenciales y estos elementos, fusionan un sinfín de combinaciones y factores circunstanciales que permiten una especie de horizontalidad, como ejercicio de la visión de la praxis gerencial en las instituciones educativas ubicadas en la zona rural.

Este engranaje de dimensiones del liderazgo transformacional establece ciertas interacciones y consideraciones para desplegar la motivación e incluso la influencia de cada agente del liderazgo transformacional que permiten compendios biológicos, psicológicos o sociales emocionales, sentimentales y espirituales desde una visión ontoepistémico de dimensiones características representadas por el ejercicio de la función gerencial desde este liderazgo, ajustado a contextualizaciones complejas interactuantes en las instituciones educativas ajustadas a la praxis del docente.

En cuanto a las dimensiones del liderazgo transformacional, las voces de Bass y Avolio (2006:60), refieren las que se presentan a continuación:

- 1.- *Estimulación Intelectual. El líder transformacional otorga poder a otros para que desarrollen su capacidad de pensar de forma sistemática sobre los problemas estructurando capacidades intelectuales propias, estimulando procesos de reflexión, capacidad creativa, nuevas formas de enfocar el problema y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional.*
- 2.- *Consideración Individualizada. En esta dimensión son parte de ella la empatía, el cuidado, que sirven para convertirse en proveedor de retos y nuevos escenarios de oportunidades para los demás.*
- 3.- *Inspiración y Motivación: Propone que este modelo de líder posee la capacidad de estimular a las personas para lograr un alto desempeño, motivando alcanza la puesta en práctica de esfuerzos mayores para lograr sus objetivos, consigue convencimiento de sus colaboradores, ampliando el alcance de intereses y se ocupa en que se genere un espectro extenso de intereses, así como de objetivos comunes.*
- 4.- *Influencia Idealizada: Establece que el líder transformacional despliega una influencia ideal lo cual significa que genera un fin a sus seguidores. El manejo individual es para él esencial por lo cual crea interrelaciones muy singulares con cada individuo, dándole apoyo, preparación, elementos para crecer, además se hace del respeto y confianza de sus colaboradores, estimulando una insonable confianza en*

estos, también logra una gran identificación con dichos trabajadores estableciendo en ellos altos estándares morales y éticos.

5.- *Tolerancia Psicológica*. Es el nivel con el cual el líder motiva a sus colaboradores a expresar de manera diáfana las críticas y conflictos con los que se topa.

Las dimensiones plasmadas por estos autores generan un génesis de nuevos productos e innovaciones que unen el pensamiento con las acciones dentro de la organización. La diversidad de estándares del liderazgo transformacional expresa los procesos de reflexión, creatividad, y nuevas formas de afrontar los problemas. En esa sintaxis, las situaciones presentes en el hecho educativo, permitirá emerger novedosas líneas o formas de liderazgo transformacional, significantes de bases sólidas que entrelazan el diálogo, la interacción individual y la orientación integral de cada uno de los miembros de la organización o centro educativo, con especial atención a los ubicados en la zona rural.

Partiendo de esta apreciación se refleja en la Figura 6, una descripción de las dimensiones del líder desde una visión del liderazgo transformacional en una interface interesante con la gerencia educativa:



Figura 6. Visión de las Dimensiones del Liderazgo Transformacional en la Gerencia Educativa. García (2024).

En relación con la Figura 6, presentada anteriormente, se muestran las dimensiones que puede usar un líder que se percibe en las bases de la praxis del liderazgo transformacional, ellas vinculan la función gerencial contextualizada: cada individuo de manera particular genera un elemento gerencial, propiciando capacidades en la solución de eventos conflictivos con respecto a la interacción humana y laboral, permitiendo reconsiderar errores cometidos como principio de entropía para establecer estándares morales y éticos dentro de una estructura organizacional, en la que el liderazgo transformacional sea la base fundamental de las funciones gerenciales docente, para establecer sólidos elementos y así optimizar las oportunidades de los distintos momentos gerenciales.

Este estatus predominante permite a la organización una asimilación de los elementos coyunturales en la autocritica de aspectos de conocimiento, valores y ontología que a menudo en las instituciones educativas pueden ser cuestionadas, en ello las dimensiones de liderazgo transformacional entrelazan las praxis del docente con funciones gerenciales donde los parámetros de consideración del sistema integrado comprende diversas partes de cada elemento, estructurando la vida interna y externa de la organización generando así proceso constante de enraizamiento a los procesos complejos que deben suscitarse en los centros educativos.

Desde esta recurrencia, el liderazgo transformacional expresa una empatía particular con cada uno de los colaboradores que representan o soportan la gerencia educativa, lo que entrama lazos de interés individual orientado hacia el holismo, enlazando una práctica de esfuerzos hacia el logro de objetivos, donde el liderazgo se presenta como la capacidad que ocasiona la innovación y genera nuevas entradas de horizontes funcionales y estratégicos.

Al asumir un intercambio entre los propósitos del liderazgo transformacional y los parámetros de la función gerencial, la gestión educativa dinamiza un escenario en donde la

relación humana, se vuelve además de comunicativa, pretende elementos taxonómico que determinen las formas de asumir la socialización entre el liderazgo y las funciones gerenciales, desde este particular establecen parámetros o características que deben ser pertinentes dentro de las dimensiones del liderazgo transformacional donde estos aspectos puedan permitir una base para cada accionar del mismo.

2.5.2. Características del Líder Transformacional.

La relación que existe entre los directivos o docentes con funciones gerenciales y los demás involucrados en los procesos educativos, amplía las funciones básicas de la gerencia educativa en los aspectos internos hasta los externos de la organización, donde la planeación, la organización, el control y la dirección sirven para reconocer diversas formas del comportamiento del talento humano. En nuestro caso particular, tenemos que considerar el liderazgo transformacional y la manera abierta de comunicación entre cada uno de los miembros de la institución educativa, lo que convierte esta particularidad en un líder con facilidades de transformación educativa a través de una convergencia característica y funcional de la gerencia.

Las ideas y los sentimientos que se puedan producir desde el liderazgo representan una consonancia hacia las mejoras transformacionales de los términos para el ejercicio de la función gerencial, Bass y Avolio (2006: 21), enuncian característica apoyadas en: “el carisma, creatividad, interactividad, visión hacia el liderazgo transformacional, una ética, la orientación de las personas, coherencia”. Pareciera que las organizaciones deberían exteriorizar las nuevas visiones de confianza hacia la responsabilidad que ataña a las actuaciones propias de la organización, ante esta percepción tenemos fronteras subjetivas como las que se narran a continuación:

- a) *Carisma.* Apunta a generar en los seguidores con carisma y en consecuencia reproducir su accionar, convirtiéndose en un modelo a imitar, copiar y perfeccionar. Ahora bien, es esencial tener ciertas características que le facilitará ser respetados, generando confianza en sus seguidores haciendo evidente su comportamiento enmarcado en la ética y moral.
- b) *Creatividad.* Percibe el grado en el que los líderes evidencian su habilidad para tomar riesgos promoviendo en sus colaboradores para que generen nuevas ideas desde su pensar interno.
- c) *Interactividad.* Significa que el líder transformacional debe poseer la capacidad de interactuar con su equipo de trabajo y usarla como una estrategia de alto valor para generar un proceso de sinergia dentro de la organización.
- d) *Visión.* Nivel por el cual el líder transformacional genera de manera motivadora y estimulante una visión a su equipo de trabajo logrando con esto alcanzar la visión planteada de la manera más optimista posible.
- e) *Ética.* Un líder ético es un gerente auténtico, el cual se caracteriza por el empleo de estándares elevados tanto morales como éticos. El líder transformacional se responsabiliza y respeta el marco ético, sus ideales bajo una decisión en la cual le es propia y voluntaria sin necesidad que nada ni nadie se la imponga.
- f) *Orientación a las Personas.* Habilidad que un líder opera para ocuparse de las necesidades de su grupo de trabajo, comportándose como un guía personal, donde manifiesta preocupación por sus requerimientos y exigencias.
- g) *Coherencia.* Uno de los elementos importantes que lo define es su alta coherencia y adaptabilidad. Esto significa que el líder se enfoque en lograr una relación bidireccional entre lo que dice y piensa sin que esto signifique el no cambiar su forma de actuar cuando la organización así lo requiera.

La Figura 7, modela de alguna manera las diversas características que apoyan el liderazgo transformacional en las instituciones educativas y que vinculan cada función gerencial con el accionar del quehacer cotidiano:

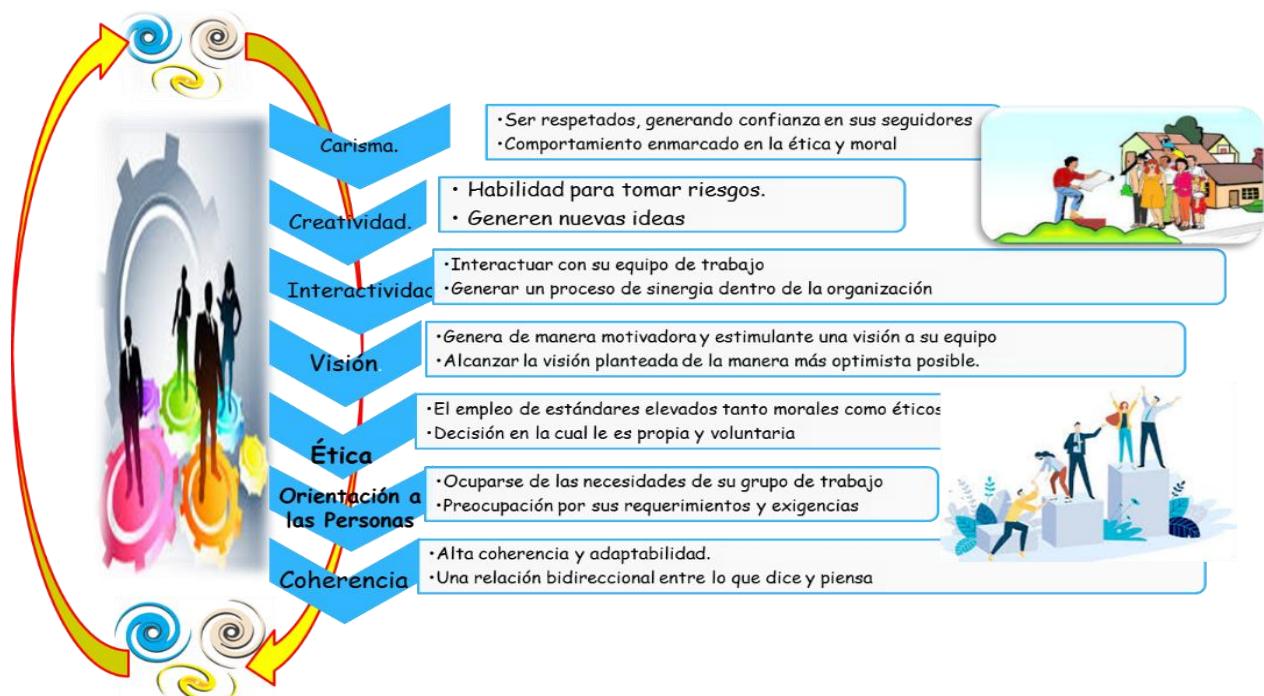


Figura 7. Convergencia de Características en el Ser de la Función Gerencial para el Liderazgo Transformacional. García (2024).

Esta encrucijada apertura las diversas características que fundamentan al liderazgo transformacional, lo presenta como una agrupación elíptica que orbita en los senderos de la funciones gerenciales en su vinculación con las acciones sociales, gerenciales y pedagógicas de los centros educativos en las que los procesos administrativos vislumbran un conjunto de herramientas que se transforman en experiencias desde la asunción del docente con funciones gerenciales, con ello se pretende un saber sustentado en la complejidad, pero a la vez constituye un proceso vinculante con las praxis del ejercicio de la organización, en un sistema de planeación, dirección, y control de las instituciones educativas ubicadas en la zona rural.

2.6. Complejidad Compendios para el Liderazgo Transformacional.

La manera en que es concebida los hechos para entender cómo un individuo se interrelaciona con la sociedad depende de comprender y sentir. La capacidad de seleccionar procesamientos de información, permiten conocer la realidad ética y estética que constituyen un conjunto de fundamentos para incentivar al sujeto social, este pensamiento vincula los diferentes cambios fundamentales de los estilos de vida además del comportamiento humano, satisfacer la necesidad de conocer los diferentes elementos que forman y transforma la realidad individual son la fuerza del futuro.

El carácter preponderante del pensamiento diverso y transformacional representa una disciplina en una nueva forma de acercar la diversidad de características que agitan las incertidumbres, y revelan las conexiones que puedan tener desde lo uno a lo múltiple. La complejidad, forma parte de nuevos horizontes de vinculaciones hacia la interacción y la globalización de la praxis de las funciones gerenciales presentadas como un alba para las nuevas formas de concebir el liderazgo en donde la realidad cambiante y en constante movimiento

genera fundamentos propiciadores de cambios de estilos y de maneras de pensar sobre la gerencia educativa y del liderazgo en las instituciones.

La complejidad se presenta con rasgos inquietantes (*ENTROPIA*) en donde se promueve la prudencia para evitar la mediocridad y la trivialidad en diferentes factores sociales. La complejidad vista desde los parámetros gerenciales del liderazgo transformacional constituye un instrumento estratégico poderoso para realizar cambios en la gestión educativa porque modifica pensamientos para enfrentar las barreras tradicionales entre las disciplinas, sin violentar su esencia natural.

Desde esta mirada la complejidad, es un tejido de eventos asociados a las acciones de interacción entre varios fenómenos en la que se presenta la necesidad de conocimiento para alcanzar un orden en lo incierto; estos elementos pretenden establecer la selección y jerarquización, además de la separación y reducción de ciertos aspectos o procesos que implican una articulación entre lo disociado y lo distinguido, en el cual el pensamiento complejo se fundamenta en germinar el conocimiento del desarrollo de los contextos como un principio de auto-organización.

Esta situación fundamenta, reformular políticas y programas educativos a medida en que se presente las innovaciones sociales, pueden ser tratados de diferentes perspectivas gerenciales es decir, que se amalgama el conocimiento de un todo a sus partes y se distingue la inteligencia fragmenta y genera situaciones para que se analicen problemas para establecer respuestas apropiadas para situaciones que afecten el desarrollo de las funciones gerenciales, en la que se sustente el liderazgo transformacional como un proceso de influir sobre las personas para dirigir sus esfuerzos hacia el cumplimientos de determinadas metas lo que deriva los diferentes estilos y exigencia para variadas situaciones.

Morín (1994: 35) manifiestas sobre: “el pensamiento complejo es necesario para comprender la realidad compleja, es decir, el pensamiento y el conocimiento complejo son imbricados, holísticos, contextuales y dinámicos”. El empleo de esta visión conjuga un entramado entre la praxis de función gerencial y el liderazgo transformacional donde se emana una especie de misiva en la interacción del contexto donde cada elemento soporta una serie de procesos y procedimientos en la conjugación de la praxis del individuo que ejerza la gestión educativa, para así proporcionar interacciones intuitivas gnoseológicas sustentadas desde las experiencias de formación profesional en el abanico de axiomas de valores intrincado en la ética y la moral del quehacer educativo. Desde esta concepción Ugas (2006: 12) establece dos sentidos para la complejidad:

La complejidad del sujeto a depender del objeto en dos sentidos Filogenéticamente, porque universo poblado por objetos complejos genera sujetos capaces de vislumbrarla. Y ontogenéticamente, porque sólo el trato empírico y pragmático con esas realidades complejas constituye un sujeto epistémico ad hoc habilitado para conocerlas.

Esta variación de elementos permite desde la complejidad visualizar el liderazgo transformacional y seleccionar la información de los problemas en la que se describa cada uno de los contextos de forma global o multidimensional, esta concepción promueve el liderazgo transformacional para que adapte la interacción compleja en cada uno de sus elementos. Esta interacción organiza el conocimientos crítico de las configuraciones fundamentales de las acciones coherentes en la resolución de problemas, dicha acción evidencia las funciones gerenciales donde el docente encargado de esta responsabilidad puede entrelazar diferentes contextos.

El docente con funciones gerenciales puede aprender estrategias para enfrentar situaciones problemáticas desde diferentes contextos (empírico y pragmático), donde las incertidumbres

constituyen un punto álgido en la enseñanza, esta reflexión busca verdaderamente la convivencia entre las ideas y las acciones desde un horizonte epistémico, donde la alusión a la información representa un eslabón dentro de la información para la resolución de problemas gerenciales. Dicha apreciación consiste en poner en práctica los medios propios para asegurar la formación y el desarrollo del ser humano en su desarrollo profesional, además del laboral.

La praxis de las funciones gerenciales enfocadas desde el liderazgo transformacional, no es solamente transmitir un saber puro sin una cultura que comprenda las diferentes condiciones y contextos que favorezcan el modo de pensar, sino que eleven el desarrollo organizacional que se requiere en el sistema educativo desde una mirada transformacional apegada al florecimiento de la holística desde la complejidad.

Los diferentes procesos de transformación y configuración de los aspectos relacionados con las funciones gerenciales sustentan la praxis del docente con estas funciones y desafían a las reformas del pensamientos que conduzcan a contextos que contribuyan a reexaminar y regenerar las nuevas formas de orientar los saberes y el conocimiento. Ante esta realidad, estos procesos deben poseer herramientas transdisciplinarias que articulen el tejido complejo para integrar los conocimientos conjuntos e individuales donde la modernidad ofrezca oportunidades y opciones desde un pensar abierto, disminuyendo con ello las incertidumbres y riesgos que se tengan desde el liderazgo transformacional presente en los centros educativos del área rural y enfocado desde la complejidad.

Morín (1994:77), brinda un panorama donde “a primera vista la complejidad es un tejido (complexus: lo que esta tejido en su conjunto) de constituyentes heterogéneos inseparables asociados: presenta la paradoja de uno y lo múltiple”. Esta afirmación permite evidenciar la relevancia de las diferentes concepciones y cultura organizacional que se encuentran en la

realidad, donde el pluralismo y la interacción con diversos conocimientos permiten estrechar una puerta hacia el futuro de las nuevas formas de conocimiento y del pensamiento conjugadas con la complejidad, constituyendo un instrumento de cambio que rompe las barreras tradicionales entre las disciplinas y las reformas de políticas educativas para la transformación de las nuevas generaciones.

Desde esa asunción, la complejidad está sustentada como un punto de partida para la conjugación con el concepto complejo, debido a que tiene implicaciones inquietantes, en la cual, se vislumbra un enfrentamiento contra el caos y las trivialidades de la mediocriocridad, promoviendo la atención a cada una de las particularidades que integran un todo que determinan la ruta para un horizonte de cambio en la que se fundamenta a un líder como un sujeto de cambio que conduzca acciones de transformación y de gestión educativa.

De esta manera, se lleva adelante el razonamiento de Morín (1994:94), él refleja que: "la complejidad es la unión de los procesos de simplificación que implica selección, jerarquización, separación, reproducción, con los otros contra procesos que implica la comunicación, la articulación de aquellos que están disociados y distinguidos". Sobre este particular, la complejidad es un proceso que busca detallar cada una de las partes y generar procesos que articulen cada uno de los aspectos para generar la distinción de los mismo, siempre y cuando no se separen de la idea central de lo planteado.

Esta afirmación permite exponer que desde la multidimensionalidad de la complejidad se establecen herramientas dialógicas que potencian la cultura organizacional en el intercambio de ideas y conocimientos asociados a las diferentes acciones de una forma de liderazgo transformador de la gestión educativa con las características propias que debe tener un docente fundamentado en los procesos cognitivos, afectivos y sociales. Esta investigación se afirma en

los preceptos epistémicos, axiológicos así como también, los ontológicos. La descripción de los diferentes procesos cognitivos que soportan la gerencia se integran en la representación de la Figura 8:

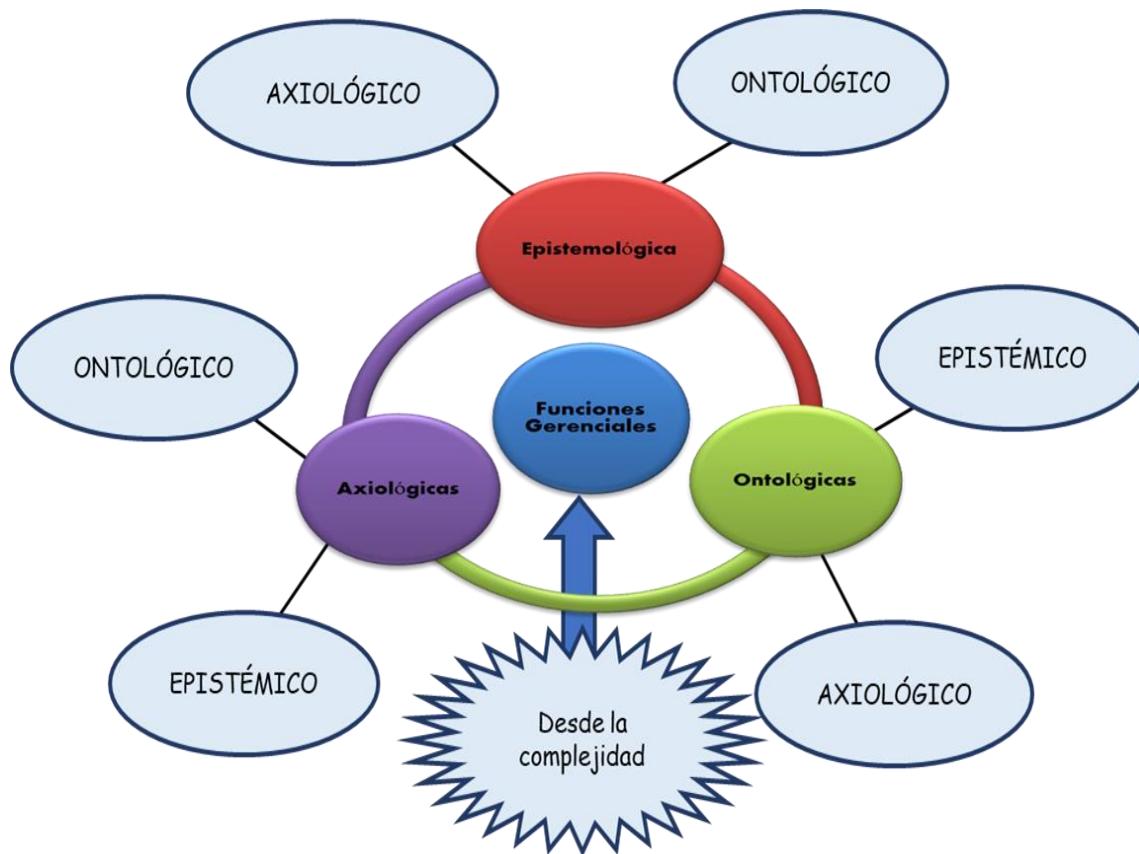


Figura 8. Intervención de Procesos Cognitivos desde la Complejidad para las Funciones Gerenciales. García (2024).

Se puede afirmar desde esta figura que la realidad de las funciones gerenciales se asocian al tejido epistémico, axiológico y ontológico, porque el conocimiento propio en la praxis gerencial del docente, no concibe el olvido o ignorancia de las características de cada uno en su interacción con el otro, como parte en su identidad del ser. Este esquema construye el conocimiento de un todo a sus partes sin restringir en carácter complejo e inteligible de cada aspecto capaz de autoorganizarse y de reorganizarse, añadiendo conceptos al ser del liderazgo

transformacional fundamentado desde la complejidad para dimensionar la praxis del docente con funciones para dirigir una institución educativa que se encuentra en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo.

Esta apreciación de las funciones gerenciales con la interconexión desde la complejidad permite evidenciar la vinculación y a su vez la interrelación de cada uno de los elementos que estipula lo epistemológico, lo axiológico, y lo ontológico, presentados de manera holística en la que ejercen un carácter aleatorio en su interrelación donde la complejidad constituye un elemento que interconecta de manera ajustada a las realidades y necesidades de las instituciones educativas, en ello, cada carácter que representa el conocimiento epistémico, el carácter axiológico y el ser ontológico de las funciones gerenciales, transfigura el liderazgo transformacional desde la praxis del docente que ejerce esta responsabilidad, ajustado a aquellas instituciones o centros educativos ubicados en la zona rural, y otras instituciones en otros espacios educativos.

MOMENTO III

RECORRIDO METODOLÓGICO

*“El itinerariun mentis in veritatem no es un camino recto.
Da vueltas y rodeos, se mete en callejones sin salida,
vuelve atrás, y ni siquiera es un camino son varios”*
Koyre Alexander

3.1. Itinerario Ontoepistémico del Hecho Investigativo

La investigación desarrollada trazó su camino hacia la complejidad del esquema de una investigación cualitativa bajo el parámetro del paradigma interpretativo con dirección a la aproximación del fenómeno en las directrices del método fenomenológico hermenéutico, que en la expresión de Heidegger (2001), este constituye el centro de la periferia por la descripción de los fenómenos en su interpretación profunda, indagando en el comportamiento de sus cualidades internas que lo caracterizó, visualizando con ello, los giros posibles de un nuevo horizonte del saber de la praxis gerencial bajo el enfoque holístico del liderazgo transformacional en la educación rural del sistema educativo venezolano.

En ese contexto se sumó a la investigación cualitativa, en concordancia con el norte explicativo de Sandin (2003:123), al respecto dice que la misma está: "orientada a la comprensión en profundidad de fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos". Es decir, que se procura percibir desde la esencia de los fenómenos cómo se establece la interacción social y su influencia transformadora en el quehacer educativo planteado desde la esencia de los eventos que generan influencia en el ambiente de la acción humana.

En función a lo antes descrito, la investigación se proyectó en el paradigma interpretativo para la aprehensión de los significados profundos emergentes de los actores sociales, en

consideración a lo expresado por Heidegger citado en Martínez (2006:152) quien refiere que "el ser humano es un ser interpretativo". Del mismo modo, Carr y Kemmis citado por Pérez (2008:31) señalan que el propósito de la acción interpretativa es: "revelar el significado de las formas particulares de la vida social mediante la articulación sistemática de las estructuras de significado subjetivo que rigen las maneras de actuar de los individuos". En este mismo orden de ideas, el paradigma interpretativo, permitió develar, interpretar, y comprender la praxis gerencial bajo el enfoque holístico del liderazgo transformacional, desde diferentes perspectivas, realidades centradas en las potencialidades, y las cualidades que puedan desarrollar los docentes con funciones gerenciales enfocados en las características que sean propias de su función en el desarrollo de su interrelación con la comunidad educativa.

Martínez (2013:136), señala que el mencionado enfoque busca estudiar el todo integrado de una entidad la cual forma o constituye una unidad de análisis. Además, agrega, que el mismo: "trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones". En relación con el método se fundamentó desde lo fenomenológico hermenéutico, con ello se visualizó que la fenomenología como ciencia, trata de descubrir las estructuras fundamentales de la conciencia; no es tanto descubrir el fenómeno, si no hallar en él, la esencia válida universalmente y útil científicamente. Su atención está puesta en el fenómeno mismo; es decir, en lo que presenta y revela la propia conciencia y del modo cómo lo hace con toda su concreción y particularidad esto no solo tiene su estructura y regularidad, sino una lógica que es anterior a otra lógica, tal como lo plantea Husserl, citado por Martínez.

Bajo la inserción de Martínez (2006:139), el método fenomenológico: "se centra en el estudio de esas realidades vivenciales que son pocos comunicables, pero que son determinantes

para la comprensión de la psíquica de cada persona". En relación con ello, se puede especificar que el método fenomenológico es el más preciso para especificar e interpretar la vivencia de las personas, puesto se centra en las realidades y en las diversas particularidades, para así tomar una decisión que no esté ni en pro ni en contra de la realidad estudiada.

En relación con lo antes planteado, es propicio tomar de la hermenéutica ciertas particularidades para la interpretación de lo que se pretendió estudiar, al respecto se consideró a Heidegger (2005:45) porque manifestó que: "como procesos de observación de los hechos es para buscar sus significados, se hace a través de la interpretación. Esta depende de la esencia del fenómeno, la manera en que se vive y es percibido por el sujeto". En sintonía con lo anterior, este proceso permite describir la realidad desde esa visión interna del sujeto, observado que además de conocer e interpretar esa realidad desde la visión propia de cada individuo se pueden generar situaciones propias de estudio e investigación.

Martínez, (2006:139), identifica en la hermenéutica: "la introducción en el contenido y la dinámica de las personas estudiada y en sus implicaciones, y busca estructurar una interpretación coherente del todo". En atención a ello, es conveniente apropiarse para poder buscar comprender las realidades vivenciales de otras personas respetando absolutamente la relación que hacen estas de sus propias vivencias, se utilizó el método fenomenológico hermenéutico, porque facilitó como investigador indagar desde las narraciones hechas por los informantes clave (docentes con funciones directivas), su amplia carga de subjetividad, gestos, conducta, emociones e implicaciones, que me conllevó a conformar una interpretación coherente del todo.

Desde esta visión, Martínez (2006:136) señala que el citado enfoque busca estudiar el todo integrado de una entidad la cual forma o constituye una unidad de análisis. Además, agrega, que el mismo: "trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica,

aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones". De acuerdo con ello, este paradigma y enfoque metodológico, permitió develar e interpretar la praxis gerencial bajo el enfoque holístico del liderazgo transformacional en la visión de los informantes clave seleccionados, este acercamiento se tradujo posteriormente en un constructo teórico ante la situación estudiada. La complejidad por su parte, direccionó cada proceso y sus referentes en la soberanía propia de las funciones gerenciales de los docentes que se encuentran en los centros educativo de la zona rural.

Todo lo descrito anteriormente, nos marcó el camino de la bitácora relacionada con las Fases del método fenomenológico hermenéutico que se describen a continuación. Para el desarrollo de este método es propicio citar lo expuesto por Martínez (2006: 139), este nos dice que el método fenomenológico: "se centra en el estudio de esas realidades vivenciales que son poco comunicables, pero son determinantes para la comprensión de la vida psíquica de cada persona". Esta apreciación permite describir e interpretar de manera objetiva cada paso pertinente en la ejecución del estudio.

Partiendo de esta apreciación, es inminente, centrar los esfuerzo en detallar de manera precisa cada una de las etapas y pasos que son necesarios para esclarecer el fenómeno de estudio ajustando su orientación en la praxis del docente con funciones gerenciales basados en el liderazgo transformacional, en ello Martínez (2006:139), expone como un ápice para una mayor rigurosidad y exigencia que es necesario realizar: "todos los pasos de tal manera que la investigación pueda ser objeto un objeto de dialogo entre la comunidad científica y estudiosos". Desde la legitimidad del todo y las partes descritos, se enuncian las referidas etapas:

Etapa Previa

Para la etapa previa se considera lo expresado por Martínez (2006:141). Especificando

que: “entre los presupuestos relacionados con el tema que se desea estudiar, el investigador tendrá ciertos valores, actitudes, creencias, presentimientos, intereses, conjeturas e hipótesis”. Desde este punto de partida esta etapa concibe la descripción de los hechos inmersos en el fenómeno objeto de estudio y su implicación científica, en la que se detallen el punto de partida tomando en consideración los aspectos epistemológicos, ontológicos y axiológicos que impacten el campo gerencial, social y educativo.

Etapa Descriptiva

Para la narrativa de este espacio Martínez (2006:141), asume que: “el objetivo de esta etapa se realiza en tres pasos, es lograr la descripción del fenómeno en estudio, que resulte lo más completa y no prejuiciada posible, y, al mismo tiempo refleja la realidad vivida de cada sujeto...”. Esta etapa permitió visualizar la manera cómo se describieron los pasos pertinentes y concretos de los procedimientos apropiados en la selección de técnicas fundamentales e inherentes al objeto de estudio, permitiendo con ello una dialéctica comprometida con las estructuras de influencia holística en el conocimiento complejo de la investigación.

Primer Paso: Elección de la Técnica y Procedimientos Apropiados

Para este paso del método, Martínez (2006:141), considera que: “el enfoque fenomenológico descarta en forma casi total y absoluta los experimentos, entendidos es sentido crítico, que se hacen para el conocimiento de las realidades humanas”. Para establecer una visión de lo expuesto se describen una serie de técnicas que orientan a la observación directa o participativa, aprovechando una entrevista coloquial o dialógica, que direccionan la esquematización centrada en los parámetros de la categorización, concibiendo los datos obtenidos de los informantes clave.

Segundo Paso: Realización de la Observación, Entrevista, Cuestionario o Autoreportaje

Para dar inicio al segundo paso, el autor ya citado Martínez (2009:142), presenta de

manera consecutiva, técnicas que convienen reflexionar, en la que los siguientes aspectos se deben considerar:

Que muestre percepción, aprehende estructuras significativas. Que generalmente vemos lo que esperamos ver. Que los datos son casi siempre datos para una hipótesis. Que nunca observamos todo lo que podríamos observar. Que la observación es siempre selectiva. Que siempre hay una “correlación funcional” entre la teoría y los datos: las teorías influyentes en la determinación de los datos como estos en el establecimiento de las teorías.

Lo señalado esquematiza la comprensión basada en el contexto de estudio, donde la descripción de los aspectos que evocan las funciones gerenciales de los docentes desde una la praxis del liderazgo transformacional, encamina la concreción y obtención de narraciones que soportan lo relatado, y observado en la realización de la investigación.

Etapa Estructural

En paráfrasis del autor antes mencionado, el centro de estas etapas intuye seis pasos, entre en las que se describen: **Primero paso**, lectura general de la descripción de cada protocolo; **Segundo paso**, delimitación de las unidades temáticas naturales; **Tercer paso**, determinación del tema central que domina cada unidad temática; **Cuarto paso**, expresión del tema central en lenguaje científico; **Quinto paso**, integración de todos los temas centrales en una estructura particularmente descriptiva; el **Sexto paso**, integración de todas las estructuras particulares de una estructura general.

Como estipendio de cada uno de estos pasos, lo descrito en estas etapas se sujetaron a las capacidades de profundizar la complejidad del fenómeno de estudio que apertura las actividades cognitivas conducente en la construcción de hallazgos, descripciones, e indicios que delinearon el constructo y los elementos valorativos direccionados en función de la gerencia docente a través del tamiz de la praxis en el liderazgo transformacional, la mirada holística y la complejidad.

3.2. Informantes Clave

Para el desarrollo de los encuentros se realizaron en un primer momento conversaciones que buscaban develar la praxis gerencial bajo el enfoque holístico del liderazgo transformacional; por ello, los informantes clave se seleccionaron bajo ciertas características para los fines de esta investigación, el mismo se orientó hacia un perfil académico y profesional dentro de ciertos aspectos enunciados a continuación. Ver Figura 9.



En función a lo antes planteado, se eligió de manera intencionada en concordancia con lo expresado por Martínez (2013:83), quien sugiere que en las investigaciones con enfoque metodológico cualitativo, los informantes clave: "...no podrán ser elementos aleatorios descontextualizados.... sino por "un todo" sistémico con vida propia, como es una persona, una institución, una etnia o grupo social". En este sentido, afianzándose en lo planteado por Plummer citado por Barrios (2017:55): "la escogencia debe responder al perfil característico relacionado con el objeto de estudio" como en nuestro caso: ser docente con función gerencial. La selección

final de la investigación fue de tres (3) docentes con una taxonomía vinculadas a instituciones educativa de la zona rural ya descritas anteriormente.

Desde este particular, para buscar comprender las realidades vividas de otras personas, y respetando la relación que hacen estas de sus propias vivencias, el método fenomenológico hermenéutico, en su significancia, fue puntual para encajar en el contexto de los relatos transmitidos por los informantes clave en sus diversas particularidades al momento de realizar la entrevista.

3.3. Técnica e Instrumento de Recolección de Información.

La recolección de información es una actividad que busca según Hernández, Fernández y Baptista (2010: 450): "obtener información de sujetos comunidades, contextos, situaciones en profundidad, en las propias palabras, definiciones o términos de los sujetos en su contexto". Este planteamiento propició la selección con objetividad de las diferentes técnicas e instrumentos utilizados para el análisis de la información proveniente de la situación objeto de estudio, en este caso, Krause (2005:27), refiere que: "uno de los aspectos más importantes de la investigación cualitativa es el hecho práctico que el investigador se constituye en el instrumento principal de recolección y análisis de datos".

En función a lo antes expuesto, como técnica de recolección de información fue seleccionada la entrevista semiestructurada, Claret (2012: 177), manifiesta que esta: "se basa fundamentalmente en un diálogo espontáneo y en la interacción que se va generando a partir de éste, entre el investigador y su interlocutor", cuya intención, según Martínez (2013:151) es obtener "descripciones del mundo vivido por las personas entrevistadas".

En función de la entrevista, se elaboró un instrumento guía de la conversación, tal como lo señalan Hernández, Fernández y Baptista (ob. Cit:455) basado: "...en una guía de asuntos o

preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener información sobre los temas deseados", facilitándome la obtención de información que permitió el entramado con cada una de las apreciaciones y situaciones inherentes al objeto de estudio, hilvanado desde el horizonte ideológico del conocimiento, los valores y experiencia de los informantes clave.

Desde esta apreciación, y parafraseando a Martínez (2013), los instrumentos y técnicas más utilizados son: las observación participativa y notas de campo, la entrevista con informantes clave, las grabaciones sonaras, el video y la fotografía; estos últimos descritos permiten conseguir, registrar y recolectar información, donde se procesó con el consentimiento de los informantes clave, brindando la oportunidad de profundizar acerca del objeto de estudio, referido a la praxis del docente con funciones gerenciales desde el liderazgo transformacional, este guion de entrevista permitió visualizar de manera precisa lo suministrado por los informantes circunscritos y caracterizados en la Figura 9, antes presentada.

3.4. Análisis e Interpretación de la información

3.4.1. Análisis de la Información

Para el análisis de la información se recurrió a una matriz dialógica, ella inicialmente sirvió para el almacenamiento de la información obtenida de los informantes clave, en la que se evidenciaron elementos emergentes a partir de las voces, narraciones y vivencias de estos. En el proceso de análisis se incorporó la sistematización de la información, mediante la dialogicidad por el diálogo abierto, intercambio de ideas y significados con los informantes clave, desde ese resultado se extrajeron de manera holística, un abanico de categorías y subcategorías, para completar la visión compleja del fenómeno de estudio. El Cuadro que se presenta a continuación dará cuenta de ello:

Cuadro N° 1: Matriz dialógica de la Información desde los Aportes de los Informantes.

FORMATO DE REGISTRO DE INFORMACIÓN

INFORMANTE CLAVE:

Fecha:

Hora:

Líneas	Texto. Descripción de las entrevistas-grabaciones- anotaciones.	Categorías.	Subcategorías
1			
2			
3			

Fuente: Aportes de los Informantes *elaboración propia García (2024)*.

3.4.2. Categorización

Categorizar es una conceptualización que se fundamenta en clasificar y codificar a través de medio y aspecto de expresión que describa de forma clara y breve los fenómenos o contenidos así como las ideas centrales aparatos temáticos o conceptuales, constituyendo la manera de codificar conceptualizar y clasificar los distintos procedimientos e información mediante balance que comparen y contrasten la información que conduzca al ente investigativo; una vez germinen las categorías es necesario que se origine particularidades observadas en las entrevistas que se puedan realizar.

Partiendo de una visión cualitativa se puede fundamentar desde la evidencia que generan regularidades para explicar la conducta individual o de grupos pertenecientes a una estructura organizacional visualizando diferentes aspectos de su vida diaria, en este sentido Martínez (2006:76) devela que “las verdaderas categoría que conceptualizan nuestra realidad deben emergir del estudio de la información que se recoja, a realizar procesos de categorización y durante los procesos de contratación y de teorización”. Lo anterior permite describir que dentro de los procesos de investigación es evidente generar relaciones para así compararlas ante lo descrito por los informantes clave, para que a su

vez se genere un juicio de contrastación entre la nueva realidad y los conocimientos previos antes las funciones gerenciales y como gerenciar su praxis desde un liderazgo transformacional estrechando su visión desde la complejidad para las funciones propias de un docente, desde este particular emerge una teorización ante los aspectos coincidentes y de relevancia significativa para la investigación.

El cuadro que se presenta a continuación, llamada matriz, sirvió para esquematizar la categorización y organizar con precisión la información obtenida de la entrevista semiestructurada aplicada a los informantes clave, estos tópicos son convenientes tener presentes en la interrelación y análisis de la información, porque van de la mano de las categorías apriorísticas, las categorías emergentes y subcategorías emergentes, igualmente, como eslabones pertinentes de la investigación:

Cuadro N° 2: Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.

Conversación del Encuentro	Interrogante de la Entrevista	Categorías	Subcategorías
IC1			
IC2			
IC3			

Fuente: Aportes de los Informantes *elaboración propia García (2024)*.

3.4.3 Codificación.

Es un proceso que consiste en distinguir de manera simplificada la información emergente de las subcategorías en las que se atribuirán códigos parciales seleccionados previamente por el investigador, con el fin de identificar puntual y de manera la denominación o el nombre de la subcategorías, además se identificaran la codificación que se ajustara a los Informantes clave, para la investigación desarrollada se asignaron a continuación la codificación

solo de los informantes clave: (IC1, IC2, IC3); de igual manera se asignaron colores diferentes para cada uno de los informantes clave con la finalidad de establecer rasgos significativos entre cada uno de ellos.

3.4.4 Triangulación

En el análisis e interpretación de los datos, se relata lo concerniente a lo que se puede ubicar para el desarrollo de la investigación. Teppa (2012:178), dice: “es el contexto al cual el observador tiene fácil acceso, consigue establecer una buena relación inmediata con los sujetos que participan en el estudio y por consiguiente puede recoger directamente de ellos la información relacionada con su trabajo”. En relación con lo antes planteado, para dicho estudio se analizaron las situaciones relacionadas con: la ubicación del investigador, la cercanía al fenómeno de estudio, las diversas escuelas y docentes con funciones gerenciales de las zonas rurales, esto hizo posible los encuentros con los distintos docentes que ejercen la praxis gerencial en estas zonas.

Lo anterior permitió generar una visión hacia la triangulación, según Rojas (2007:168) consiste en "...contrastar datos provenientes de diversas fuentes, técnicas, métodos, investigadores e interpretarlos desde distintos enfoques teóricos". En este sentido, Denzin y Lincoln (1994:70) la consideran como “la utilización de múltiples métodos, materiales empíricos, perspectivas, así como de observadores para agregar rigor, amplitud y profundidad a cualquier estudio para de esa manera fortalecer la suma de los conocimientos”.

Por consiguiente, la pertinencia del fenómeno estudiado se realizó desde los intereses de la combinación entre las informaciones de los docentes con funciones gerenciales, los aspectos epistemológicos y la postura crítica del fenómeno estudiado. Partiendo se está aleación se establecieron misivas que direccionaron el esquema por medio de un cuadro que visualiza la

conjugación de los criterios o visión del entrevistado, las posturas del conocimiento referente al tema objeto de estudio y la enfoque del investigador, desde este particular se presenta el siguiente cuadro que sirvió para matizar cada elemento emergente como sustento del objeto de estudio de esta tesis doctoral:

Cuadro N° 3 Triangulación Discurso de los informantes clave

Subcategorías	IC1	IC2	IC3

Fuente: Elaboración propia García (2024).

3.4.5 Teorización.

La intención de esta etapa en la metodología antes mencionada, reside en constatar y teorizar los resultados obtenidos en la investigación con los aportes teóricos y la información obtenida desde el objeto de estudio, buscando la integración coherente y lógica del todo en el devenir de la investigativo mediante reconstrucción de teorías que operan de manera holística en investigación.

Martínez (2006: 279) expresa que es: “el proceso cognoscitivo de la teorización consiste en descubrir y manipular categorías y las relaciones entre ellas”. Desde esta apreciación la teorización puede considerarse una ciencia que busca crear una teoría partiendo de un objeto de estudio. Esta visión fue puntual y cónsena en la generación del constructo teórico de la praxis gerencial del docente bajo el enfoque holístico del liderazgo transformacional en las escuelas de educación rural

MOMENTO IV

SENDA INTERPRETATIVA

“Los grandes logros siempre tienen lugar en el marco de grandes expectativas...”
Charles Kettering

4.1 DEVELACION LOS HALLAZGOS DESDE LA VOZ DE LOS INFORMANTES

El recorrido de la senda en este transitar investigativo se basa en compendios interpretativos desde las frecuencias de los informantes clave, fundamento ajustados a una investigación cualitativa, en la que la información concedida desde los datos de los entrevistas aplicada, genera procesos en cada etapa para el uso de la categorización y triangulación, se procede con la contrastación de la misma, que genera escenarios para la cimentación de la tesis doctoral: *Praxis del docente con funciones gerenciales un enfoque holístico para el liderazgo transformacional desde la complejidad*. De allí que, para la profundización en los beneficios de la entrevista semiestructurada realizada a tres (3) informantes clave, fue vital los testimonios atrayentes en torno al fenómeno del objeto de estudio. A continuación, identifico cada uno de ellos:

Informante Clave 1 (IC1), representada con un color amarillo: Msc. Lidivet Rojas, Directora de la Escuela Tucupido, con una experiencia en la gerencia educativa. Informante Clave 2 (IC2), representada con un color azul: Msc. Francis Colmenares. Directora del Liceo José Ovidio Alvarado. Informante Clave 3 (IC3), representada con un color fucsia: Msc. Benita Noguera Directora de la Escuela Bolivariana Pedro Camejo, con una experiencia en la gerencia educativa.

Para este sumario de análisis e interpretación de la información en la investigación, desde el entorno apreciado por los informantes clave, en primer momento se digitalizó el comentario o

la dialogicidad e intercambio de ideas grabadas al momento de la entrevista, organizándolo en un documento primario ajustándose a una matriz dialógica de la información desde los aportes de los informantes, en la cual se prescribe los comentarios en un formato de registro de información para cada texto de entrevista (se prepararon y guardaron en formato de nota de voz, para luego transcribirlas en apoyo de escritor Weg WhatsApp), entre las interpretaciones plasmadas, dio paso a los hallazgos representados por las categorías emergidas durante este proceso, así como también aquellos descubrimiento para diferentes atributos que buscan definir o generar las subcategorías nacidas de la interacción dialógica.

Desde este juicio de análisis, concentré la sistematización de la información, mediante una matriz, donde la información obtenida, pudo ser sujetada, categorizada y contrastada con el fin de obtener una perspectiva lo más compleja y completa posible del estudio. En este sentido la categorización como lo expresa Martínez (2006: 266) es el proceso que:

Se trata de categorizar o clasificar las partes en relación con el todo, de describir categorías o clases significativas, de ir constantemente diseñando y rediseñando, integrando y reintegrando el todo las partes, a medida que se revisa el material y va emergiendo el significado de cada sector, evento, hecho o dato.

Partiendo de esta intencionalidad en obtener un análisis profundo y detallado de los diferentes aportes de los informantes es necesaria la codificación, para luego realizar la triangulación en el que se perfila la proximidad al fenómeno u objeto de estudio, para de esa manera fortalecer la suma de los conocimientos; aunado al paso anterior se graficaron los resultados que permitieron visualizar de manera esquematizada cada uno de las interconexiones que vinculan la información con la realidad circundante al contexto de estudio que pretende estructurar las funciones gerenciales del docentes basados en el liderazgo transformacional, partiendo de un enfoque holístico desde la complejidad. Estas categorías emergidas del proceso

de investigación, se estructuraron a la vez en subcategorías generando aportes sobre el objeto de estudio, quedando definidas de la siguiente manera:

Cuadro N° 4: Matriz dialógica de la Información desde los Aportes de los Informantes (IC1).

FORMATO DE REGISTRO DE INFORMACIÓN

INFORMANTE CLAVE 1

Fecha: 15-6-2024

Hora: 9:30 am

Línea s	Texto. Descripción de las entrevistas- grabaciones- anotaciones.	Categorías	Subcategorías
1 2 3 4	1- ¿Cuál es en su opinión el estilo del liderazgo transformacional desde las funciones gerenciales en las escuelas de la zona rural?		
5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	Evidentemente desde la dirección de un plantel educativo actualmente no se lleva a cabo el liderazgo que permita adaptarse a la realidad del entorno en el que se desarrolla la educación considero que al hablar de transformación está indica que se debe transformar la forma en que se recibe e imparte la enseñanza aprendizaje y los procesos gerenciales en cada escuela rural. Cabe destacar que las tareas emanadas del ministerio de Educación son mayormente de forma digital y no se toma en cuenta que en las instituciones educativas rurales no se tiene acceso a medios tecnológicos que permitan la celeridad del proceso así mismo las clases impartidas continúan ejecutándose por medio de cuadernos un libro y entre cuatro paredes así como los procesos de gerencia en fin el liderazgo transformacional desde la gerencia en las escuelas rurales debe estar enmarcado en la autonomía y la realidad geográfica de manera tal se aproveche los recursos ambientales sociales y comunitarios de cada entorno.	Liderazgo Tareas Derivadas	Adaptabilidad Realidad Transformación Receptividad Enseñanza Aprendizaje Forma digital Celeridad Autonomía Realidad Circundante

31 **2- ¿De qué manera expresa el docente**
32 **con funciones gerenciales la motivación**
33 **desde la praxis del liderazgo**
34 **transformacional en las escuelas de la**
35 **zona rural?**

36 En la actualidad el docente directivo de
37 las instituciones públicas ha tenido que
38 rediseñar forma de gerenciar que le
39 permitan motivar incentivar involucrar al
40 personal bajo su cargo puesto que toda
41 labor trae como primera motivación la
42 parte económica es decir su salario y por
43 ende toda motivación queda fuera del
44 alcance del gerente por lo tanto a este
45 tipo de gerente le corresponde a pegarse
46 al buen trato, a la empatía y al
47 entendimiento de las situaciones
48 presentadas por el trabajador es de hacer
49 notar que en muchas oportunidades el
50 directivo tiene que soltarse de algunas
51 normas y leyes que regulan la eficiencia y
52 eficacia del trabajo cabe acotar quédate
53 anteriormente los directivos de
54 instituciones públicas se les hacía un
55 poco más fácil el cumplimiento del
56 trabajador a sus espacios de trabajo
57 debido a que el cumplimiento y su
58 motivación estaban además de amar la
59 carrera estudiada el pago salarial era
60 notorio hoy por hoy el gerente debe
61 motivar desde la parte espiritual hacer
62 que el empleado vea la importancia que
63 es ayudar a los a las nuevas generaciones.

64 **3- ¿Cree usted que el docente con**
65 **funciones gerenciales es el que propicia**
66 **la gerencia de cambio desde el**
67 **liderazgo transformacional en las**
68 **escuelas de la zona rural?**

69 El docente directivo tiene un nivel
70 superior en la en el organigrama de una
71 institución por ende es quien toma las
72 decisiones empleando estrategias que
73 mejoren en función del buen desarrollo
74 del ambiente educativo es importante
75 entender que el directivo propicia
76 cambios en cualquier espacios si toma en

Docente Directivo

Rediseñar
Forma Gerencial
Motivación
Empatía
Entendimiento

Eficiencia
Eficacia
Cumplimiento
Sentido
Actualización

Capacidad de
Respuesta
Transformación
Trabajo
Colaborativo
Valoración del
Trabajo

77 cuenta el trabajo en equipo si valora el 78 trabajo de cada uno de los personas en 79 dicha institución si tiene un buen dominio 80 en el manejo de conflictos partiendo de 81 allí se produciría un cambio 82 transformacional no solo en el docente en 83 docentes sino en administrativos en 84 obreros sino también en todos los 85 escolares de dicha institución	Cambio Transformacional	Resolución de Problemas
86 4- ¿Con qué frecuencia el docente con 87 funciones gerenciales propicia el 88 conocimiento holístico del accionar de 89 su praxis en las escuelas de la zona 90 rural?	Metodología Inteligible	Proporciona Conocimiento Planificación Organización Acciones
91 Se considera que casi siempre el docente 92 en funciones gerenciales aplica estrategia 93 con la finalidad de propiciar el 94 conocimiento mediante el fomento de la 95 participación activa en actividades 96 enmarcadas desde el ministerio de 97 Educación y actividades planificadas en 98 las instituciones es de resaltar que la 99 metodología didáctica es un conjunto de 100 estrategias, procedimientos y acciones 101 organizadas y planificadas para mejorar 102 la situación de cualquier Centro 103 educativo.		
104 5- Desde su percepción, ¿Cree usted 105 que el docente con funciones 106 gerenciales debería fundamentar su 107 liderazgo en las áreas del pensamiento, 108 desde lo epistémico, axiológico 109 ontológico, como esencialidades del 110 enfoque holístico?	Conocimiento	Reflexionar Análisis Visión Holística Habilidades Capacidades Carisma Valores Principios
111 En la vida siempre debe conocerse el 112 significado de algo es decir el porqué de 113 las cosas entendiendo lo anterior el 114 presente y tener una visión de la situación 115 de allí que todo líder debe conocer la 116 realidad de la institución a gerencial 117 reflexionar sus debilidades y fortalezas de 118 tal manera que se planifiquen objetivos 119 además de del alcance que pueda obtener 120 por su parte el liderazgo es la habilidad 121 de y capacidad de una persona de 122 promover con sus acciones y carisma el		

123 clima organizacional de la institución así 124 mismo basa el liderazgo desde lo 125 realmente valioso como son los valores 126 que le permitan al gerente utilizar los 127 principios como guía en su trabajo es 128 decir este debe predicar con el ejemplo lo 129 cual puede ser muy positivo para todos 130 los involucrados por último es importante 131 fundamentar un liderazgo capaz de 132 entender a los individuos desde la 133 situación con ellos y observar el 134 comportamiento de manera tal que se 135 logre los objetivos planteados y 136 planificados en la institución	Logros de Objetivos
137 6- ¿Cómo evaluaría los procesos de la 138 praxis gerencial del docente con estas 139 funciones en las instituciones 140 educativas de la zona rural?	Valoración Evaluación del Desempeño Proceso integral Participación Crecimiento
141 La evaluación en la gestión directiva se 142 podría llevar a un juicio de valor es decir 143 en proceso sin embargo durante el año 144 escolar se han realizado actividades que 145 le permiten al directivo evaluar el 146 desempeño global de la institución es 147 decir desde el director hasta el personal 148 obrero y administrativo e incluso la 149 participación de los representantes ahora 150 bien la evaluación es un proceso continuo 151 integral y participativo por lo tanto se 152 determina que los procesos gerenciales se 153 encuentran en crecimiento.	Gestión Directiva
154 7- En su opinión, ¿La praxis gerencial 155 del docente es un proceso que va de la 156 mano de sus capacidades?	Procedimientos Conocimiento Planeación Dirección Control Logros de Objetivos Capacidades
157 La gerencia educativa es el 158 procedimiento mediante el cual se dirige 159 una institución por lo tanto este debe 160 contar con conocimientos en 161 planificación dirección y control con el 162 fin de lograr los objetivos previamente 163 establecidos por ende todo gerente debe 164 tener capacidad en la praxis gerencial	Gestión Educativa
165 8- ¿Sobre qué criterios se articula la 166 complejidad en la praxis gerencial de 167 los docentes con funciones gerenciales 168 en las escuelas de la zona rural?	

169 Tomando en cuenta que la complejidad 170 es una forma de pensar desde el orden y 171 el desorden es decir muchas unidades 172 básicas que interactúan entre sí en tal 173 sentido el docente en funciones directivas 174 debe estar siempre dispuesto a aprender y 175 adaptarse a la realidad puesto que la 176 adaptación es el resultado de la capacidad 177 que tiene un fenómeno determinado de 178 aprender.	Estilo de Pensamiento	Interconexión Aprender a Aprender Adaptabilidad Capacidad
179 9- ¿Cómo evaluaría la interconexión 180 entre el liderazgo transformacional, 181 enfoque holístico, y la praxis gerencial 182 en el contexto de la complejidad en las 183 instituciones educativas de la zona 184 rural?		
185 Se puede indicar que los criterios que 186 articulan la complejidad en la presencial 187 de los docentes dentro de sus funciones 188 en una escuela de la zona rural contribuye 189 a destacar la importancia de ser 190 estratégico responder las maneras de 191 abordar la gestión organizacional como 192 un como un conjunto de conocimientos 193 circular complejo y holístico es decir el 194 profesional de la educación como gerente 195 se busca enriquecer para entender el 196 conocimiento como un producto de la 197 calidad de vida en cuanto a la 198 transformación conocimientos de sus 199 realidades asumiendo así El poder del 200 ejercicio gerencial con fines de garantizar 201 una información que corresponde a los 202 datos que caracterizan las creencias 203 juicios y emociones permitiendo así 204 abordar la realidad en cuanto a la red a la 205 recepción de conocimiento basado en una 206 organización y así proporcionar con un 207 análisis el diálogo que corresponde a la 208 interrelación lingüística emocional que 209 enmarca las características de la 210 complejidad de la práctica gerencial para 211 conocer las realidades que indiquen el 212 conocimiento basado en los medios 213 estratégicos que fundamenta el sentido 214 del objetivo gerencial especialmente	Ejercicio Gerencial	Acción Estratégica Conocimiento Interacción Formación Permanente Creencias Juicios Emociones Realidad Valoración Interacción Lingüística Corresponsabilidad Compromiso

215 cuando se busca corresponsabilizar
 216 dentro de la evaluación de la
 217 interconexión entre el liderazgo
 218 transformacional y el enfoque holístico
 219 evidentemente esto parte del compromiso
 220 de las instituciones educativas donde la
 221 preferencial aborda la realidad en cuanto
 223 a los requerimientos de esa interconexión
 224 que debe existir entre un liderazgo
 225 transformacional y el enfoque holístico
 226 para concretar la práctica gerencial en la
 227 educación de zona rural

Fuente: Aportes de los Informantes *elaboración propia García (2024)*.

Cuadro N° 5: Matriz dialógica de la Información desde los Aportes de los Informantes (IC2).

FORMATO DE REGISTRO DE INFORMACIÓN

INFORMANTE CLAVE 2

Fecha: 18-6-2024

Hora: 10:00am

Línea s	Texto. Descripción de las entrevistas- grabaciones- anotaciones.	Categorías	Subcategorías
228	1- ¿Cuál es en su opinión el estilo del liderazgo transformacional desde las funciones gerenciales en las escuelas de la zona rural?		
232	Desde el punto de vista de mi opinión, en lo personal el tipo de liderazgo que debemos desenvolver o desarrollar en una institución educativa, es el liderazgo transformacional, este porque no necesitamos ser un líder autocrático no necesitamos ser un líder que pretende con autoridad con fuerza y con llamados altos de atención vaya a lograr la transformación de una institución educativa, es necesario que desde el punto de vista humanista más allá pues nosotros logremos formar en cada uno		Dirección Transformación Humanista
244		Tipo de liderazgo	Ejemplo

245 de nuestro personal que tengamos a 246 cargo tanto administrativo, obreros, 247 docentes, vigilantes, cocinera, todo el 248 personal en general padres 249 representantes y los más importantes de 250 todos nuestros estudiantes pues que 251 ellos se sientan motivados que se 252 sientan como te dijera yo que se sientan 253 que vean en cada uno de nosotros un 254 ejemplo, un ejemplo de trabajo no 255 solamente de palabras sino de trabajo y 256 que en cada momento que podamos 257 lograr materializar cualquier meta que 258 cualquier objetivo que se tenga 259 planificado dentro de la institución 260 lograr la sinergia en todo el personal 261 que tenemos a la mano para solventar 262 cualquier necesidad.	Trabajo Motivación Aprender a Aprender Metas Planificación Sinergia Resolución de Problemas
263 2- ¿De qué manera expresa el docente 264 con funciones gerenciales la 265 motivación desde la praxis del 266 liderazgo transformacional en las 267 escuelas de la zona rural?	
268 Si hay algo muy importante que 269 nosotros como docentes que ejercemos 270 funciones directivas es el ejemplo, 271 motivar es muy importante sí nosotros 272 debemos manejar todas estas 273 situaciones desde el ejemplo, nosotros 274 debemos ser primero los primeros que 275 debemos llegar a las instituciones 276 educativas, ser aquellas personas prestas 277 y dispuestas a que cuando ocurra algún 278 eventualidad o cuando haya alguna 279 necesidad pues nosotros debemos ser 280 los principales los que somos los que 281 vamos a ir adelante buscando las 282 alternativas para solucionar cualquier 283 situación y desde el punto de vista tanto 284 personal, como profesional, todos 285 debemos ser un ejemplo para poder 286 transformar esa realidad porque no es 287 fácil convivir y tener a su mando más de 288 70 personas con carácter totalmente 289 diferentes, pensamientos distintos hasta 290 situaciones religiosas diferentes	Motivación Resoluciones de Conflictos Disposición Alternativa Empatía Visión Holística Representatividad Directiva

291 entonces es necesario llevar a cabo una
292 buena relación con cada uno de nuestro
293 personal para poder gerenciar porque
294 cada uno de los que trabajamos en estas
295 instituciones formamos parte importante
296 en ella.

297 **3- ¿Cree usted que el docente con**
298 **funciones gerenciales es el que**
299 **propicia la gerencia de cambio desde**
300 **el liderazgo transformacional en las**
301 **escuelas de la zona rural?**

302 Si puesto que el liderazgo
303 transformacional, parte de un punto de
304 vista muy importante que es la
305 motivación y a que debemos motivar a
306 nuestro personal hacer nuestro trabajo,
307 en primer lugar todo lo debemos hacer
308 en nombre de Dios, en segundo lugar
309 pues con amor cuando nosotros nos
310 enamoramos realmente de lo que
311 hacemos podemos desarrollar cada
312 actividad de la mejor manera y la
313 motivación es un elemento esencial
314 dentro del liderazgo transformacional
315 porque nos va a permitir a nosotros ser
316 ese ejemplo ese empuje que te digan
317 profe Gracias por porque tú eres nuestro
318 mejor ejemplo Gracias por porque estás
319 dedicada a hacer el trabajo porque
320 quieres que las cosas salgan bien y eso
321 es muy importante reconocer las
322 virtudes de nuestro personal son muy
323 importantes los elogios en público
324 también parten de allí y bueno cuando
325 hay que hacer llamados de atención se
326 hará pero eso sí que hay que hacerlos
327 personalmente.

328 **4- ¿Con qué frecuencia el docente con**
329 **funciones gerenciales propicia el**
330 **conocimiento holístico del accionar de**
331 **su praxis en las escuelas de la zona**
332 **rural?**

333 Siempre se ha dicho que aprendemos
334 todos los días, y todos los días es
335 importante que lo poco que sabemos, lo
336 poco que conocemos, porque uno de

Visión
Trascendental

Motivación
Amor
Ejemplo
Empuje
Dedicación
Esencia Holística
Virtudes
Reconocimiento

<p>337 debe creer que se las sabe todas, uno de 338 enseñar a todas las personas que tiene a 339 su alrededor sobre este proceso del 340 sistema educativo son tantos 341 lineamientos que nos hacen a diario que 342 cada uno de nosotros debe conocer y 343 debe ser partícipe de eso que se está 344 haciendo porque, de esta manera el día 345 de mañana cuando uno ya no esté 346 desarrollando este cargo pues tiene que 347 las personas que están a tu lado ya 348 tienen que haber aprendido algo de lo 349 que tú has venido haciendo y por eso es 350 que todos los días aprendemos todos los 351 días enseñamos a ese equipo que 352 tenemos con el que contamos de cómo 353 hacer las cosas porque una sola persona 354 una sola golondrina no hace verano, es 355 importante que todos sepamos lo que 356 tenemos que hacer y en el momento que 357 uno no esté cualquiera de ellos pueda 358 desenvolverse de una manera efectiva 359 en cualquier situación que se presente.</p> <p>5- Desde su percepción, ¿Cree usted que el docente con funciones gerenciales debería fundamentar su liderazgo en las áreas del pensamiento, desde lo epistémico, axiológico ontológico, como esencialidades del enfoque holístico?</p> <p>367 Claro todo va uno de la mano de la otra, recordemos que si nosotros queremos ser ejemplo debemos serlo en todo en lo en el ámbito profesional, personal, en todos los aspectos y nosotros desde cualquier punto de vista mira los alumnos son tan esenciales, se podría decir que los alumnos te miran desde que tu llegas, ya ellos ve algo en ti que ellos quisieran ser; entonces de forma que tú los trates, eso te va a permitir ti concatenar con toda el personal porque si tú no tratas bien a las personas desde el punto de vista axiológico tú tienes que tener valores que te impulsen a motivar a todo ese personal que tienes</p>	<p>Saber Educativo</p>	<p>Conocimiento Aprender a Aprender Trabajo de Equipo Eficiencia</p>
	<p>Liderazgo</p>	<p>Interconexión Esencia Holística Empatía Valores Motivación Logros de Objetivos Conocimiento Realidad Trabajo Efectivo</p>

383 al lado y eso te va a permitir que tu
384 logres cada objetivo que te planifiques
385 dentro de la institución, los tres son una
386 forma esencial que cualquier líder debe
387 aplicarlo desde lo más profundo y
388 hemos aprendido que mientras más nos
389 acercamos a las personas mientras más
390 cerca estamos de ellos conocemos sus
391 realidades es una forma de lograr la
392 unión, la motivación y el desarrollo de
393 un trabajo efectivo.

394 **6- ¿Cómo evaluaría los procesos de la
395 praxis gerencial del docente con estas
396 funciones en las instituciones
397 educativas de la zona rural?**

398 Hoy en día, casi no dejan ser gerentes,
399 la dinámica actual ha sido tan difícil,
400 vamos a decirlo así, cada día que pasa
401 son más exigencias del ministerio del
402 poder popular para la educación, claro
403 está que son lineamientos que debemos
404 que cumplir y a lo mejor ellos
405 desconocen la realidad de cada contexto
406 educativo Y eso nos ha permitido pues
407 ir sobre la marcha caminar, día tras día
408 cumplir con las tareas que ellos nos
409emanan, pero también dejando como
410 quien dice a un lado nuestras
411 planificaciones porque recordemos que
412 toda la gerencia educativa debe tener
413 una planificación ya de antemano Y
414 últimamente nos han permitido pues
415 cambiar tantas cosas que tenemos que ir
416 caminando, caminando sobre la marcha
417 y bueno si no hay el trabajo no se
418 detiene como dice un compañero
419 también.

420 **7- En su opinión, ¿La praxis gerencial
421 del docente es un proceso que va de la
422 mano de sus capacidades?**

423 Muchas veces nosotros pensamos que
424 es mucho trabajo pero es lo que nos
425 permite a nosotros saber y conocer de
426 qué estamos realmente hechos verdad,
427 porque asumimos una responsabilidad
428 que va más allá de un simple

Actualización
Lineamientos
Desconocimiento
de la Realidad
Tareas
Planificación
Transformación

Nueva Gerencia

Metas
Tareas
Igualdad
Equidad

429 nombramiento. Yo pienso que va de la
430 mano con el amor llenarte de amor para
431 hacer lo que debes hacer como lo debes
432 hacer de no atropellar a tu personal, de
433 que ellos sientan que no eres tu enemigo
434 recordemos que cuando te dicen usted
435 va a ser el nuevo director
436 automáticamente te conviertas en el
437 enemigo de todo tu personal aun cuando
438 creías que eran mejores amigos, pero
439 desde la praxis gerencial debemos tener
440 muchas capacidades habilidades,
441 destrezas; debemos ser no solamente
442 psicólogo, maestro, amigo, compañero,
443 de todo debemos tener de todo para
444 poder llevar este trabajo de una manera
445 efectiva.

Comprensión
Liderazgo

Representatividad
Gerencial

446 **8- ¿Sobre qué criterios se articula la
447 complejidad en la praxis gerencial de
448 los docentes con funciones gerenciales
449 en las escuelas de la zona rural?**

450 Yo pienso que la motivación, la empatía
451 es algo muy importante debemos tener,
452 pues si no nos ponemos en el lugar del
453 otro, va ser difícil que podamos
454 convivir en armonía y lo que es la parte
455 humanista, la parte de la amistad, el
456 compañerismo que podamos lograr
457 entre todos un ambiente armónico en la
458 comunidad educativa, donde los
459 estudiantes se conviertan en el centro,
460 en esa esencia que tiene cada institución
461 que es logra de la educación una
462 transformación que se lograra desde un
463 nuevo liderazgo.

Motivación
Humanista
Empatía
Cambios
Educativos

Nuevo Liderazgo

464 **9- ¿Cómo evaluaría la interconexión
465 entre el liderazgo transformacional,
466 enfoque holístico, y la praxis
467 gerencial en el contexto de la
468 complejidad en las instituciones
469 educativas de la zona rural?**

471 Esto van unidas una de la otra, puesto
472 que el liderazgo transformacional,
473 anterior yo recuerdo que tenías tus jefes,
474 de hecho una vez fui suplente y nunca
475 conocí la dirección del plantel, nunca

476 conocí la directora, porque para eso el
477 resto del personal, para eso está el
478 subdirector académico o el
479 departamento de evaluación porque
480 siempre he trabajado en media general,
481 pero todos debemos, yo digo que esa
482 parte de que el director está aislado de
483 la realidad está aislado de su personal
484 de que está en una oficina no parto de
485 ese punto de vista. Yo soy de las
486 personas que me veo más en cada
487 espacio, no se me quita de hacer un café
488 de salir y repartir un café al personal
489 porque yo pienso que es ese contacto
490 esa esa forma de convivir con tu
491 personal, de que no te vean como una
492 autoridad que hay allí en la institución;
493 sino que te vean como un ejemplo como
494 alguien que quiere que las cosas se
495 hagan bien y que a lo mejor no vas a
496 hacer a la perfección pero que lo que se
497 quiere es que todo sea de la mejor
498 manera y que podamos todos convivir
499 que podamos lograr que nuestros
500 estudiantes aprendan porque desde el
501 punto de vista docente yo siento que
502 hemos dejado mucho hemos dejado de
503 caer la educación por uno u otro motivo
504 pero ha ido decayendo un poco y es
505 importante que nuestros docentes el día
506 que de mañana cuando estén en una
507 universidad puedan decir con honor con
508 honra estudié en la institución tal me
509 dio clase el profesor tan y aprendí
510 lo que aprendí gracias a eso y
511 desde este punto de vista pues
512 debemos lograr que todas estas
513 estrategias que podamos utilizar o
514 implementar en una institución
515 educativa nos permitan mejorar la
516 realidad del contexto que vivimos
517 independientemente, pues de los
518 pensamientos religiosos que
519 tengamos pero nos debemos a un
520 sistema educativo que requiere de
521 cambio y de cambios que

Interacción
Desconocimiento
de las funciones
gerenciales
Aprender a
Aprender
Integralidad
Enfoque
Transformacional

Visión Docente

524 transformen de una manera
 525 efectiva el aprendizaje de los
 526 estudiantes.

Fuente: Aportes de los Informantes *elaboración propia García (2024)*.

Cuadro N° 6: Matriz dialógica de la Información desde los Aportes de los Informantes (IC3).

FORMATO DE REGISTRO DE INFORMACIÓN

INFORMANTE CLAVE 3

Fecha: 22-6-2024

Hora: 11:00am

Línea	Texto.	Categorías	Subcategorías
.	Descripción de las entrevistas- grabaciones- anotaciones.		
527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555	<p>1- ¿Cuál es en su opinión el estilo del liderazgo transformacional desde las funciones gerenciales en las escuelas de la zona rural?</p> <p>De acuerdo a lo establecido en la pregunta número uno se podría considerar que liderazgo transformacional es parte de una realidad que permite determinar la visión sobre el objeto y el sujeto teniendo en cuenta la disposición de cuánto el líder al referir las actitudes seguían sus acciones y en consecuencia este es un factor fundamental dentro de la capacidad interactiva para el trabajo de equipo y especialmente cuando se busca tomar un ente motivador al personal que contribuya a destacar de manera objetiva cada elemento organizativo que permite razonar la visión y misión de la misma especialmente cuando se busca potencializar en las escuelas rurales la manera o la alternativa gerencial que está asociada en cuanto a cada función predeterminada en referencia a los principios y objetivos que pueden enmarcarse en la motivación del personal o cualquier elemento que permita alcanzar la perspectiva o el holismo sobre la realidad en la cual se convierte un líder dentro de su</p>	Alternativa Gerencial	Disposición Actitudes Acciones Capacidades Interacción Trabajo de Equipo Motivación Objetividad Misión y Visión Potencialidad Funciones Principios Perspectiva Holística Innovación Educativa

<p>556 visión natural o en su defecto como gerente 557 abordar cualquier hecho que determine su 558 capacidad dentro de la calidad educativa.</p> <p>559 2- ¿De qué manera expresa el docente con 560 funciones gerenciales la motivación desde 561 la praxis del liderazgo transformacional 562 en las escuelas de la zona rural?</p> <p>563 Asumiendo un rol importante en cuanto a la 564 expresión como docente dentro de la 565 función gerenciales la motivación dentro de 566 la práctica del liderazgo transformar 567 transformacional constituye un factor 568 fundamental dentro de los rasgos 569 psicológicos sociales y culturales donde 570 incide como ejemplo la inteligencia 571 emocional como parte fundamental para 572 garantizar una sociabilidad y condiciones 573 que permitan no generar una autoridad sino 574 un elemento que fundamente la realidad o la 575 independencia de tarea dentro del dentro de 576 las funciones gerenciales es decir motivar 577 dentro del entorno laboral es parte 578 fundamental de un líder transformacional 579 específicamente dentro de las áreas rurales 580 donde por lo general se han visto trastocadas 581 las situaciones por no tener en cuenta o no 582 tomar en consideración las personas con 583 capacidad de asumir un rol protagónico hoy 584 en día no muestra que el liderazgo 585 transformacional si se aplicara todos sus 586 elementos estratégicos como decir lo 587 innovador lo estratega lo fundamental lo 588 cooperativo podría ser un factor 589 fundamental para que esta motivación la 590 función gerencial y el líder transformacional 591 puedan abordar una interdependencia de 592 tarea que predomina el rango funcional de 593 un de un docente dentro de su área laboral.</p> <p>594 3- ¿Cree usted que el docente con 595 funciones gerenciales es el que propicia la 596 gerencia de cambio desde el liderazgo 597 transformacional en las escuelas de la 598 zona rural?</p> <p>599 Creer como docente que se debería propiciar 600 una gerencia de cambio sobre el liderazgo 601 transformacional muchas veces nos puede</p>	<p>Rol Protagónico</p>	<p>Integralidad Ejemplo Inteligencia Emocional Interconexión Realidad Interdependencia Tareas Empatía Capacidades Innovación Trabajo Colaborativo</p>
---	----------------------------	---

<p>602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647</p>	<p>nos puede delimitar un hecho importantísimo porque esto no es creer es simplemente abordar un hecho significativo que permita que la dirección gerencial o y el liderazgo transformacional se una de manera coactiva para para completar lo que es la visión y misión institucional estableciendo los conocimientos los métodos o lograr los cambios significativos que deben llevar a toda organización a mejorar el cambio operativo sobre la calidad total en cuanto a una reingeniería educativa que permite implementar estrategias en el manejo de cualquier recurso humano o material práctico que permite abordar las funciones gerenciales como es como elemento fundamental en la planificación y específicamente en el control que debe tomarse el líder para poder abordar los todos los requerimientos que deben influir para que las personas que tengan a su lado puedan abordar objetivamente y tomar en consideración cada aporte es decir si tomamos como gerente una acción dentro de una institución rural esta debe ser avalado no simplemente porque el gerente lo dice sino donde todos podemos compartir una opinión y concretar que una opinión compartida desde la gerencia pues va a permitir que el líder transformacional aborde su calidad en cuanto a su función estrategia o la innovación que permite asociar y utilizar cualquier medio o recurso fundamental para fortalecer su gestión gerencial.</p> <p>4- ¿Con qué frecuencia el docente con funciones gerenciales propicia el conocimiento holístico del accionar de su praxis en las escuelas de la zona rural?</p> <p>En la pregunta 4 cuándo podemos hablar sobre el conocimiento holístico y la frecuencia de la función gerenciales que puede aplicar un docente en un área rural esta puede ser un elemento inspirador que motiva de una u otra manera para generar o buscar que los obstáculos no dificulten en la</p>	<p>Visión y Misión Conocimiento Enfoque Transformacional Calidad Total Planeación Control Objetividad Empatía Trabajo Colaborativo Delegar Funciones Responsabilidad Innovación Reconocimiento</p>	<p>Reingeniería Educativa</p>
--	--	--	-----------------------------------

<p>648 apelación sobre las necesidades y emociones 649 de los valores humanos básicos que muchas 650 veces no lo aprovechamos sino que lo 651 dejamos a un lado por no querer aceptar que 652 podemos mejorar cada conocimiento o cada 653 hecho holístico dentro de la función es decir 654 aprender con la totalización de un gerente 655 educativo podemos mantener un líder 656 transformacional que inspire a otras 657 personas esa inspiración se basa en 658 comprender los cambios que pueden generar 659 dentro de los valores fundamentales del ser 660 humano como es la responsabilidad la 661 cooperación el respeto hacia los demás y 662 hacia uno mismo porque es bueno recordar 663 que cuando mostramos respeto y humildad 664 dentro de un dentro de este tipo de liderazgo 665 como docente mis funciones gerenciales 666 podrían ser un elemento integrador de que 667 considere que se considera como una base 668 fundamental para lograr alcanzar el 669 beneficio que cualquier elemento pueda ser 670 aprovechado como podrían desarrollarse 671 dentro del entorno rural para abordar dentro 672 de la comunidad la institución el docente el 673 alumno el gerente la comunidad en general y 674 todos aquellos que de alguna de una u otra 675 manera generan cambio positivo para los 676 demás.</p>	<p>Elemento Inspirador</p>	<p>Compresión Actualización Aprender a Aprender Enfoque holístico Adaptabilidad Valoración Responsabilidad Cooperación Integralidad Humildad Integralidad Cambios Positivos</p>
<p>5- Desde su percepción, ¿Cree usted que el docente con funciones gerenciales debería fundamentar su liderazgo en las áreas del pensamiento, desde lo epistémico, axiológico ontológico, como esencialidades del enfoque holístico?</p> <p>La pregunta es bien importante pero se debe tomar en cuenta, que creer no es simplemente una acción que como profesional debería ser sino fortalecer dentro de la perspectiva del pensamiento epistemológico axiológico y ontológico como elemento desde el enfoque gerencial que permite determinar lo humano lo físico y cada elemento que determina la capacidad comprender la necesidades del punto estratégico hacia qué punto podemos</p>	<p>Perspectiva</p>	<p>Humanista Determina Conocimiento Valorar Praxis</p>

<p>694 nosotros valorar el sentido práctico teniendo 695 en cuenta que hay frases muy muy emotivas 696 como cuando podemos manifestar Si 697 queremos entender el presente debemos 698 comprender el pasado es decir no tomar 699 ningún lineamiento dentro de las funciones 700 gerenciales como un pensamiento fuera del 701 contexto de una gerencia, porque esto no 702 puede servir como un punto de inicio para 703 que al aplicarlo determinemos cualquier 704 consecuencia, podríamos generar y aplicar 705 una gerencia moderna una gerencia 706 transformacional que implique desde el 707 punto epistémico y axiológico y ontológico 708 la esencia del enfoque holístico, es decir, 709 gerencia moderna gerencia o función 710 gerencial moderno podría ser parte del 711 compromiso que adquiere el profesional en 712 educación para abordar porque hay una cosa 713 muy importante que debemos recordar ser 714 docente no es nada fácil porque la vocación 715 debe ser parte fundamental de cualquier 716 elemento propicio donde esta función 717 gerenciales puedan ser parte del 718 compromiso que adquirimos a diario y el 719 liderazgo transformacional podría ser el 720 pensamiento estratégico que implica el 721 estratega el innovador y el holístico dentro 722 de su área profesional</p> <p>6- ¿Cómo evaluaría los procesos de la praxis gerencial del docente con estas funciones en las instituciones educativas de la zona rural?</p> <p>La pregunta 6 me refleja la evaluación del proceso de la práctica gerencial del docente este este es un factor fundamental porque evaluarse debería ser parte significativa de cómo abordar qué debilidades o fortalezas tenemos esto sería fase fundamental donde se permita ejecutar y coordinar cualquier proceso gerencial tomando las diferentes circunstancias dentro del dentro de los elementos internos que permiten valorar una dinámica establecida dentro del complejo organizacional es decir aprovechar el máximo cualquier oportunidad para generar</p>	<p>Integral</p> <p>Comprensión</p> <p>Gerencia Moderna Esencia Holística Dedicación</p> <p>Vocación</p> <p>Pensamiento Estratégico Innovación Integralidad</p> <p>Fundamentación Ejecución</p> <p>Coordinación</p> <p>Juicio de valor</p> <p>Necesidades</p>
--	--

	<p>740 dentro de los principios los valores y las 741 necesidades el abordaje estratégico que 742 permite asociar de manera coordinada el 743 proceso gerencial por eso que evaluar debe 744 ser parte fundamental de conocerse en 745 primer lugar a uno mismo decir recordar un 746 elemento estratégico como a la planificación 747 estratégica en cuanto a lo referente de la 748 matriz dofa donde podemos aplicar en el 749 sentido didáctico dinámico y significativo 750 evaluarnos de forma objetiva es decir como 751 de manera personal qué debilidades tengo 752 qué fortalezas tengo qué me afecta o qué 753 genera mi amenaza y qué oportunidades 754 tengo a mi alrededor por eso es que la 755 formación integral o la formación holística 756 del profesional dentro de la práctica 757 gerencial es parte fundamental para que esta 758 pueda ser evaluada de forma objetiva 759 atendiendo a las diversas situaciones que 760 propician en muchas veces conflicto pero 761 que estos conflictos pueden ser mejorados 762 de acuerdo a la corresponsabilidad de una 763 gerencia emergente estratégica y que el 764 profesional de educación pueda abordar 765 dentro de su área rural o de su entorno 766 profesional como generar el cambio 767 propiciando nuevas oportunidades que sean 768 flexibles que tengan principio que esos 769 valores determinen la necesidad de 770 garantizar ser un líder transformacional un 771 líder innovador un líder con capacidad de 772 influir positivamente en cualquier persona 773 que está a su lado.</p> <p>7- En su opinión, ¿La praxis gerencial del docente es un proceso que va de la mano de sus capacidades?</p> <p>777 En mi opinión se puede destacar que la 778 preferencial de cualquier profesional en 779 educación tiene que ir de la mano de 780 acuerdo a su capacidades esto forma parte 781 de tomar una gerencia emergente que 782 amerita promueve el compromiso de cada 783 individuo dentro de las funciones esto va a 784 permitir que dentro de las organizaciones en 785 cualquier ámbito bien sea en la base en la</p>		<p>Diagnosis Autoevaluación Sentido Objetividad Matriz DOFA</p> <p>Formación Integral Formación Holística</p> <p>Sentido Dinámico</p> <p>Diversidad de Contexto</p> <p>Corresponsabilidad Nueva Gerencia</p> <p>Capacidad de Respuesta Oportunidad Innovación Nuevo Liderazgo</p> <p>Comprensión Niveles Conocimiento</p>
--	--	--	---

<p>786 educación básica en la educación 787 profesional en la educación universitaria en 788 la educación dentro del contexto doctoral o 789 cualquier oportunidad de cambio que 790 permita generar nuevo conocimiento y hacer 791 que este aprendizaje tenga una realidad 792 emergente y que se conviva o que se pueda 793 generar los cambios operativos que permiten 794 asociar a cualquier proceso gerencial del 795 docente que aplica y genera y genera un 796 nuevo elemento dinámico que permita 797 asociar la capacidad de influir 798 estratégicamente en los demás es decir 799 aprovechar cualquier recurso tomando en 800 cuenta las diferentes tomas de decisiones 801 dentro de la flexibilidad institucional 802 avalada por el por la por el cumplimiento de 803 cada de cada profesional en educación 804 asumiendo sus propias exigencias incubando 805 nuevos saberes dado que el elemento 806 innovador del líder transformacional y 807 dentro de la praxis gerencial del profesional 808 se va a abordar y va a generar una unión 809 sistemática dentro de sus capacidades, es 810 decir como profesional las capacidades 811 deben ser holísticas porque esto me va a 812 permitir asociar de manera pertinente ante 813 una realidad en la cual convivimos a diario 814 como educadores como personas como 815 profesionales y en su defecto concretar las 816 competencias como un líder gerencial capaz 817 de transformar nuevas ideas para el 818 beneficio de todo un colectivo educativo.</p> <p>8- ¿Sobre qué criterios se articula la complejidad en la praxis gerencial de los docentes con funciones gerenciales en las escuelas de la zona rural?</p> <p>823 He de considerar que el factor primordial de 824 la de la complejidad en cuanto a su 825 naturaleza y el pensamiento de la práctica 826 gerencial de los docentes es un factor que se 827 contrapone dentro de los modos de conocer 828 y el modo de pensar eso permite generar una 829 sin un elemento que significa a un educador 830 investigador que permite racionalizar sus 831 pensamientos tomar en cuenta cómo</p>	<p>Gerencia Emergente</p>	<p>Transformación Integral Capacidad Dirección</p> <p>Toma de Decisiones Flexibilidad</p> <p>Cumplimiento Metas</p> <p>Nuevos Saberes Innovación</p> <p>Sinergia</p> <p>Pertinencia</p> <p>Perfeccionamiento</p> <p>Interconexión</p> <p>Procesamientos Cambios Educativos</p> <p>Transformación</p>
--	-------------------------------	--

<p>832 podemos intervenir dentro de la idea de 833 ayudarnos o generar una complejidad 834 ontológica que permite asociar el 835 pensamiento la realidad y el conocimiento 836 específicamente cuando este exige el nuevo 837 cambio de una de un de un elemento 838 preponderante que contribuya una calidad 839 educativa formando específicamente en el 840 área de las instituciones rurales es decir 841 abordar cómo se podría generar una 842 contraposición de los modos de conocer la 843 complejidad de un de un factor fundamental 844 como es la gerencia el sistema gerencial de 845 las funciones dentro de una escuela rural 846 sería parte significativa de entrenar desde el 847 punto de vista holístico o de la 848 representación de una de dicha para 849 presidencial para alcanzar nuevos saberes 850 nuevos conocimientos y que esto puedan ser 851 aprovechados a la hora de sustentar la 852 calidad de las funciones estratégicas que se 853 deben implementar como profesionales de la 854 docencia con gran con amplio criterio de ser 855 un líder transformacional y genera esta 856 práctica gerencial como parte del 857 compromiso en el día a día en el sistema 858 educativo rural</p> <p>9- ¿Cómo evaluaría la interconexión entre el liderazgo transformacional, enfoque holístico, y la praxis gerencial en el contexto de la complejidad en las instituciones educativas de la zona rural?</p> <p>859 Evaluar la interconexión entre el liderazgo 860 transformacional el enfoque holístico y las 861 prácticas gerencial es un elemento complejo 862 que me permite confrontar distintos hechos 863 o enfoque de estilo de pensamiento un 864 raciocinio que me permite construir el 865 conocimiento científico que va asociado a 866 cada fundamento y que depende de un 867 nuevo paradigma que determine la episteme 868 fundamental de la capacidad de generar un 869 holismo dentro de la complejidad de los 870 saberes dentro del entorno gerencial 871 especialmente como profesional de la 872 docencia que involucra dentro de las áreas</p>	<p>Docente Investigador</p>	<p>Visión Holística</p> <p>Representatividad Innovación Aprender a Aprender Oportunidad Principios</p> <p>Compromiso</p> <p>Estilos del Pensamiento Razonamiento Construcción</p> <p>Nuevos Paradigmas Capacidad Interconexión</p> <p>Habilidad Gerencial</p> <p>Innovación Motivación</p>
---	---------------------------------	--

877	rurales la construcción de paradigmas constructivistas significativos que vayan más que vayan más allá de la razón de ser de un elemento fundamental es decir intervenir holísticamente esto es los estos tres factores o tres medios o tres elementos que podrían ser un factor fundamental donde la complejidad es la base fundamental de asumir dentro de la institución rurales el abordaje es fundamental de generar nuevos pensamientos positivos que involucren la motivación el estudio del hombre la capacidad de pensar él y esencialmente la espiritualidad que permite asociar dentro de la razón y el espíritu del ser humano como parte de un complejo holístico que se convierta en un conocimiento científico avalando así o evaluando la manera de la interconexión de estos tres factores o tres elementos para asociar el compromiso que uno adquiere al momento de generar como educador la el pensamiento es el pensar de la realidad y poder ver más allá de lo que queremos hacer y no quedarnos simplemente en un proceso formal que no es que no esté asociado al compromiso que se adquiere al momento de ser un educador específicamente en el área rural que más que por su vulnerabilidad pueden requerir más nuestras opciones dentro de la formación y gerencial,		Analisis Conocimiento Integralidad Compromiso Visión Holística
-----	--	--	--

Fuente: Aportes de los Informantes elaboración propia García (2024).

Partiendo de las evidencias de la matriz dialógica de la información en relación con los aportes de los informantes, se evidencia una cercanía con la aproximación al objeto de estudio en sintonía al análisis de cada parte que reflexiona sobre sí misma, para constituir el todo, desde un enfoque holístico para el liderazgo transformacional en la que se interpreta desde el método fenomenológico, lo que propicia la generación de un constructo teórico de la praxis gerencial del

docente bajo el enfoque holístico del liderazgo transformacional desde la complejidad en las escuelas de la zona rural del municipio Guanare estado Portuguesa. Este planteamiento invita a presentar la siguiente categorización.

Cuadro N° 7: Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.

Conversación del Encuentro	Interrogante de la Entrevista	Categorías	Subcategorías
<p>IC1</p> <p>“la dirección de un plantel educativo actualmente no se lleva a cabo el liderazgo que permita adaptarse a la realidad del entorno en el que se desarrolla la educación considero que al hablar de transformación está indica que se debe transformar la forma en que se recibe e imparte la enseñanza aprendizaje” L: (5-12)</p> <p>[...] tareas emanadas del ministerio de Educación son mayormente de forma digital y no se toma en cuenta que en las instituciones educativas rurales no se tiene acceso a medios tecnológicos que permitan la celeridad del proceso así mismo las L: (14-20)</p> <p>[...] por medio de cuadernos un libro y entre cuatro paredes así como los procesos de gerencia en fin el liderazgo transformacional desde la gerencia en las escuelas rurales debe estar enmarcado en la autonomía y la realidad geográfica de manera tal se aproveche los recursos ambientales sociales y comunitarios de cada entorno. L: (22-30).</p> <p>IC2</p> <p>“Desde el punto de vista de mi opinión, en lo personal el tipo de liderazgo que debemos desenvolver o desarrollar en una institución educativa,” L: (232-234)</p> <p>[...] “ellos se sientan motivados que se sientan como te dijera yo que se sientan que vean en cada uno de nosotros un ejemplo, un ejemplo de trabajo no solamente de palabras sino de trabajo y que en cada momento que podamos lograr materializar cualquier meta que cualquier objetivo que se tenga planificado dentro</p>	<p>1- ¿Cuál es en su opinión el estilo del liderazgo transformacional desde las funciones gerenciales en las escuelas de la zona rural?</p>	<p>Liderazgo</p> <p>Tareas Derivadas</p>	<p>Adaptabilidad Realidad Transformación Receptividad Enseñanza Aprendizaje</p> <p>Forma Digital Celeridad</p> <p>Autonomía Realidad Circundante</p> <p>Dirección Transformación Humanismo Ejemplo Disposición Actitudes</p>
		Tipo de Liderazgo	

<p>de la institución lograr la sinergia en todo el personal que tenemos a la mano para solventar cualquier necesidad”, L: (239-246)</p>			
<p>IC3</p> <p>“De acuerdo a lo establecido en la pregunta número uno se podría considerar que liderazgo transformacional es parte de una realidad que permite determinar la visión sobre el objeto y el sujeto teniendo en cuenta la disposición de cuánto el líder al referir las actitudes seguían sus acciones y en consecuencia este es un factor fundamental dentro de la capacidad interactiva para el trabajo de equipo y especialmente cuando se busca tomar un ente motivador al personal que contribuya a destacar de manera objetiva cada elemento organizativo que permite razonar la visión y misión de la misma especialmente cuando se busca potencializar en las escuelas rurales la manera o la alternativa gerencial” L: (531-548)</p> <p>“función predeterminada en referencia a los principios y objetivos que pueden enmarcarse en la motivación del personal o cualquier elemento que permita alcanzar la perspectiva o el holismo sobre la realidad en la cual se convierte un líder dentro de su visión natural o en su defecto como gerente abordar cualquier hecho que determine su capacidad dentro de la calidad educativa” L: (550-558)</p>		<p>Alternativa Gerencial</p>	<p>Acciones Capacidades Interacción Trabajo de Equipo Motivación Objetividad Misión y Visión Potencialidad Funciones</p> <p>Principios Perspectiva Holística Innovación Educativa</p>

Fuente: Aportes de los Informantes *elaboración propia García (2024)*.

Como punto de partida de la información obtenida desde la entrevista semiestructurada realizada a los informantes clave, se evidencia que la opinión de cada uno de ellos en relación con el estilo de liderazgo transformacional desde las funciones gerenciales en la escuela de la zona rural, las categorías, y subcategorías emergentes, las mismas direccionan nuevas acciones de lo que pudiéramos llamar: estilo de liderazgo transformacional, y el liderazgo: las tareas derivadas, los tipos de liderazgo, las alternativas gerenciales en la que convergen la siguiente

subcategorías que se desprenden desde la voz de los mencionados informantes. El informante clave 1 (IC1) instaura elementos que permiten establecer diversas subcategorías, destacando la adaptabilidad, realidad, transformación, receptividad, enseñanza y aprendizaje, asimismo dentro de las tareas derivadas se desprenden como un abanico la siguiente subcategorías; forma digital, la celeridad, autonomía y realidad circundante.

Desde este hilario, Husserl (1962) nos habla que la filosofía es una ciencia especialmente nueva alejada del pensar natural por lo que tiene peculiar principio es y por ende pugnante por desarrollarse solo en nuestros días. Desde esta apreciación, nos permite evidenciar de manera clara y natural, cada uno de los elementos que fueron descritos por este informante, y la manera de cómo este se aproximan a la praxis gerencial del docente desde el liderazgo transformacional, permitiendo dar indicios desde la descripción de manera sencilla y clara, a su vez reflexionar cada uno de estos indicios hacia el fenómeno de esta tesis doctoral, que brinda rasgos distintivos hacia el liderazgo transformacional que pueden desarrollar los docentes con funciones gerenciales en la escuela de la zona rural

Desde este particular, del informante clave 2 (IC2), emerge la categoría: tipo de liderazgos, en la que se describe las subcategorías como lo son: la dirección, transformación, humanismo, ejemplo, trabajo, motivación, aprender a aprender, metas planificación, sinergia y la resolución de problemas; este abanico de descripciones establecen de alguna manera la visión referencial de lo que pudieran ser los estilos de liderazgo de una escuela situada en la periferia de la ruralidad y que son objeto de estudio en esta tesis doctoral.

Revelando a Husserl, (1962), el acceso al modo de consideración transcendental, hace posible el regreso a la conciencia, este autor nos refiere a que todos los elementos pueden transformar el conocimiento, en esa dirección todo lo que se aproxime al objeto de estudio se

aproxima por ende al liderazgo transformacional desde una visión holística, lo que permitirá la simbiosis con la complejidad, esa interrelación de los elemento de las funciones gerenciales del docente en su praxis en la escuela rural y la interpretación obtenida por la dialogicidad con los informantes clave, pudiera determinar el pensamiento consciente del objeto de la investigación.

En ese decir en el informante clave 3 (IC3) se enfatiza la categoría: las alternativas gerenciales, en la cual las subcategorías: disposición, actitudes, acciones, capacidades, de la interacción, el trabajo de equipo, la motivación, la objetividad, la misión y la visión, la potencialidad y las funciones, forman parte de ese estilo que debe poseer un docente con funciones gerenciales, de igual manera, emergen: los principios, la perspectiva holística, la innovación educativa, como categorías de la alternativa gerencial que representa los estilos de liderazgo transformacional de los docentes con funciones con esas funciones. Es evidente que en esta interrogante número uno se establecen cuatro categorías emergentes que se relacionan o vinculan a lo que es el estilo del liderazgo transformacional de los docentes con funciones gerenciales en las escuelas de la zona rural.

En función a lo antes planteado, es propicio realizar una representación gráfica en la que se esquematice cada uno de los elementos que den una visión completa y clara de cada una de estas subcategorías apegándose al enfoque holístico del objeto de estudio, en sincronía a la complejidad que se vinculan de manera proporcional con el estilo de liderazgo transformacional, donde el docente que ejerce las funciones gerenciales representa un elemento central en la gestión educativa de las escuelas de la zona rural, de allí la invitación a ver la Figura 10.

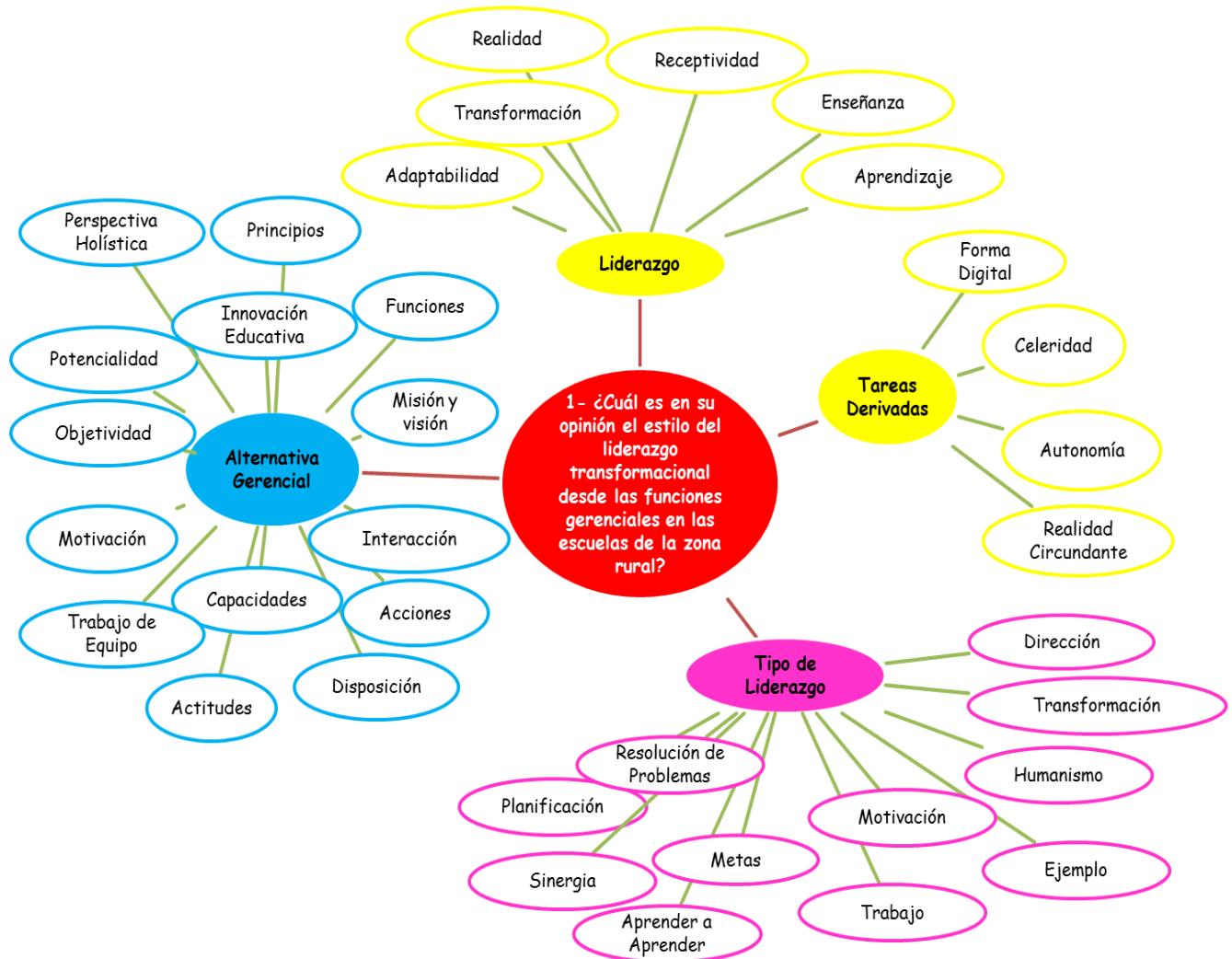


Figura 10. Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N • 1. García (2024).

Cuadro N° 8: Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.

Conversación del Encuentro	Interrogante de la Entrevista	Categorías	Subcategorías
<p>IC1 “En la actualidad el docente directivo de las instituciones públicas ha tenido que rediseñar forma de gerenciar que le permitan motivar incentivar involucrar al ” L: (36-39) [...] “ende toda motivación queda fuera del alcance del gerente por lo tanto a este tipo de gerente le corresponde a pegarse al buen trato, a la empatía y al entendimiento de las situaciones ” L: (43-47)</p>	<p>2- ¿De qué manera expresa el docente con funciones gerenciales la motivación desde la praxis del liderazgo transformacional en las escuelas de la zona rural?</p>	<p>Docente Directivo</p>	Rediseñar Forma Gerencial Motivación Empatía Entendimiento Eficiencia

<p>[...] “normas y leyes que regulan la eficiencia y eficacia del trabajo cabe acotar quédate anteriormente los directivos de instituciones públicas se les hacía un poco más fácil el cumplimiento del trabajador a sus espacios de trabajo debido a que el cumplimiento y su motivación estaban además de amar la carrera estudiada el pago salarial era notorio hoy por hoy el gerente debe motivar desde la parte espiritual hacer que el empleado vea la importancia que es ayudar a los a las nuevas generaciones” L: (51-63)</p>			<p>Eficacia Cumplimiento Sentido Actualización</p>
<p>IC2</p> <p>“Si hay algo muy importante que nosotros como docentes que ejercemos funciones directivas es el ejemplo, motivar es muy importante sí nosotros debemos manejar todas estas situaciones desde el ejemplo, nosotros debemos ser primero los primeros que debemos llegar a las instituciones educativas, ser aquellas personas prestas y dispuestas a que cuando ocurra alguna eventualidad o cuando haya alguna necesidad pues nosotros” L: (268-279)</p>		<p>Motivación Resoluciones de Conflictos</p>	<p>Representatividad Directiva</p>
<p>“somos los que vamos a ir adelante buscando las alternativas para solucionar cualquier situación y desde” L: (281-283)</p> <p>“el punto de vista tanto personal, como profesional, todos debemos ser un ejemplo para poder transformar esa realidad porque no es fácil convivir y tener a su mando más de 70 personas con carácter totalmente diferentes, pensamientos distintos hasta situaciones religiosas diferentes entonces es necesario llevar a cabo una buena relación con cada uno de nuestro personal para poder gerenciar porque cada uno de los que trabajamos en estas instituciones formamos parte importante en ella.” L: (284-287)</p>		<p>Disposición Alternativa</p>	<p>Empatía Visión Holística</p>
<p>IC3</p> <p>[...] “fundamental dentro de los rasgos psicológicos sociales y culturales donde incide como ejemplo la inteligencia emocional como parte fundamental para garantizar una sociabilidad y condiciones que permitan no generar una autoridad sino un elemento que fundamentalmente la realidad o la independencia de tarea dentro del dentro de” L: (558-575)</p> <p>[...]“ trastocadas las situaciones por no tener en cuenta o no tomar en consideración las personas con capacidad de asumir un rol protagónico hoy en día no muestra que el liderazgo transformacional si se aplicara</p>		<p>Integralidad Ejemplo Inteligencia Emocional Interconexión Realidad Interdependencia Tareas Empatía Capacidades Innovación</p>	<p>Rol Protagónico</p>

<p>todos sus elementos estratégicos como decir lo innovador lo estratega lo fundamental lo cooperativo podría ser un factor fundamental para que esta motivación la función gerencial y el líder transformacional puedan abordar una interdependencia de tarea que predomina el rango funcional de un de un docente dentro de su área laboral” L: (581-593)</p>			<p>Trabajo colaborativo</p>
---	--	--	-----------------------------

Fuente: Aportes de los Informantes *elaboración propia García (2024)*.

Dentro de los procesos de categorización se presenta la siguiente interrogante número 2 que hace referencia a de qué manera expresa el docente con funciones gerenciales la motivación desde la praxis de liderazgo transformacional en la escuela de la zona rural, es propicio denotar que esta interrogante fue aplicada a tres informantes clave que ejercen funciones gerenciales en la escuela de la zona rural y que los mismos están descritos bajo características y criterios que permitieron identificarlo como informantes ante este objeto de estudio. En la idea anterior del IC1 se obtuvieron como categoría emergente: docente directivo, en la que se precisa cierta subcategoría para este docente con funciones gerenciales donde rediseñar la forma gerencial, motivación empatía, el entendimiento, la eficacia, la eficiencia, el cumplimiento, el sentido y la actualización forman de la subcategorías, para este informante clave estas constituyen a representar un docente directivo que se vincule desde la motivación hacia la praxis de liderazgo transformacional.

Desde las ideas fenomenológicas de Husserl (1962), se describe que el dilucidar estos nexos entre lo verdadero del ser y conocer y así investigar en general la correlación entre actos significación y objeto; este enunciado permite describir cada una de estas categorías y subcategorías emergentes de esta interrogante, permitiendo interpretar y calificar cada adaptación que pueden darse al momento de extraer una información de docentes que ejercen

funciones como directivos, en las escuelas ubicadas en la zona rural y que sea un elemento particular en la ejecución de las diferentes prácticas de las funciones gerenciales educativas.

Seguidamente el IC2, establece que para este interrogante desde su apreciación y su visión además de su experiencia como docente con funciones gerenciales, aplicando la motivación desde la praxis y liderazgo transformacional se desprende; la representatividad directiva, como una categoría cónsena dentro de sus funciones laborales donde la resolución de conflictos, la disposición, la alternativa, la empatía y la visión holística se visualiza como enlaces para sus funciones representadas, como esas subcategorías emergentes que hacen referencia a la praxis liderazgo transformacional vista desde la motivación en las funciones gerenciales.

Para dar sustento a esta apreciación y descripción de cada elemento emergente de esta interrogante del objeto de estudio, es propicio describir lo expuesto por Husserl (1982:18), en el cual habla sobre "el conocimiento natural el cual empieza en las experiencias y permanece dentro de las experiencias", es decir que cada elemento emergente debe considerarse dentro de las actitudes y habilidades que describen cada uno de los informantes durante el proceso de indagación, de ese horizonte que fundamenta en el liderazgo transformacional y su interacción con las funciones gerenciales del docente en la escuela de la zona rural. Dicho dominio de coincidencia entre cada uno de los aspectos que se encuentran plasmados, refleja un ser real ante el objeto de estudio, este demuestra una unidad y convergencia entre la realidad y el mundo describiendo cada una de esas experiencias que se origina desde los hechos profesionales en la praxis gerencial que desarrolla en cada institución educativa.

Por su parte el IC3 enfatiza que el rol protagónico del docente con funciones gerencial debe ser esa categoría y esa taxonomía emergente que debe representar a este gerente educativo en la cual la integralidad, el ejemplo, la inteligencia emocional, la interconexión, la realidad, la

interdependencia, las tareas, la empatía, las capacidades, la innovación, el trabajo colaborativo estas ramificaciones son establecidas como subcategorías emergentes para este informante, en la cual expresa estos vestigios para el docente con funciones gerenciales, en la que la motivación se establece como un eslabón para la praxis del liderazgo transformacional en las escuelas de la zona rural y que a su vez permiten que este se caracterice de manera sólida para dicha función, partiendo de lo antes mencionado es propicio graficar cada una de estos elementos de la manera siguiente: Ver Figura 11.

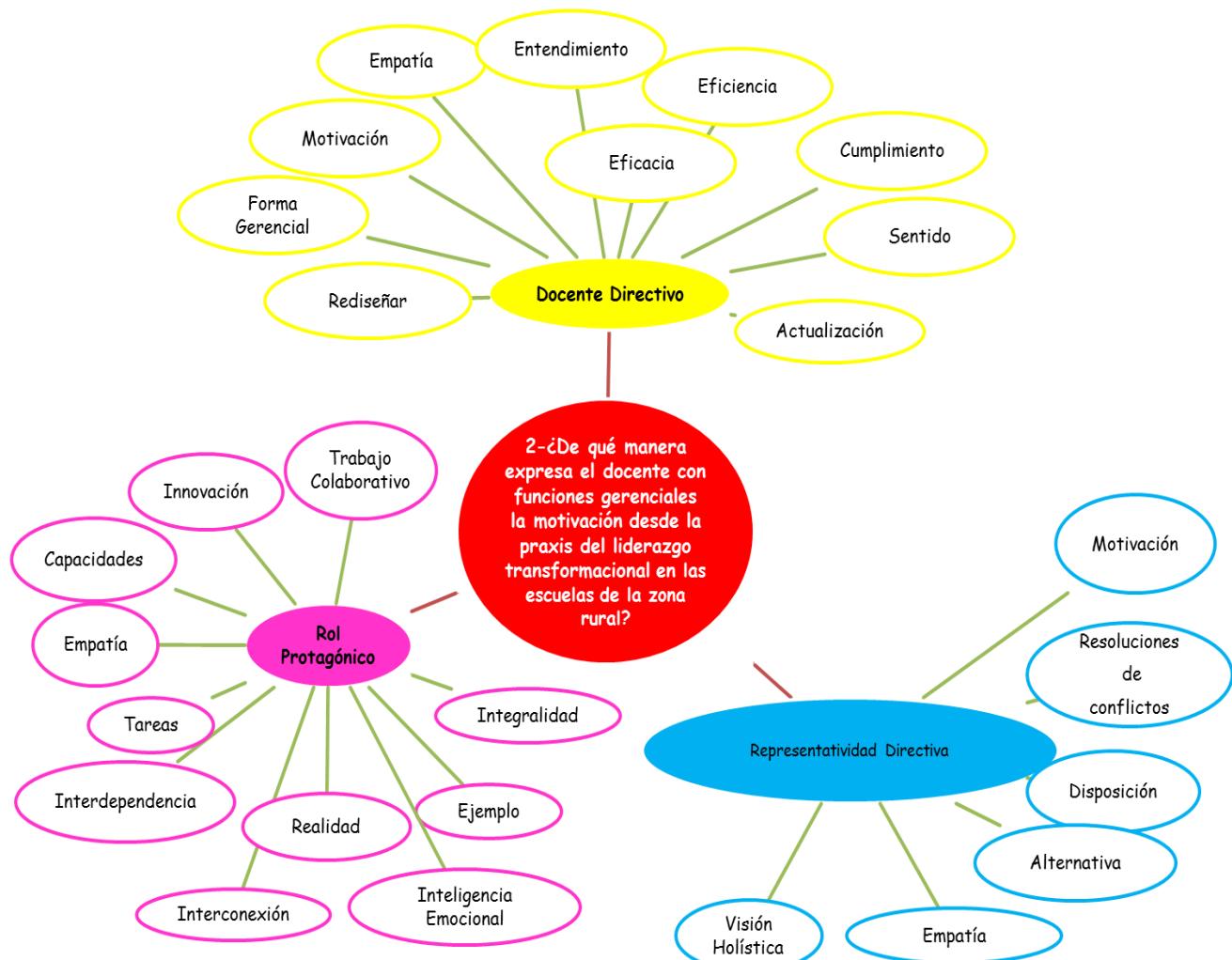


Figura 11. Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N • 2. García (2024).

Cuadro N° 9: Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.

Conversación del Encuentro	Interrogante de la Entrevista	Categorías	Subcategorías
<p>IC1 “El docente directivo tiene un nivel superior en la en el organigrama de una institución por ende es quien toma las decisiones empleando estrategias que mejoren en función del buen desarrollo” L: (69-73).</p> <p>“cambios en cualquier espacio si toma en cuenta el trabajo en equipo si valora el trabajo de cada una de las personas en dicha institución si tiene un buen dominio en el manejo de conflictos partiendo de allí se produciría un cambio transformacional no solo en el docente en” L: (76-82).</p> <p>IC2 “Si puesto que el liderazgo transformacional, parte de un punto de vista muy importante que es la motivación y a que debemos motivar a nuestro personal hacer nuestro trabajo, en primer lugar, todo lo debemos hacer en nombre de Dios, en segundo lugar pues con amor cuando nosotros nos” L: (303-310)</p> <p>[...]"ese ejemplo ese empuje que te digan profe Gracias por porque tú eres nuestro mejor ejemplo Gracias por porque estás dedicada a hacer el trabajo porque quieres que las cosas salgan bien y eso es muy importante reconocer las virtudes de nuestro" [...] L: (312-323)</p> <p>IC3 “estableciendo los conocimientos los métodos o lograr los cambios significativos que deben llevar a toda organización a mejorar el cambio operativo sobre la calidad total en cuanto a una reingeniería educativa” L: (609-613)</p> <p>“que permite implementar estrategias en el manejo de cualquier recurso humano o material práctico que permita abordar las funciones gerenciales como es como elemento fundamental en la planificación y específicamente en el</p>	<p>3- ¿Cree usted que el docente con funciones gerenciales es el que propicia la gerencia de cambio desde el liderazgo transformacional en las escuelas de la zona rural?</p>	<p>Cambio Transformacional</p>	<p>Capacidad de Resuesta Transformación Trabajo Colaborativo</p> <p>Valoración del Trabajo Resolución de Problemas</p>
		<p>Visión Trascendental</p>	<p>Motivación Amor</p> <p>Ejemplo Empuje Dedicación Esencia Holística Virtudes Reconocimiento</p>
		<p>Reingeniería Educativa</p>	<p>Visión y misión Conocimiento Enfoque Transformacional Calidad Total</p>
			Planeación

<p>control que debe tomarse el líder para poder abordar los todos los requerimientos que deben influir para que las personas que tengan a su lado puedan abordar objetivamente y tomar en consideración cada aporte es decir si tomamos como gerente una acción dentro de una institución rural esta debe ser avalado no simplemente porque el gerente lo dice sino donde todos podemos compartir una opinión y concretar que una opinión compartida desde la gerencia pues va a permitir que el líder transformacional aborde su calidad en cuanto a su función estrategia o la innovación que permite asociar y utilizar cualquier medio o recurso fundamental para fortalecer su gestión gerencial” L: (614-636)</p>			Control Objetividad Empatía Trabajo Colaborativo Delegar Funciones Responsabilidad Innovación Reconocimiento
---	--	--	---

Fuente: Aportes de los Informantes *elaboración propia García (2024)*.

Para la interrogante número 3, el IC1 establece que los cambios transformacionales son el foco para dicho cambio, a su vez se debe sustentar bajo las capacidades de respuesta la transformación el trabajo colaborativo, la valoración del trabajo y la resolución de problemas como esa sub-áreas o subcategoría que le permitan describir dichos cambios.

Desde este particular como tesista es propicio mencionar lo descrito por Husserl (1962:18) el cual comenta que “el mundo es el conjunto total de los objetos de la experiencia y del conocimiento empírico posible, de los objetos que sobre la base de experiencias actuales son conocibles en un pensar teórico justo”. Desde esta apreciación, es evidente reflejar que los procesos de cambio de la gerencia hacia el liderazgo transformacional, deben constituir un eslabón de innovación y de transformación pueden presentarse en escuela de la zona rural siendo dirigidos por los docentes con funciones gerenciales estableciendo cada parámetro de la valoración del trabajo, así como también, de esa resolución de problemas en las diferentes áreas

y contextos que son interactuantes en dichas instituciones, elevando así sus capacidades y visión de cambio plasmadas en su praxis en las funciones gerenciales.

Por su parte, en función de lo que emerge del C2, tenemos: la motivación, el amor, el ejemplo, el empuje, la dedicación, la esencia holística las virtudes y reconocimiento son esas subcategorías que describen cada uno de los cambios que propicia el gerente desde el liderazgo transformacional en escuelas de la zona rural; estos indicios permiten establecer cuál es la creencia de las funciones gerenciales que debe poseer un docente que ejerza esta responsabilidad en las áreas o en las escuelas de la zona rural.

Dentro de los parámetros de los hechos que se basan en el objeto de estudios y de las descripciones presentadas por los informantes clave, a su vez interpretadas de mi apreciación esta categoría *visión trascendental* en la visión de Husserl (1962:19) “los actos de conocimiento del experimentar que les sirven de fundamento sientan lo real como individual, lo sientan como existente en el espacio y en el tiempo”. Desde esta afirmación, se infiere que cada hecho de conocimientos presentado de manera individual, repercuten en las acciones colectivas dentro de las instituciones educativas y que las evidencias una nueva forma de liderar en los planteles; se pretende realizar transformaciones en la búsqueda de una visión holística, esperando que esta brinde nuevas perspectivas claras y profundas de las metas propuestas fungiendo hacia la práctica del docente con funciones gerenciales desde el liderazgo transformacional sustentado en la complejidad.

Desde esta realidad, apegada a dicha interrogante el IC3 nos presenta una reingeniería educativa para dichos cambios desde el liderazgo transformacional en la que se desprende la visión y la misión, el conocimiento así como también, el enfoque transformacional, una calidad total, la planeación, el control, la objetividad y la empatía además del trabajo colaborativo

sumado a delegar funciones, responsabilidades y la innovación y el reconocimiento como esa subcategorías emergentes que describen cada indicio que propicia la gerencia de cambio en el liderazgo transformacional en la escuela de la zona rural; es donde necesariamente se esquematiza cada uno de estos elementos desde categorías emergentes hacia la subcategorías que emanan desde cada una de estas, para representarlo de manera clara y que establezcan relaciones entre sí, tal como lo muestra la siguiente representación gráfica. Invitando a ver la Figura 12



Figura 12. Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N • 3. García (2024)

Cuadro N° 10: Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.

Conversación del Encuentro	Interrogante de la Entrevista	Categorías	Subcategorías
<p>IC1 “Se considera que casi siempre el docente en funciones gerenciales aplica estrategia con la finalidad de propiciar el conocimiento mediante el fomento de la participación activa en actividades” L: (91-95)</p> <p>“enmarcadas desde el ministerio de Educación y actividades planificadas en las instituciones es de resaltar que la metodología didáctica es un conjunto de estrategias, procedimientos y acciones organizadas y planificadas para mejorar la situación de cualquier Centro educativo” L: (96-103)</p> <p>IC2 “Siempre se ha dicho que aprendemos todos los días, y todos los días es importante que lo poco que sabemos, lo poco que conocemos, porque uno de debe creer que se las sabe todas, uno de enseñar a todas las personas que tiene a su alrededor sobre este proceso del sistema educativo son tantos lineamientos que nos hacen a diario” L: (334-342)</p> <p>“desarrollando este cargo pues tiene que las personas que están a tu lado ya tienen que haber aprendido algo de lo que tú has venido haciendo y por eso es que todos los días aprendemos todos los días enseñamos a ese equipo que tenemos con el que contamos de cómo hacer las cosas porque una sola persona una sola golondrina no hace verano, es importante que todos sepamos lo que tenemos que hacer y en el momento que uno no esté cualquiera de ellos pueda desenvolverse de una manera efectiva en cualquier situación que se presente” L: (347-361)</p> <p>IC3 “elemento inspirador que motiva de una u otra manera para generar o buscar que los obstáculos no dificulten en la apelación sobre las necesidades y emociones de los valores humanos básicos que muchas veces no lo</p>	<p>4- ¿Con qué frecuencia el docente con funciones gerenciales propicia el conocimiento holístico del accionar de su praxis en las escuelas de la zona rural?</p>	<p>Metodología Inteligible</p> <p>Saber Educativo</p>	<p>Proporciona Conocimiento</p> <p>Planificación Organización Acciones</p> <p>Integralidad Lineamientos Conocimiento</p> <p>Aprender a Aprender Trabajo de Equipo Eficiencia</p>
		Elemento Inspirador	Compresión Actualización Aprender a aprender

<p>aprovechamos sino que lo dejamos a un lado por no querer aceptar que podemos mejorar cada conocimiento o cada hecho holístico dentro de la función es decir aprender con la totalización de un gerente educativo” L: (581-593)</p> <p>“transformacional que inspire a otras personas esas inspiración se basa en comprender los cambios que pueden generar dentro de los valores fundamentales del ser humano como es la responsabilidad la cooperación el respeto hacia los demás y hacia uno mismo porque es bueno recordar que cuando mostramos respeto y humildad dentro de un dentro de este tipo de liderazgo como docente mis funciones gerenciales podrían ser un elemento integrador de que considere que se considera como una base fundamental para lograr alcanzar el beneficio que cualquier elemento pueda ser aprovechado como podrían desarrollarse dentro del entorno rural para abordar dentro de la comunidad la institución el docente el alumno el gerente la comunidad en general y todos aquellos que de alguna de una u otra manera generan cambio positivo para los demás.” L: (657-677)</p>			<p>Enfoque holístico Adaptabilidad Valoración Responsabilidad</p> <p>Cooperación Integralidad Humildad Integralidad Cambios Positivos</p>
--	--	--	---

Fuente: Aportes de los Informantes elaboración propia García (2024).

El conocimiento de cada una de las funciones gerenciales permiten establecer de manera integral o holística cada uno de los elementos que pueden formar parte de lo que es el liderazgo transformacional, desde esta perspectiva se establece la interrogante número 4 en la que se fundamenta con qué frecuencia el docente con funciones gerenciales propicia el conocimiento holístico del accionar de su praxis en las escuelas la zona rural; donde cada uno de los informantes clave da su apreciación de manera distinta, hacia la misma interrogante.

Del IC1 se obtuvieron categorías emergentes como: conocimiento, planificación, organización, acciones, son esas subcategoría que se desprenden de una metodología inteligible que es vista como esta categoría emergente, siendo esos indicios holísticos hacia el conocimiento

para el accionar de la praxis en las escuelas de la zona rural apegado a las funciones gerenciales en la que el docente con esta responsabilidades debe ejercer.

Desde otro punto de vista, el IC2, se sustenta al saber educativo en la cual la integralidad, los lineamientos, el conocimiento así como también, el aprender a aprender, el trabajo de equipo y la eficiencia, son esos elementos que representan la frecuencia de las funciones gerenciales que permitan buscar el conocimiento holístico hacia la praxis y el accionar del docente con funciones gerenciales en la escuela de la zona rural, dando su apreciación hacia los parámetros del saber y el conocer hacia un enfoque holístico.

Para estos elementos coincidentes dentro de la interrogante; es propicio de notar que existen elementos convergentes y coinciden para dar explicación a las funciones gerenciales dentro de una visión holística, que propician el accionar en las escuelas de la zona rural describiendo la praxis de los docentes con funciones gerenciales en el sentido Husserl (1982:26) "los conocimientos no siguen sin más a los conocimientos como poniéndose meramente en fila, sino que entran en relaciones lógicas los unos con los otros: se siguen unos a partir de los otros, (concuerdan) mutuamente, se confirman". Desde este enunciado, es propicio notar que cada relación lógica guarda en el hecho investigativo de la praxis del docente con funciones gerenciales desde una visión holística para la complejidad las evidencias como reforzamiento de los hechos que forman parte de este objeto de estudio además de la diversidad de posibilidades que desglosa esta investigación.

En ese continuo, el IC3 hace su comentario y su referencia a esos elementos inspiradores que debe poseer el docente con funciones gerenciales para propiciar ese conocimiento holístico en la que se desprendan de él, la comprensión, la actualización, el aprender a aprender el enfoque holístico así como también la adaptabilidad y la valoración la responsabilidad partiendo con ello

al igual la cooperación, la integralidad, la humildad y la integralidad así mismo, los cambios positivos son esos elementos que deben ser frecuentes en el docente en miras hacia la praxis de las funciones gerenciales que propician el conocimiento holístico. De allí que se representa cada uno de los aspectos de los tres informantes en el gráfico que se presenta a continuación, ver Figura 13:



Figura 13 Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N • 4. García (2024)

Cuadro N° 11: Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.

Conversación del Encuentro	Interrogante de la Entrevista	Categorías	Subcategorías
<p>IC1 “de allí que todo líder debe conocer la realidad de la institución a gerencial reflexionar sus debilidades y fortalezas de tal manera que se planifiquen objetivos además de del alcance que pueda obtener por su parte el liderazgo es la habilidad de y capacidad de una persona de promover con sus acciones y carisma el clima organizacional de la institución así mismo basa el liderazgo desde lo realmente valioso como son los valores” L: (115-125) “principios como guía en su trabajo es decir este debe predicar con el ejemplo lo cual puede ser muy positivo para todos los involucrados por último es importante fundamentar un liderazgo capaz de entender a los individuos desde la situación con ellos y observar el comportamiento de manera tal que se logre los objetivos planteados y planificados en la institución” L: (127-136).</p>	<p>5- Desde su percepción, ¿Cree usted que el docente con funciones gerenciales debería fundamentar su liderazgo en las áreas del pensamiento, desde lo epistémico, axiológico ontológico, como esencialidades del enfoque holístico?</p>	<p>Conocimiento</p>	Reflexionar Análisis Visión Holística Habilidades Capacidades Carisma Valores
<p>IC2 [...]“en todo en lo en el ámbito profesional, personal, en todos los aspectos y nosotros desde cualquier punto de vista mira los alumnos son tan esenciales, se podría decir que los alumnos te miran desde que tu llegas, ya ellos ve algo en ti que ellos quisieran ser; entonces de” L: (372-378) “permitir ti concatenar con toda el personal porque si tú no tratas bien a las personas desde el punto de vista axiológico tú tienes que tener valores que te impulsen a motivar a todo ese personal que tienes al lado y eso te va a permitir que tu logres cada objetivo que te planifiques dentro de la institución, los tres son una forma esencial que cualquier líder debe aplicarlo desde lo más profundo y hemos aprendido que mientras más</p>		<p>Liderazgo</p>	Principios Logros de Objetivos Interconexión Esencia Holística Empatía Valores Motivación Logros de Objetivos Conocimiento Realidad Trabajo Colaborativo

<p>nos acercamos a las personas mientras más cerca estamos de ellos conocemos sus realidades es una forma de lograr la unión, la motivación y el desarrollo de un trabajo efectivo.” L: (380-396)</p>		<p>Perspectiva Integral</p>	<p>Humanista Determina Conocimiento Valorar Praxis Comprensión</p>
<p>IC3</p> <p>[...]“dentro de la perspectiva del pensamiento epistemológico axiológico y ontológico como elemento desde el enfoque gerencial que permite determinar lo humano lo físico y cada elemento que determina la capacidad comprender la necesidades del punto estratégico hacia qué punto podemos nosotros valorar el sentido práctico teniendo en cuenta que hay frases muy muy emotivas como cuando podemos manifestar Si queremos entender el presente debemos comprender el pasado es decir no tomar ningún lineamiento dentro de las funciones gerenciales como un pensamiento fuera del” L: (6688-701)</p>			<p>Gerencia Moderna Esencia Holística Dedicación</p>
<p>[...]“una gerencia moderna una gerencia transformacional que implique desde el punto epistémico y axiológico y ontológico la esencia del enfoque holístico, es decir, gerencia moderna gerencia o función gerencial moderno podría ser parte del compromiso que adquiere el profesional en” L: (706-712)</p>			<p>Vocación Pensamiento Estratégico Innovación Integralidad</p>
<p>[...] “docente no es nada fácil porque la vocación debe ser parte fundamental de cualquier elemento propicio donde esta funciones gerenciales puedan ser parte del compromiso que adquirimos a diario y el liderazgo transformacional podría ser el pensamiento estratégico que implica el estratega el innovador y el holístico dentro” L: (715-722).</p>			

Fuente: Aportes de los Informantes *elaboración propia García (2024)*.

Desde el sentido de la percepción se estableció la interrogante número 5 el cual se ajusta a que el docente con funciones gerenciales debería fundamentar su liderazgo en áreas del pensamiento desde la epistémico, lo axiológico, lo ontológico cómo esencialidades del enfoque

holístico en la cual desde su comentario en la entrevista semiestructurada realizada el IC1 se puede establecer como una categoría emergente; el conocimiento, que concuerdan a reflexionar, así como también el análisis la visión holística, las habilidades y capacidades, el carisma y los valores que puedan tener un docente con funciones gerenciales, además de ello los principios y el logro de objetivos se visualizan como esas ramificaciones que desprenden el conocimiento ajustado a las áreas del pensamiento desde lo epistémico, lo axiológico y lo antológico; vistos como un enfoque holístico para la apreciación del informante clave en la que el investigador pudo analizar cada uno de estos aspectos para su interpretación.

Inicialmente la percepción que se pueda tener de una realidad representa la aproximación a la verdad al objeto de estudio, en ellos cada característica, aspecto o categoría que se le asigne a ese contexto, Husserl (1962:20) comenta que “todo lo inherente a la esencia del individuo puede tenerlo otro individuo, y los sumos universales esenciales, de la índole que hemos indicado en los ejemplos anteriores, acotan "regiones" o “a categorías" de individuos”. Esta visión permite establecer que cada informante puede establecer un punto de vista partiendo de la misma realidad; en este caso las funciones gerenciales del docente y su puesta en práctica desde los contextos de la epistemología, la ontología y la axiología, fungen como factores preponderantes al liderazgo transformacional como una visión holista para la complejidad.

Desde este punto de vista como elemento que fundamenta la investigación para el IC2 establece como un elemento esencial el liderazgo en esta percepción de las funciones gerenciales en la que se debe fundamentar el liderazgo transformacional donde la interconexión, la esencia holística, la empatía, así como también los valores, la motivación, el logro de objetivos y el conocimiento de la realidad, el trabajo colaborativo son esos eslabones que deben integrar cada uno de los elementos del liderazgo transformacional, visto desde las áreas del pensamiento y que

aproximen su fundamentación hacia las funciones gerenciales para los diferentes aspectos epistémicos, axiológicos y ontológicos así pues, que dichas interpretaciones realizadas a estas elocuencias permiten establecer rasgos que pueden ser utilizados en la triangulación y contrastación de cada uno de estos elementos de la investigación y el objeto de estudio analizado.

Desde esta conjetura se establecen los rasgos y esas palabras o elementos que permitan categorizar cada una de la información establecidas por los informantes, en opinión a Husserl (op.cit:20): “entendida puramente como el aspecto que la intuición puede destacar del sonido individual aisladamente o mediante una comparación con otros sonidos como “algo común” en la que el IC3, establece la perspectiva integral, como un elemento dentro de las funciones gerenciales que deben cimentar en las áreas del pensamiento, en ellos las coincidencias permiten reflejar los elementos que forman parte del objeto de estudio, en este sentido como tesista cada palabra o elemento que a mi juicio son de relevancia para la presente tesis doctoral, pueden ser tomados en la concreción de subcategorías que darán respuesta a los procesos investigativos sujetos a la praxis gerencial del docentes desde el liderazgo transformacional .

Desprendiéndose como un rizoma cada elemento que forman parte de esas subcategorías emergentes como son: la visión humanística, la determinación, el conocimiento valorar, la praxis, la comprensión así como también esa herencia moderna y la esencia holística la dedicación que pueda poseer un docente con funciones gerenciales; la vocación, el pensamiento estratégico, la innovación y la integralidad dichos elementos permiten establecer rasgos que son necesarios para la investigación y que permitirán dar indicios hacia la construcción de teorías de las funciones gerenciales desde un liderazgo transformacional enfocados a una visión holística desde la complejidad en la que se pueden establecer de manera gráfica a continuación, se presenta un camino a visualizar la Figura 14:



Figura 14. Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N° 5. García (2024)

Cuadro N° 12: Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.

Conversación del Encuentro	Interrogante de la Entrevista	Categorías	Subcategorías
IC1 "La evaluación en la gestión directiva se podría llevar a un juicio de valor es decir en proceso sin embargo durante el año escolar se han realizado actividades que le permiten al directivo evaluar el desempeño global de la institución es	6- ¿Cómo evaluaría los procesos de la praxis gerencial del docente con estas funciones en las instituciones educativas de la zona rural?	Gestión Directiva	Valoración Evaluación del desempeño Proceso integral Participación Crecimiento

decir desde el director hasta el personal obrero y administrativo e incluso la participación de los representantes ahora bien la evaluación es un proceso continuo integral y participativo por lo tanto se determina que los procesos gerenciales se encuentran en crecimiento.” L: (657-677)

IC2

“Hoy en día, casi no dejan ser gerentes, la dinámica actual ha sido tan difícil, vamos a decirlo así, cada día que pasa son más exigencias del ministerio del poder popular para la educación, claro está que son lineamientos que debemos que cumplir y a lo mejor ellos desconocen la realidad de cada contexto educativo Y eso nos ha permitido pues ir sobre la marcha caminar, día tras día cumplir con las tareas que ellos nos emanan, pero” L: (401-412)

“lado nuestras planificaciones porque recordemos que toda la gerencia educativa debe tener una planificación ya de antemano Y últimamente nos han permitido pues cambiar tantas cosas que tenemos que ir caminando, caminando sobre la marcha y bueno si no hay el trabajo no se detiene como dice un compañero también” L: (414-422)

IC3

“La pregunta 6 me refleja la evaluación del proceso de la práctica gerencial del docente este este es un factor fundamental porque evaluarse debería ser parte significativa de cómo abordar qué debilidades o fortalezas tenemos esto sería fase fundamental donde se permita ejecutar y coordinar cualquier proceso gerencial tomando las diferentes circunstancias dentro del dentro de los elementos internos que permiten valorar una dinámica establecida dentro del complejo organizacional es decir aprovechar el máximo cualquier oportunidad para generar dentro de los principios los valores y las necesidades el abordaje estratégico que” L: (657-677)

[...]“ser parte fundamental de conocerse en primer lugar a uno mismo decir recordar un elemento estratégico como a la planificación estratégica en cuanto a lo referente de la matriz dofa donde podemos aplicar en el sentido didáctico

Nueva Gerencia

Actualización
Lineamientos
Desconocimiento
de la realidad
Tareas

Planificación
Transformación

Fundamentación
Ejecución
Coordinación
Juicio de valor
Necesidades
Diagnóstico
Autoevaluación

Sentido Dinámico

Sentido
Objetividad

<p>dinámico y significativo evaluarnos de forma objetiva es decir como de manera personal qué debilidades tengo qué fortalezas tengo qué me afecta o qué genera mi amenaza y qué oportunidades tengo a mi alrededor por eso es que la formación integral o la formación holística del profesional dentro de la práctica gerencial es parte fundamental para que esta pueda ser evaluada de forma objetiva atendiendo a las diversas situaciones que propician en muchas veces conflicto pero que estos conflictos pueden ser mejorados de acuerdo a la corresponsabilidad de una gerencia emergente estratégica y que el" L: (745-764)</p> <p>[...]“pueda ser evaluada de forma objetiva atendiendo a las diversas situaciones que propician en muchas veces conflicto pero que estos conflictos pueden ser mejorados de acuerdo a la corresponsabilidad de una gerencia emergente estratégica y que el profesional de educación pueda abordar dentro de su área rural o de su entorno profesional como generar el cambio propiciando nuevas oportunidades que sean flexibles que tengan principio que esos valores determinen la necesidad de garantizar ser un líder transformacional un líder innovador un líder con capacidad de influir positivamente en cualquier persona que está a su lado.” L: (763-774)</p>			<p>Matriz DOFA Formación integral Formación holística Diversidad de contexto</p> <p>Corresponsabilidad Nueva Gerencia Capacidad de respuesta Oportunidad Innovación Nuevo Liderazgo</p>
---	--	--	---

Fuente: Aportes de los Informantes *elaboración propia García (2024)*.

En consonancia a las habilidades en la que puede realizar cualquier tarea acostumbrada o una acción en la que se desarrolle el ejercicio laboral, se presenta la interrogante número 6, el cual establece cómo evaluaría los procesos de la praxis gerencial del docente con funciones gerenciales en las instituciones educativas en este particular el IC1, se evidencia que establece la gestión directiva como un elemento que se puede categorizar de manera evidente dentro de las funciones que debe ejercer un docente en las instituciones educativas, donde su responsabilidad sea dirigir la misma en este sentido, se identifican ciertos elementos como lo son: la valoración,

la evaluación del desempeño, el proceso integral, la participación y el crecimiento, de dichos docentes como elementos que subyacen de esta categoría es decir emergen como elemento que permita soportar dicha gestión directiva.

Intrincadamente a esta interrogante el IC2, se establece como una característica o categoría emergente la nueva gerencia, en la que vincula la actualización los lineamientos la planificación la transformación, tareas y en contraposición el desconocimiento de la realidad, como dicha su categorías que pueden ser analizadas de esta información devenida de este informante, el cual ajusta sus comentarios y su experiencia a la evaluación de los procesos de la presencialidad del docente en las instituciones educativas pertenecientes a la zona rural.

Relacionando este planteamiento a la idea fenomenológica de Husserl (1982), podemos denotar las experiencias directas en el cual se establecen los motivos y la forma de inferir, lo percibido, lo recordado, para garantizar la transferencia de un nuevo conocimiento; esto es favorable porque reafirma que cada elemento categorizado en el liderazgo transformacional desde las funciones gerenciales, evidencian que la visión holística pudiera ser funcional en las instituciones educativas de la zona rural desde la cosmovisión de la complejidad en la cual se evalúen los diferentes indicios y factores que se presentan en el acontecer diario de las funciones gerenciales.

Aunado a ello, el IC3 se pueden analizar ciertos vestigios hacia el sentido dinámico que debe tener esta praxis gerencial del docente y en la que se ramifican diversas subcategorías como lo son: el sentido la objetividad, la matriz FODA como elemento del diagnóstico la formación integral, la formación holística así como también, la diversidad de contextos que pretenden tener una corresponsabilidad hacia la nueva gerencia, la capacidad de respuesta, la oportunidad de igual forma la innovación y el nuevo liderazgo, dichos elementos permiten visualizar los

diferentes procesos que puede realizar un docente con funciones gerenciales que pretenda ejercitar su praxis hacia el funcionamiento de las instituciones educativas de la zona rural.

Husserl (1982 :29) expresa que “la percepción es meramente vivencia de mi sujeto, del sujeto que la percibe”. En ello es propicio enfatizar que cada una de estas categorías y subcategorías reflejadas para la evaluación de los procesos de la praxis gerencial, son pertinentes enfocarlas o visualizarlas desde un gráfico, por la convergencia puntual hacia la praxis gerencial del docente. Ver Figura 15.



Figura 15. Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N • 6. García (2024)

Cuadro N° 13: Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.

Conversación del Encuentro	Interrogante de la Entrevista	Categorías	Subcategorías
<p>IC1 “La gerencia educativa es el procedimiento mediante el cual se dirige una institución por lo tanto este debe contar con conocimientos en planificación dirección y control con el fin de lograr los objetivos previamente establecidos por ende todo gerente debe tener capacidad en la praxis gerencial” L: (657-677)</p> <p>IC2 “Muchas veces nosotros pensamos que es mucho trabajo pero es lo que nos permite a nosotros saber y conocer de qué estamos realmente hechos verdad, porque asumimos una responsabilidad que va más allá de un simple nombramiento. Yo pienso que va de la mano con el amor llenarte de amor para hacer lo que debes hacer como lo debes hacer de no atropellar a tu” L: (427-436)</p> <p>[...] “cuando te dicen usted va a ser el nuevo director automáticamente te conviertas en el enemigo de todo tu personal aun cuando creías que eran mejores amigos, pero desde la praxis gerencial debemos tener muchas capacidades habilidades, destrezas; debemos ser no solamente psicólogo, maestro, amigo, compañero, de todo debemos tener de todo para poder llover este trabajo de una manera efectiva.” L: (439-449)</p> <p>IC3 [...] “acuerdo a su capacidades esto forma parte de tomar una gerencia emergente que amerita promueve el compromiso de cada individuo dentro de las funciones esto va a permitir que dentro de las organizaciones en cualquier ámbito bien sea en la base en la educación básica en la educación profesional en la educación universitaria en la educación dentro del contexto doctoral o cualquier oportunidad de cambio que permita generar nuevo conocimiento y hacer que este aprendizaje tenga una realidad emergente y que se conviva o que se pueda generar los cambios operativos que” L: (781-794)</p> <p>“permiten asociar a cualquier proceso gerencial del docente que aplica y genera y genera un nuevo elemento dinámico que permita asociar la capacidad de influir estratégicamente en los demás es decir</p>	<p>7- En su opinión, ¿La praxis gerencial del docente es un proceso que va de la mano de sus capacidades?</p>	<p>Gestión Educativa</p> <p>Representatividad Gerencial</p> <p>Gerencia Emergente</p>	Procedimientos Conocimiento Planeación Dirección Control Logros de objetivos Capacidades Metas Tareas Igualdad Equidad Comprensión Liderazgo Comprensión Niveles Conocimiento Transformación Integral Capacidad Dirección Toma de decisiones Flexibilidad

<p>aprovechar cualquier recurso tomando en cuenta las diferentes tomas de decisiones dentro de la flexibilidad institucional avalada por el por la por el cumplimiento de cada de cada profesional en educación asumiendo sus propias exigencias incubando nuevos saberes dado que el elemento innovador del líder” L: (795-807)</p> <p>“va a generar una unión sistemática dentro de sus capacidades, es decir como profesional las capacidades deben ser holísticas porque esto me va a permitir asociar de manera pertinente ante una realidad en la cual convivimos a diario como educadores como personas como profesionales y en su defecto concretar las competencias como un líder gerencial capaz de transformar nuevas ideas para el beneficio de todo un colectivo educativo.” L: (810-820)</p>			<p>Cumplimiento Metas Nuevos Saberes Innovación</p> <p>Sinergia Pertinencia Perfeccionamiento</p>
--	--	--	---

Fuente: Aportes de los Informantes *elaboración propia García (2024)*.

Como un primer paso para la descripción de la dialogicidad de los informantes en esta interrogante, es oportuno destacar a Husserl (1962:30) el cual manifiesta que “toda objetividad empírica concreta se subordina con su esencia material a un género material (sumo) a una “región” de objetos empíricos”. Esta interesante cita, valida de alguna manera oportuna la opinión de los informantes, este se ha convertido en el desarrollo de la investigación como un elemento que genera una información o material que permitirá hacer la base fundamental para la construcción descriptiva de las funciones que debe poseer un docente con funciones gerenciales desde el liderazgo transformacional, siendo un elemento que sustenta cada esencialidad de este objeto de estudio y en mi postura como tesista permite reflejar los elementos que contrasta los fundamentos para establecer las capacidades del docente con esta responsabilidades gerenciales en las instituciones educativas de la zona rural.

La influencia interpersonal hacía que las capacidades que pueden poseer las personas para ejercer una actividad o responsabilidad dan indicio a la interrogante número 7 el cual se fundamenta en su opinión la praxis gerencial del docente es un proceso que va de la mano de sus

capacidades; desde esta conjetura el IC1 enfatiza que, la gestión educativa es elemento fundamental para dichos procesos y en consonancia a ello, se refleja los procedimientos el conocimiento, la planeación y la dirección, el logro de objetivo y las capacidades como esos elementos que subyace desde esta categoría que se acopla a los procesos que van de la mano de las capacidades del docente con funciones gerenciales.

Como un interdicto a ello, el IC2, establece dentro de sus experiencias y manifestaciones realizadas en la entrevista: la representatividad gerencial, como un elemento propicio desde este proceso de las capacidades del docente en la que se conjugan las metas, las tareas, la igualdad, la equidad, la comprensión, el liderazgo como ramificaciones que se desprenden de esta representatividad gerencial, ajustada a la praxis gerencial del docente y sus capacidades dentro de las funciones ajustadas a su responsabilidad en las instituciones educativas.

Cada uno de estos elementos permiten enfatizar las experiencias y el conocimiento que tiene los informantes hacia cada una de los interrogantes, para lo cual el IC3, establece dentro de sus opiniones hacia la praxis gerencial del docente en los diferentes procesos y sus capacidades para ejercer el liderazgo transformacional: la gerencia emergente como un elemento esencial y notorio dentro de estas capacidades o habilidades, es allí donde la divergencia desde esta opinión se enfoca hacia la comprensión de los niveles del conocimiento, así como también, la transformación integral, las capacidad, la dirección, para cada uno de ellos en la que la toma de decisión, la flexibilidad, el cumplimiento, las metas, los nuevos saberes y la innovación se encuentran de la mano también de la sinergia y la pertinencia, así como también, el perfeccionamiento siendo evidentes, según este informante la necesidad de estar dentro de las capacidades del docente con funciones gerenciales para liderizar una escuela en la zona rural.

En aras de sustentar lo antes expuesto se consideró la opinión a Husserl (1962:169) al momento de exponer que “es absolutamente necesario comprender la raíz esta situación con los diversos puntos de vista que le son propios”. De allí, la praxis del docente permite reflejar o tener una holística del liderazgo transformacional como elemento gestante en la interacción de la gestión educativa, representatividad gerencial y gerencia emergente la cual son consideradas como categorías emergente del objeto de estudio de la tesis doctoral, permitiendo esquematizar a través de un gráfico de la manera siguiente, se presenta la Figura 16.



Figura 16. Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N° 7. García (2024)

Cuadro N° 14: Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.

Conversación del Encuentro	Interrogante de la Entrevista	Categorías	Subcategorías
<p>IC1 “Tomando en cuenta que la complejidad es una forma de pensar desde el orden y el desorden es decir muchas unidades básicas que interactúan entre sí en tal sentido el docente en funciones directivas debe estar siempre dispuesto a aprender y adaptarse a la realidad puesto que la adaptación es el resultado de la capacidad que tiene un fenómeno determinado de aprender.” L: (169-164)</p> <p>IC2 “Yo pienso que la motivación, la empatía es algo muy importante debemos tener, pues si no nos ponemos en el lugar del otro, va ser difícil que podamos convivir en armonía y lo que es la parte humanista, la parte de la amistad, el compañerismo que podamos lograr entre todos un ambiente armónico en la comunidad educativa, donde los estudiantes se conviertan en el centro, en esa esencia que tiene cada institución que es logra de la educación una transformación que se lograra desde un nuevo liderazgo.” L: (455-470)</p> <p>IC3 [...]“a su naturaleza y el pensamiento de la práctica gerencial de los docentes es un factor que se contrapone dentro de los modos de conocer y el modo de pensar eso permite generar una sin un elemento que significa a un educador investigador que permite racionalizar sus pensamientos tomar en cuenta cómo podemos intervenir dentro de la idea de ayudarnos o generar una complejidad ontológica que permite asociar el pensamiento la realidad y el conocimiento específicamente cuando este exige el nuevo cambio de una de un de un” L: (827-839)</p> <p>“contraposición de los modos de conocer la complejidad de un de un factor fundamental como es la gerencia el sistema gerencial de las funciones dentro de una escuela rural sería parte significativa de entramar desde el punto de vista holístico o de la representación de una de dicha para presidencial para alcanzar nuevos saberes nuevos conocimientos y que esto puedan ser aprovechados a la hora de sustentar la calidad de las funciones estratégicas que se deben implementar como profesionales de la docencia con gran con amplio criterio de ser un líder transformacional y genera esta práctica gerencial como parte del compromiso en el día a día en el sistema” L: (844-858)</p>	<p>8- ¿Sobre qué criterios se articula la complejidad en la praxis gerencial de los docentes con funciones gerenciales en las escuelas de la zona rural?</p>	<p>Estilo de Pensamiento</p> <p>Nuevo Liderazgo</p> <p>Docente Investigador</p>	<p>Interconexión Aprender a Aprender Adaptabilidad Capacidad</p> <p>Motivación Humanista Empatía Cambios Educativos</p> <p>Interconexión</p> <p>Procesamientos Cambios Educativos Transformación</p> <p>Visión Holística Representatividad Innovación Aprender a Aprender Oportunidad Principios Compromiso</p>

Fuente: Aportes de los Informantes elaboración propia García (2024).

Desde una visión fenomenológica para describir la interrogante planteada, es propicio mencionar lo expresado por Husserl (1962:149): "a cada región corresponde una ontología regional con una serie de ciencias regionales cerradas o interdependientes, o que respondan una sobre otras, en exacto para el realismo a los géneros zumos que tienen su unidad en la región". Esta afirmación, describe las perspectivas de los informantes y los elementos que generan interdependencia en la práctica de las funciones gerenciales, vista desde la complejidad cada elemento como el estilo del pensamiento el nuevo liderazgo y la visión del docente investigador, permiten constituir categorías emergentes para este fenómeno de estudio, que describe las funciones gerenciales del docente y su praxis en las escuelas de la zona rural.

Como una articulación a los diferentes fenómenos del mundo es propicio enfatizar y asumir que el conocimiento busca cierto orden. En este sentido la investigación sustenta criterios hacia la complejidad para analizar los diferentes elementos que se vinculan a través del liderazgo transformacional desde un enfoque holístico para validar las funciones gerenciales de un docente en la escuela de la zona rural, en ello se establece la interrogante siguiente sobre qué criterios articula la complejidad en la praxis gerencial del docente con funciones gerenciales en la escuela de la zona rural, desde esta premisa el IC1 permite realizar o reflejar criterios al momento de su entrevista en la que puntualiza, los estilos de pensamiento como una foco emergente, en este caso para dicho criterios que articulan la complejidad en la praxis gerencial, estableciendo intrincamiento en la interconexión, el aprender a aprender y la adaptabilidad así como también, la capacidad, como subcategorías emergentes que dan sentido a dichos estilos de pensamiento que sustentan las funciones gerenciales en las instituciones educativas.

Como una forma de analizar y reflexionarlo los diferentes aspectos del pensamiento y de la sociedad el IC2 establece, en su entrevista realizada como un identitario el nuevo liderazgo,

que debe tomarse en cuenta como criterio que articulen la complejidad en la praxis gerencial en la cual se ramifica la motivación, ser humanista, la empatía y los cambios educativos como esos elementos que amalgaman y que ayudan a estructurar cada uno de las funciones gerenciales que deben sustentar la praxis gerencial desde la articulación para la complejidad en cada aspecto del quehacer educativo y gerencial en las planteles de educación rural.

Como el propósito de reflexionar sobre los diferentes criterios que conciernen la complejidad en las funciones gerenciales, el IC3, en el conversatorio sostenido al momento de la entrevista semiestructurada aplicada, se puede evidenciar que este, asume a un docente investigador como ese elemento fundamental que debe tenerse en cuenta al momento de articular la complejidad y la praxis gerencial, sumando a ello, cada uno de los elementos o ramificaciones que se deben establecer, desde allí se evidencian ciertas subcategorías emergentes, que dan explicación a estos discernimientos, en la cual la interconexión, los procesamientos, los cambios educativos, la transformación, así como también una visión holística, la representatividad y la innovación; por su parte el aprender a aprender, la oportunidad y los principios y el compromiso generan cada uno de estos criterios que pueden ser tomados como compendios que sustentan la concreción de un constructo teórico de liderazgo transformacional desde un enfoque holístico desde la complejidad, ajustados aquellas nuevas perspectivas de la gerencia que deben poseerse en las escuelas de la zona rural.

Desde este particular Husserl (1982), nos habla sobre que la fenomenología que designa a una ciencia diferentes nexos en las disciplinas científicas en el cual se establece en tiempo para todo pero que ni esta misma fenomenología, aplica un método en la actitud intelectual, es decir; que esta diversidad de interconexión representa la complejidad en las funciones gerenciales permite establecer una nexo entre cada elemento que forme un todo, que soporte las bases para el

liderazgo transformacional en las funciones gerenciales del docente que ejerza la responsabilidad de dirigir a una institución, partiendo de ellos, es propicio presentar las siguientes figura que esquematiza cada uno de los elementos ajustados al objeto de estudio de este trabajo doctoral que apropiá de las praxias de las funciones gerenciales del liderazgo transformacional desde en una visión holística para la complejidad. Desde este particular se presenta la Figura 17.

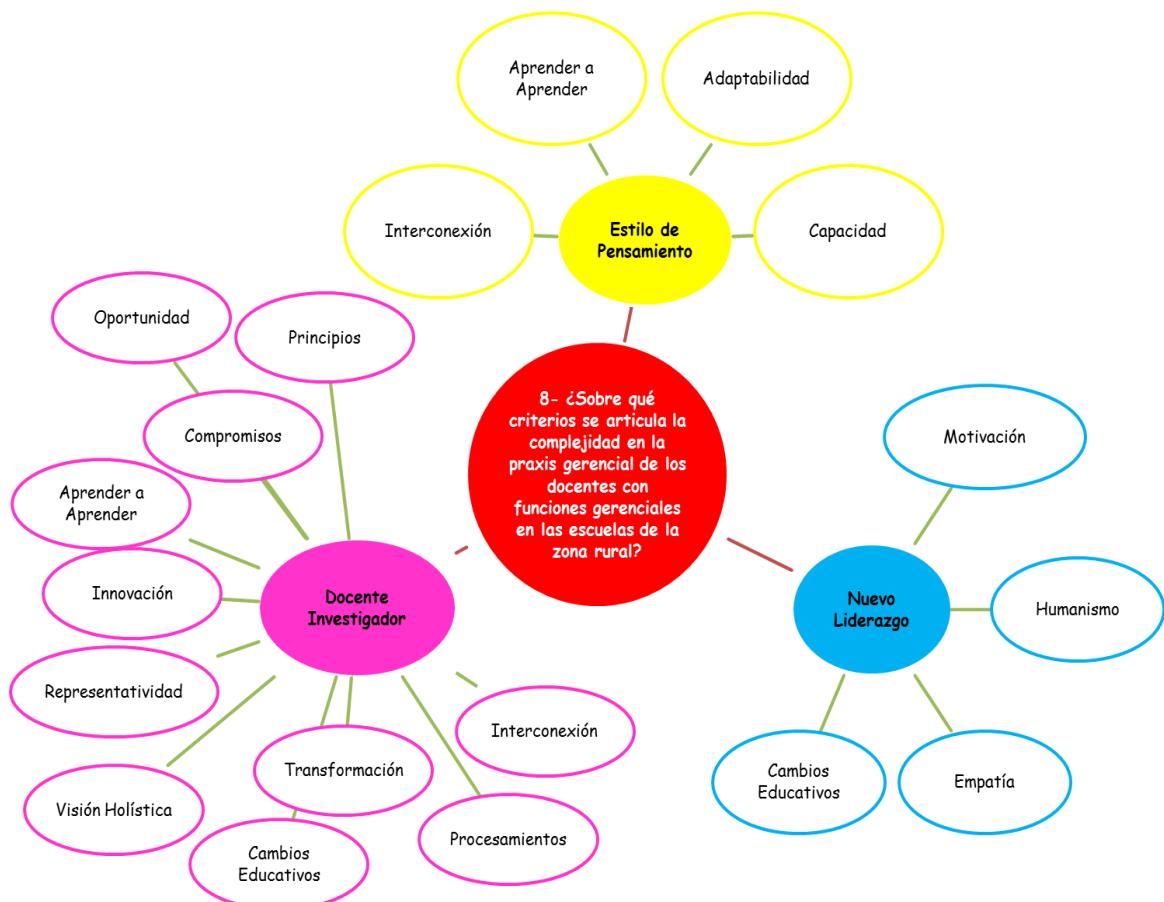


Figura 17. Representación gráfica de categorías y subcategorías interrogante N° 8. García (2024)

Cuadro N° 15: Matriz de Categorización de la Información desde los Aportes de los Informantes: categorías y subcategorías emergentes.

Conversación del Encuentro	Interrogante de la Entrevista	Categorías	Subcategorías
IC1 [...] “a destacar la importancia de ser estratégico responder las maneras de abordar la gestión organizacional como un como un	9- ¿Cómo evaluaría la interconexión entre el liderazgo		Acción Estratégica

<p>conjunto de conocimientos circular complejo y holístico es decir el profesional de la educación como gerente se busca enriquecer para entender el conocimiento como un producto de la calidad de vida en cuanto a la transformación conocimientos de sus” L: (180-198)</p>	<p>transformacional, enfoque holístico, y la praxis gerencial en el contexto de la complejidad en las instituciones educativas de la zona rural?</p>		<p>Conocimiento Interacción Formación permanente</p>
<p>“ejercicio gerencial con fines de garantizar una información que corresponde a los datos que caracterizan las creencias juicios y emociones permitiendo así abordar la realidad en cuanto a la red a la recepción de conocimiento basado en una organización y así proporcionar con un análisis el diálogo que corresponde a la interrelación lingüística emocional que enmarca las características de la complejidad de la práctica gerencial para conocer las realidades que indiquen el conocimiento basado en los medios estratégicos que fundamenta el sentido del objetivo gerencial especialmente cuando se busca corresponsabilizar” L: (200-215)</p>	<p>[...]“evidentemente esto parte del compromiso de las instituciones educativas donde la preferencial aborda la realidad en cuanto a los requerimientos de esa interconexión que debe existir entre un liderazgo transformacional y el enfoque holístico para concretar la práctica gerencial en la” L: (219-226)</p>	<p>Ejercicio Gerencial</p>	<p>Corresponsabilidad Compromiso</p>
<p>IC2</p> <p>“Esto van unidas una de la otra, puesto que el liderazgo transformacional” L: (476-477)</p> <p>[...] “parte de que el director está aislado de la realidad está aislado de su personal de que está en una oficina no parte de ese punto de vista. Yo soy de las personas que me veo más en cada espacio, no se me quita de hacer un café de salir y repartir un café al personal porque yo pienso que es ese contacto esa esa forma de convivir con tu personal, de que no te vean como una autoridad que hay allí en la institución; sino que te vean como un ejemplo como alguien que quiere que” L: (487-499)</p>	<p>[...]“sea de la mejor manera y que podamos todos convivir que podamos lograr que nuestros estudiantes aprendan porque desde el punto de vista docente yo siento que hemos dejado mucho hemos dejado de caer la educación por uno u otro motivo pero ha ido decayendo un poco y es importante que nuestros docentes el día que de mañana cuando estén en una universidad puedan decir con honor con honra estudié en la institución tal me dio clase el profesor tan y aprendí lo</p>	<p>Visión Docente</p>	<p>Interacción Desconocimiento de las funciones gerenciales Aprender a aprender</p>

que aprendí gracias a eso y desde este punto de vista pues debemos lograr que todas estas estrategias que podamos utilizar o implementar en una institución educativa nos permitan mejorar la realidad del contexto que vivimos independientemente, pues de los pensamientos religiosos que tengamos pero nos debemos a un sistema educativo que requiere de cambio y de cambios que transformen de una manera efectiva el aprendizaje de los estudiantes.” L: (502-526)

IC3

[...] “prácticas gerencial es un elemento complejo que me permite confrontar distintos hechos o enfoque de estilo de pensamiento un raciocinio que me permite construir el conocimiento científico que va asociado a cada fundamento y que depende de un nuevo paradigma que determine la episteme fundamental de la capacidad de generar un holismo dentro de la complejidad de los saberes dentro del entorno gerencial especialmente como profesional de la docencia que involucra dentro de las áreas rurales la construcción de paradigmas” L: (867-879)

“intervenir holísticamente esto es él estos tres factores o tres medios o tres elementos que podrían ser un factor fundamental donde la complejidad es la base fundamental de asumir dentro de la institución rurales el abordaje es fundamental de generar nuevos pensamientos positivos que involucren la motivación el estudio del hombre la capacidad de pensar él y esencialmente la espiritualidad que permite asociar dentro de la razón y el espíritu del ser humano como parte de un complejo holístico que se convierta en un conocimiento científico avalando así o evaluando la manera de la interconexión de estos tres factores o tres elementos para asociar el compromiso que uno adquiere al momento de generar como educador la el pensamiento es el pensar de la realidad y poder ver más allá de lo que queremos hacer y no quedarnos simplemente en un proceso formal que no es que no esté asociado al compromiso que se adquiere al momento de ser un educador específicamente en el área rural que más que por su vulnerabilidad pueden requerir más nuestras opciones dentro de la formación y gerencial” L: (883-908)

Integralidad
Enfoque transformacional

Habilidad Gerencial

Estilo de Pensamiento
Razonamiento
Construcción
Nuevos Paradigmas
Capacidad
Interconexión
Innovación
Motivación

Análisis
Conocimiento
Integralidad
Compromiso
Visión Holística

Fuente: Aportes de los Informantes *elaboración propia García (2024)*.

Desde las diferentes actividades realizadas para que una organización desarrolle todas sus acciones de manera eficaz, es propicio referirse a los roles o responsabilidades que establecen las articulaciones que los elementos que permitan constatar y evaluar la direccionalidad de las funciones gerenciales, esta singularidad comenta Husserl (1962:167), que “el contenido esencial entero, en la plenitud de su concreción, lo eleva a nivel de la conciencia”. Partiendo de la sustentación, como tesista infiero que, cada elemento presente en la categorización de este indicador forma parte de un todo desde una visión holística y compleja; representan elementos que contextualizan las funciones del docente gerencial desde una visión del liderazgo transformacional, donde la ejecución gerencial, la visión del docente y las habilidades gerenciales; establecen esos elementos característicos para esta función y que representarán elementos que describirán cada uno de los indicios al objeto de estudio.

En este particular se establece la interrogante cómo evaluaría la interconexión entre liderazgo transformacional el enfoque holístico y la praxis gerencial en el contexto de la complejidad en las instituciones educativas de la zona rural, para lo cual el IC1, dentro de su proceso de entrevista partiendo de su experiencia y quehacer cotidiano, establece que el ejercicio gerencial es uno de esos elementos que se pueden evaluar en dicha interconexión, desde allí, subyace las acciones estratégicas, el conocimiento, la interacción y la formación permanente para tal fin además de la corresponsabilidad y el compromiso, que se debe tener en el ejercicio de las funciones gerenciales dentro de las instituciones educativas.

Partiendo de lo antes mencionado el IC2, establece que la visión del docente, es el elemento que categoriza dicha evaluación de la praxis gerencial desde un contexto de la complejidad, que vincula o interconecta el liderazgo transformacional, el enfoque holístico y la praxis gerencial, desprendiendo de ello, la integralidad y el enfoque transformacional como

elementos que brindan dicho soporte para esta categoría contextualizando la complejidad y su vinculación en las funciones gerenciales para las instituciones educativas de esta zona.

Como un elemento que permite cambiar las expectativas e interconectar diferentes elementos de una organización se deducen del IC3, las habilidades gerenciales, estas se presentan como un eslabón emergente que categoriza dicha interconexión, así como la evaluación que puede realizarse al liderazgo transformacional, el enfoque holístico y la praxis gerencial desde un contexto de la complejidad y que desde este se desprenden un sinfín de elementos que describen el estilo del pensamiento, el razonamiento, la construcción, los nuevos paradigmas, la capacidad la interconexión, así como también, la innovación, la motivación y el análisis del conocimiento, la integridad y el compromiso, así como la visión holística de cada uno de los elementos que pueden ser vinculantes a la interconexión existentes entre liderazgo transformacional.

En este sentido el enfoque holístico y la praxis gerencial; resaltan cada elemento como un factor fundamental para desarrollar las responsabilidades pertinentes para los docentes de funciones gerenciales, en donde la praxis interactúa con el liderazgo transformacional y el quehacer cotidiano y lo vincula con la complejidad de los hechos sociales de las instituciones educativas de la zona rural, este fundamenta el holismo que se debe poseer en la gerencia educativa de cualquier entorno educativo. Lo antes planteado permite esquematizar de manera gráfica cada uno de estos elementos de la manera siguiente invitando a ver la Figura 18.



Teorización Triangulada de la Investigación.

Los diferentes procesos de acopio de información, permiten valorar los métodos en el análisis del objeto de estudio de la investigación misma. El acercamiento a la verdad desde su significado y la interpretación establece un proceso coherente y lógico a través de los resultados, estos brindan aportes que permiten reflexionar sobre el proceso continuo que se puede lograr en la relación sistemática de los diferentes procesos en las categorías y subcategorías emergentes atribuidas a la sistematización de un estudio llamado: proceso de teorización, este fungo como un abanico de infinitas posibilidades en el que se reflexiona cada elemento de manera

sistemática de una forma crítica, en donde la interpretación es guiada por una fundamentación conceptual de contraste con cada elemento dentro de un paradigma investigativo, con ello se fundamenta la naturaleza de la investigación, incluyendo hasta las diferentes etapas del fenómeno utilizada para su interpretación.

Este proceso permite desde la observación y el análisis del investigador, reducir y tomar en cuenta las diferentes interconexiones que se puedan presentar desde las subcategorías, es decir esa coincidencia que predomina dentro de la construcción de teorías puede llegar a ser utilizada por el investigador basado en el objeto de estudio, dichas coincidencias se fundamentan en la praxis del docente con funciones gerenciales del liderazgo transformacional, estas permiten vincular cada uno de los significados desde esos elementos que emergen del proceso de investigación, apegados a las entrevistas realizadas a los informantes clave, en ese decir, la investigación desarrollada asume su organización triangular a partir de la estructuración y elementos coincidentes tales como: la actualización, en el aprender a aprender, la dirección, la eficiencia, la empatía, la interacción, la interconexión, la motivación, la realidad la transformación y la visión holística, cada uno de estos elementos emergentes permitieron interpretar y describir elementos innovadores al objeto de estudio.

Este punto se hace coyuntural porque toma de cada una de las subcategorías emergentes para teorizar, evidenciar y describir los elementos que convergen y se entrelazan para dar explicación a las praxis del docente con funciones gerenciales desde liderazgo transformacional en el cual se apoya desde una visión holística para la complejidad, estos elementos permiten establecer o dar indicios a la teorización que consiste en las relaciones existentes entre cada una de ellas con el propósito de realizar una integración lógica y coherente en el devenir que se presenta en el hecho investigativo y que son evidentes en la responsabilidades que se puedan

presentar en los docentes con funciones gerenciales que se encuentran desempeñando su función en la escuela en la zona rural.

Dentro de la perspectiva de liderazgo transformacional y los nuevos énfasis que representa en el ser humano para adaptarse a la realidad y generar nuevos cambios surge la actualización, ella determina un enfoque de experiencia y percepción ante el mundo, en este sentido, el liderazgo transformacional visto desde las funciones gerenciales, presenta una visión holística en el cual los individuos interpretan su entorno y se adaptan al futuro, obteniendo un sinfín de posibilidades hacia las acciones colectivas que están prestas al compromiso de una organización, en ello se evidencian fenómenos que surgen dentro de la interacción y la conversaciones dentro de la misma organización, nociones que permiten especialmente al líder transformacional generar indicios hacia la actualización de los docentes con funciones gerenciales, para ello se presentamos lo expuesto por, Imbernón (1998: 23), indicando que existe un:

Componente práctico, ya que los profesores y profesoras adquieren un cuerpo de conocimientos y habilidades especializadas durante un período de formación a lo largo de la vida profesional como resultado de una intervención en un contexto y una toma de decisiones aplicadas a situaciones únicas y particulares que encuentran durante el desempeño de su labor.

En este enfoque la actualización representa un concepto, una definición de dependencia en las realidades que cambian con el tiempo, desde allí esa entidad de interdependencia-independencia a las diferentes acciones que caracterizan el conocimiento centrado en la actualización desde liderazgo transformacional para las funciones gerenciales, además permite visualizar la comprensión de estándares de calidad, integrado a la esencialidad y relevancia adaptada a este tipo de liderazgo, dicha comprensión de este elemento permite constituir nuevos elementos que transforman el mundo laboral donde se adapten diferentes metodologías hacia diferentes contextos conceptos y estrategias que van desde los conocimientos propios de las

funciones gerenciales hasta los nuevos elementos tecnológicos que generan relevancia e innovación en la resolución de problema de manera eficaz en la gerencia, este accionar genera un aprendizaje continuo y constructivo en la que se acumulan diferentes herramientas que permiten la resolución de problemas, siendo un eslabón clave en el desarrollo personal y profesional del docente con funciones gerenciales que desarrolla sus funciones en la escuela de la zona rural.

Desde este punto como un fundamento para las actitudes del docente con funciones gerenciales, visualizamos los procesos de actualización, apegados al enfoque holístico para el liderazgo transformacional, ello genera ciertas asociaciones al compromiso ético y moral, al respecto, Imbernón (1998: 21), continua diciendo:

1.-El de la transmisión de valores, ya sea para encasillarla en unas funciones de transmisor cultural de los valores perennes de una determinada sociedad o para cuestionar este papel y establecer más una función de análisis crítico de esos valores.2. El del análisis de lo que comporta asumir una profesión y una cultura profesional en una escolarización total de la población y con grandes medios de información.3. El del análisis de la existencia o no de un conocimiento especializado.4. El del exceso de funciones por la crisis de otras instancias educativas.

Desde este punto de vista la actualización se sustenta en esa necesidad imperante hacia el cambio en donde los diferentes valores y principios éticos y morales promueven un accionar hacia el liderazgo transformacional desde el bienestar social y la equidad de la organización; en ello se fundamentan los diferentes elementos que influyen hacia la justicia social y el respeto dentro de los derechos individuales y colectivos en una institución educativa, para ello se plantean desafíos éticos que requieren una reflexión crítica hacia los nuevos cambios estructurales a la manera de gerenciar en su adaptación a las nuevas tecnologías, partiendo de las creencias adaptadas a los constantes cambios del mundo tecnológico, especialmente, lo que permite generar herramientas hacia la resolución de problemas en las instituciones educativas ubicadas en la zona rural, representando un eslabón hacia el liderazgo transformacional desde

una visión holística partiendo desde la complejidad de los hechos relacionados con el objeto de estudio.

Como un hecho orientador hacia las subcategorías emergentes que se entrelazan en cada uno de los elementos emanados de la entrevista aplicada a los informantes clave, el aprender a aprender se presenta con una naturaleza dinámica y subjetiva partiendo desde el conocimiento de las funciones gerenciales que pueda poseer un docente, en ello, la actividad de adquisición y transformación de conocimiento se involucra desde la reflexión y autorreflexión de cada uno de los hechos de la realidad que presenta cada institución educativa y que dependen de ciertas competencias preestablecidas para cada centro educativo, García y otros, (2018: 15), desde su guía Aprender a aprender. Hábitos, métodos, estrategias y técnicas de estudio, describen que:

En la era actual de la globalización, el estudiante necesita percibir, organizar, almacenar y recuperar la información basándose en los conocimientos aportados por la neuropsicología....la situación o contexto cambiante del mundo contemporáneo; es imperativo que conozca el flujo permanente de información canalizada por los circuitos cerebrales que regulan la conducta en cada aprendizaje e inciden en la educación y calidad de vida de su persona...

Los rasgos de la globalización y el almacenamiento de información que se desprende del aprender a aprender propician los diferentes procesos de aprendizaje como fortaleza para las funciones gerenciales de manera en que el líder transformacional ejerza dichos parámetros en estas funciones vista desde uno holística que trascienda a la complejidad, estas acciones representan una estrategia que busca la flexibilidad, la originalidad para ser efectivas durante cualquier gestión que cuestione y que rompa parámetros hacia los modelos mentales preestablecidos para el ser que representa el docente con funciones gerenciales, de allí que, comprender su propia forma de aprender a aprender y sus relaciones con el mundo constituirá los elementos necesarios para adaptarse a las nuevas realidades, y enfatizar la importancia de ejercer

una nueva gerencia o un nuevo liderazgo en las instituciones educativas, que parta desde la transformación hacia el aprender a aprender de cada una de los contextos implícitos para la función gerencial.

Esta apreciación constituye o explora cómo las creencias, los enfoques epistémicos evidentes en los procesos de aprendizaje estimulan el conocimiento de cada uno de los elementos de las funciones gerenciales inmersas en el liderazgo transformacional. La idea anterior implica una comprensión crítica hacia el aprender a aprender en la adquisición de nuevos conocimientos y su adaptabilidad en la influencia desde la construcción personal y colectiva hacia el compromiso y el establecimiento de nuevos elementos preponderantes hacia el liderazgo transformacional en las instituciones educativas de la zona rural.

Por otra parte, los parámetros de la holística que representa el aprender a aprender, en miras de la integralidad, está sustentada por García y otros, (2018: 15), prevaleciendo una especie de sintonía con la intención desarrollada, y expresada en la cita que sigue a continuación:

El enfoque holístico del aprendizaje obliga al estudiante a aprender con todo el cerebro. Ante esta nueva exigencia educativa, encuentra dificultades para relacionar cerebro, cognición y emoción cuando aprende; es decir, enfrenta “un nuevo concepto de aprendizaje” que resulta básico para su desarrollo personal y mental...

La relación establecida entre la visión holística del liderazgo transformacional y los diferentes procesos de aprender a aprender de las funciones gerenciales estimula la creencia al compromiso con el aprendizaje, y a la motivación que se obtenga desde las capacidades para la resolución de problemas en diversas situaciones, fomentando la adaptabilidad a los procesos reflexivos conscientes dentro del desarrollo de las habilidades metacognitivas que se puedan poseer desde las funciones gerenciales, y que sean de responsabilidad del docente que ejerza liderazgo transformacional en cada uno de los contextos institucionales de la gerencia educativa.

Las nuevas arquitecturas del funcionamiento a los parámetros del aprender a aprender en su interconexión con las funciones gerenciales, están acorde en lo expresado por García y otros (2018: 15):

...Las experiencias crean el contexto del aprendizaje e impactan en el desarrollo del cerebro que, debido a la capacidad plástica, cambia su arquitectura, funcionamiento e interconexiones neuronales en cualquier momento, dejando en claro que esa evolución cerebral no es lineal ni secuencial, sino supeditada a épocas claves del desarrollo humano con el aporte de los conocimientos, habilidades y emociones.

Desde esta apreciación los diferentes contextos que puedan establecerse en el liderazgo transformacional guían diferentes procesos de integralidad y cohesión entre las acciones y las creencias centradas en los valores del *aprender a aprender* dentro de las responsabilidades sociales e individuales así como colectivas de los docentes con funciones gerenciales y de liderazgo transformacional en las escuelas de la zona rural, dicho compromiso representa un valor central que promueve el enfoque integral desde lo institucional y lo comunitario que beneficie los diferentes elementos que fomentan el liderazgo transformacional en las funciones gerenciales.

Las experiencias y habilidades presentadas dentro de las funciones gerenciales y que son vinculadas al liderazgo transformacional nos lleva a establecer la *dirección* como un elemento que se encuentra en los hallazgos sostenidos dentro de las entrevistas realizadas y que sirve como un elemento que converge para dar forma y respuesta al objeto de estudio, en este particular Chiavenato (2006:150), sostiene que:

La dirección constituye una de las más complejas funciones administrativas porque implica orientación, asistencia en la ejecución, comunicación, motivación, en fin, todos los procesos por medio de los cuales. Los administradores procuran influir en sus subordinados para que se comporten según las expectativas y consigan /tos objetivos de la organización

La naturaleza de la *dirección* examina el contexto del ser en la que se estructuran jerarquías que presentan dinámicas de dirección hacia la toma de decisión, esta abarca una concepción hacia el liderazgo porque vincula sus interrelaciones: individual y grupal, resaltando con ello la importancia de la comprensión de los roles en su relación con los diferentes procesos ejercidos en las funciones gerenciales partiendo del liderazgo transformacional, dicha dirección precisa cada uno de los elementos dinámicos que influyen en la identificación de las propiedades esenciales y las intencionalidades de establecer objetivos comunes en la institución educativa que repercuten desde la función gerencial del docente en las instituciones de la zona rural. Chiavenato (2006:150) fundamenta la “cobertura de la dirección: Dirigir significa interpretar los planes y dar las instrucciones para ejecutarlos de modo que se alcancen los objetivos pretendidos”. Partiendo de esta apreciación se establecen una serie de tipos de direcciones en la cual resaltan cada uno de los elementos cuya finalidad tiene como punto de inicio la concepción presente a continuación:

1. Dirección global. Abarca la empresa como una totalidad; es la dirección propiamente dicha. Concierne al presidente de la empresa y a cada director en su respectiva área. Corresponde al nivel estratégico de la empresa. 2. Dirección departamental. Abarca cada departamento o unidad de la empresa. Es la llamada gerencia. Cobija al personal de mandos medios, es decir, el plano intermedio en el organigrama. Corresponde al nivel táctico de la empresa. 3. Dirección operacional. Orienta a cada grupo de personas o tareas. Es la llamada supervisión. Agrupa al personal representado en la base del organigrama y corresponde al nivel operacional de la empresa.

Partiendo de cada uno de estos tipos de dirección y sus características, se examina un enfoque reflexivo hacia diferentes ámbitos que centran las creencias y sus puestos en la toma de decisiones que influyen en los diferentes métodos de guiar equipos y organizaciones que se derivan desde la visión de un líder transformacional fundamentado en la práctica directiva así como en el objeto del ser de lo que representa la dirección, el cual se sustenta en la orientación hacia el bien común y la justicia, promoviendo un ambiente de respeto hacia el líder

transformacional y un compromiso ante la organización, permitiendo comprender cada proceso de aprendizaje promoviendo una dirección efectiva con eficiencia y adaptabilidad. Un entorno cambiante representa una impronta ante las funciones gerenciales del docente que se asientan en el liderazgo transformacional con una visión holística desde complejidad centrando su mirada al objeto de estudio de esta tesis doctoral.

Destacando la importancia en promover el continuo y la adaptación permanente hacia los entornos cambiantes, la *eficiencia* es un elemento crucial, que se considera dentro de las implicaciones que fundamenta las mejoras y la sostenibilidad de una organización, en este caso a la institución educativa de la zona rural que parte sus funciones desde el liderazgo transformacional, en esta visión, Romani y Roque, (2023: 25), sostienen que la eficiencia laboral se filtra por el tamiz de los estilos de liderazgos:

Dicho personal se ve afectado por diversos factores que inciden en su eficiencia laboral, algunos de ellos son los diferentes estilos de liderazgo y los cambios que se dan; otro aspecto es el deficiente empleo de la comunicación..., la alta rotación del personal sin previo aviso; el choqueo entre los valores de la entidad y los valores individuales; y otros genera un descontento que lógicamente repercute en los ambientes de trabajo, desarrollando climas laborales ambiguos, tensos y autoritarios que merman la eficacia

Vista como una propiedad que se relaciona entre los recursos utilizados y los recursos obtenidos y su implicación entre la dependencia de estos elementos, es propicio enfocar que dentro de la eficiencia se explora diferentes entidades hacia los procesos, los sistemas, los caracteres individuales y colectivos en la cual interactúan las estructuras para alcanzar un estado eficiente, resaltando la fundamentabilidad y la funcionabilidad de cada hecho dentro de este elemento gerencial, desde el liderazgo transformacional y su interrelación con las diferentes funciones que ejerce el docente en las escuelas de la zona rural, la eficiencia optimiza los recursos y los procesos que fundamentan la mediación y la evaluación de los diferentes contextos

educativos y administrativos presentados en cada institución relacionando los conocimientos y las experiencias que permiten una comprensión crítica de otros métodos para mejorar la resolución de problemas y generar implicaciones éticas y sociales que fundamentan la práctica del docente con funciones gerenciales desde una visión de liderazgo transformacional hacia un contexto holístico que constituya el todo y las partes dentro de los entes educativos.

La *eficiencia* representa un elemento de la gerencia educativa, ella establece algunos parámetros que se relacionan con los diferentes elementos de la administración, y que pueden ser utilizadas desde las funciones gerenciales docentes, dentro de este planteamiento se presenta lo comentado por Ayala y otros (2024:10), ellos nos dicen:

En el ámbito gerencial, una gestión eficiente implica una adecuada planificación, organización, dirección y control del talento humano... Esto permite optimizar el uso de los recursos disponibles, garantizando un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo profesional tanto de docentes como de personal administrativa[...], desde una perspectiva de desarrollo comunitario, la gerencia educativa eficiente se proyecta más allá de las paredes de la institución educativa, involucrando activamente a la comunidad en el proceso educativo. Esto se traduce en alianzas estratégicas con actores locales, programas de responsabilidad social, proyectos de extensión y vinculación con el entorno, que contribuyen al desarrollo sostenible de la comunidad.

Para esta perspectiva, la eficiencia se alinea a los diferentes fundamentos y principios que se pueden establecer desde una interacción dialógica en las instituciones educativas en la que se vincula a cada proceso de transparencia y decisión hacia el compromiso institucional de esta organización, en el cual se maximizan los recursos evitando toma de decisiones que no sean propias a las metas establecidas. Este componente fundamenta un bienestar colectivo y propicia un continuo hacia la adaptabilidad de los medios y contextos que influyen en las funciones gerenciales del docente, involucrando las propiedades y dependencias entre los elementos gerenciales propios hacia el liderazgo transformacional establecidos desde una visión compleja hacia el holismo de cada contexto interactuante en las escuelas de la zona rural.

Desde el punto de vista existencial la *empatía* vista desde el ser desde su naturaleza representa un enfoque intencional y relacional con los diferentes fenómenos desde una perspectiva que se relaciona a los procesos cognitivos desde las experiencias vivenciales del individuo, desde esta apreciación se refleja lo expresado por García (2012:2), el cual comenta: “la empatía, considerada como una dimensión de la inteligencia emocional interpersonal, es una capacidad que se ha estudiado desde hace mucho tiempo y que ha sido objeto de múltiples confrontaciones teóricas”. Esta apreciación, propicia establecer que la empatía establece patrones de comprensión y de conexión con diferentes áreas del pensamiento en la que la intersubjetividad destaca sus implicaciones del comprender las diferentes emociones ajenas y personales en que el ámbito afectivo permite compartir y reconocer cada uno de los estados e inteligencia emocionales individuales y de la escuela rural, en nuestro caso, por ejemplo.

El autor citado anteriormente, destaca para nuestro haber: “...la capacidad de ponerse en el lugar del otro; más concretamente, la empatía es la capacidad de percibir y comprender lo que experimenta nuestro interlocutor, de comunicarle esta comprensión y de utilizar un lenguaje adecuado a su entendimiento y sentimientos”. Como un génesis, la empatía se origina en esa esencialidad de las relaciones humanas en el desarrollo emocional en el que la reflexión colectiva y la autorreflexión permiten la interacción entre cada uno de los elementos que perciben a la naturaleza intencional de este contexto dentro de las funciones gerenciales.

Por su parte Stein, (2004:10), sintetiza: “la aprehensión de las vivencias ajenas, apercibimiento del vivenciar de otro”. Esta percepción nos permite inferir las funciones de comprender las experiencias de la modernidad y su interacción con los diferentes estilos de pensamiento, siendo la empatía como un ente cognitivo que pretende entender pensamientos y

creencias en función a su interacción emocional reflejando la complejidad de este fenómeno en el cual se fundamenta en la intersubjetividad que trasciende al individualismo, se enfatiza en lo corporal, social de las vivencias que trascienden a las organizaciones desde una visión gerencial.

El mismo autor Stein, (2004:10), establece que: la empatía misma es: “un acto espiritual y tiene su condición de posibilidad en el espíritu del sujeto. Cuerpo vivo, alma, espíritu, son los constitutivos de la persona propia y ajena que va decantando la experiencia empática”, esta consideración juega un papel fundamental en lo ético y moral, preocuparse por el otro demuestra que la empatía puede formar parte de una herramienta guía de la práctica gerencial en la cohesión social que comprende la esencialidad del funcionamiento del liderazgo transformacional como praxis docente en la escuela de la zona rural.

Como otro de los elementos que interactúan y convergen dentro del proceso de triangulación para este objeto de estudio, se establece una vinculación con la *interacción* y las diferentes funciones gerenciales desde el liderazgo transformacional, para ello vale la explicación de Dominique (1992) citando a Maisonneuve (1968): “la interacción tiene lugar cuando una unidad de acción producida por un sujeto A actúa como estímulo de una unidad de respuesta en otro sujeto, B, y viceversa”. Esta visión nos permite comprender el dinamismo social entre los diferentes contextos y la realimentación entre los diferentes elementos y los individuos. La interacción es un proceso complejo que involucra aspectos emocionales cognitivos y espirituales partiendo de experiencias y significados que manifiestan el ser y sus relaciones con los demás, la interacción centra su conocimiento y su aplicación desde el intercambio entre el individuo y la realidad.

A medida que se establece la reciprocidad de los diferentes contextos y un individuo, la interacción desde las funciones gerenciales permea principios de comunicación afectiva y la comprensión mutua hacia la esencialidad de las conexiones significativas. El fomento del dinamismo hacia las funciones gerenciales y sus múltiples dimensiones en la construcción de procesos gerenciales que se interactúan desde la comunicación, y las intenciones de comprender los hechos en el logro de los objetivos plasmados, es una intuición educativa, porque percibe la responsabilidad del docente con funciones gerenciales en la construcción armoniosa de los parámetros que se representan: el camino a lo holístico como faro del liderazgo transformacional.

Las propiedades de cada entidad emergente de este objeto de estudio la *interconexión* implica su vinculación con los diferentes contextos considerados y relacionados con las redes que constituyen la intención de la presente tesis doctoral, cuyo visión esta direccionada a la praxis del docente con funciones gerenciales desde una visión del liderazgo transformacional. Como respaldo al enunciado anterior, Mora (2013:20) alienta el camino del deslinde:

Comenzamos a pensar que son propiedades de la realidad misma y no propiedades creadas por la mente humana para interpretar en primera instancia la realidad y olvidamos que no son sino modelos, entonces el fraccionamiento inicial de la realidad por la mente humana se torna en un fenómeno Independiente del mundo objetivo, y que destruye la interconexión total y plena realidad misma. Esto último conduce, a su vez, a una departamentalización rígida y artificial del conocimiento humano y de este modo se comienza a perder de vista las interconexiones sistémicas que informan el mundo real.

La interconexión enfoca su entendimiento hacia las relaciones entre las entidades del significado y su configuración existente hacia el objeto de estudio. Dicho fenómeno coincide con las nociones que sugieren el ser del significado de dicha interconexión hacia las funciones gerenciales y el liderazgo transformacional. Construir las propiedades inherentes a los individuos en su contexto desde las funciones gerenciales, es comprender el engranaje entre las entidades y el sistema gerencial presentes en las instituciones educativas. Entendiendo desde la praxis la

importancia del proceso comunicacional disruptivo, como referentes de las fortalezas que devienen de la creación de redes de conocimientos hacia las funciones gerenciales y el liderazgo transformacional, y la manera de cómo estos hacen mella en las escuelas de las zonas rurales.

En este cruce de ideas, Mora (2013: 20) en su intervención del V Simposio Internacional de Estudios Generales. Interconexión de las diversas áreas del saber: elementos filosóficos, teóricos o prácticos, transita en la ontología de la interconexión, al respecto señala:

...En lo esencial, el mayor paso hacia el restablecimiento de la interconexión entre las distintas áreas del conocimiento humano, radica en el trabajo interdisciplinario, y en su desarrollo a tres niveles principales: la pedagogía, la investigación y la difusión. La nueva cultura necesita ser asimilada con una racionalidad integral e interdependiente.

Los diferentes hechos de percepción entre el sujeto y su modificación en la reciprocidad de las actitudes ante las funciones gerenciales, destacan la nueva construcción de esquemas y teorías mentales que dan interpretación a la interacción entre los actores sociales y su conexión con las implicaciones de liderazgo transformacional, desde una visión holística para las funciones gerenciales, entendiendo que estos fenómenos fundamentan la complejidad como metateoría que desborda en la relación entre el individuo y su interacción con los diferentes soportes que convergen en los principios compartidos, específicamente en una institución educativa, en la que se precisa un diálogo constructivo hacia la convivencia armoniosa y la comprensión mutua de los diferentes hechos y contextos en la conformación de una cultura colaborativa.

Desde esos elementos constitutivos del fenómeno de estudio, se asumen cada una de las categorías que convergen con el objeto de estudio de esta tesis doctoral, de allí que la *motivación* sea esencial para relacionar su interacción con el ser humano, su existencia y

emociones, características fundamentales del desarrollo de los individuos, al respecto, Marshall (2010:5), señala:

La motivación varía dentro del individuo. Cuando es así, el comportamiento también varía, dado que la gente muestra un esfuerzo alto o bajo y su persistencia es fuerte o frágil. Algunos días un empleado trabajará de manera rápida y diligente; otros días el trabajo será letárgico.

Desde esta perspectiva, la motivación puede considerarse como una fuerza de impulso individual para actuar de manera intrínseca en los propósitos y la identidad de cada ser, es decir, ella forma parte en conjunto con las capacidades de un docente. Todos somos parte de un engranaje de lo que hemos venido trabajando en este punto crucial de disertación relacionado con: las funciones gerenciales y el liderazgo transformacional, como ontologías del docente que: direcciona, toma decisiones desde la cotidianidad de su contexto educativo, y sobre todo en los espacios de mayores carencias, como lo son las zonas rurales. En el continuo del decir de Marshall (2010:6), nos sumamos a la dualidad: motivación y emoción y sus variantes de influencia en el ser, al respecto nos dice:

La motivación varía entre diferentes personas. Todos compartimos muchas de las mismas motivaciones y emociones (p. ej., hambre, enojo), pero es evidente que la gente difiere en aquello que la motiva. Algunos motivos son relativamente fuertes para una persona, pero relativamente débiles para otra.

Desde este conocimiento, la motivación constituye un fenómeno esencial que influye los factores cognitivos y emocionales del ser, es decir, partiendo de las teorías cognitivas se destacan las creencias y experiencias individuales que afectan a la motivación misma y estas a su vez hacen mella en el rendimiento de cada persona. Filtrar el comportamiento de las funciones gerenciales basados en el liderazgo transformacional a partir de la motivación, implica el accionar de diferentes mecanismos de interacción social y cultural en cuanto al dinamismo del comportamiento organizacional de las instituciones educativas, asumir una visión y proyección

clara de los centros educativos del contexto de estudio, dibuja un panorama inmerso en contextos emocionales puntuales para el logro de los objetivos.

En ese nutrir de los diferentes contextos de la motivación como una influencia hacia la búsqueda de las metas establecidas en una organización desde las funciones gerenciales, citamos las luces de la lámpara del autor que viene alumbrando nuestro camino en este contexto, Marshall (2010:6), nos irradia un horizonte apropiado como apoyo a la disertación:

Las necesidades son condiciones dentro del individuo que son esenciales y necesarias para conservar la vida y para nutrir el crecimiento y el bienestar. Hambre y sed son ejemplos de dos necesidades biológicas que provienen de los requisitos de alimento y agua del organismo. Alimento y agua son tanto esenciales como necesarios para el sustento, bienestar y crecimiento biológicos

La motivación como verdad revelada, centra su impulso desde el comportamiento humano y su influencia en la búsqueda de su interrelación. Esta intercede como un giro dominante de las metas centradas en el deseo de actuar de acuerdo con los principios, creencias, innovación en las acciones y decisiones inherentes a sus capacidades como individuo. Más allá de persistir en las necesidades dentro de las funciones gerenciales, es menester la revisión como premisa del bienestar individual y colectivo que contribuya en los diferentes contextos de las acciones inmediatas al liderazgo transformacional.

La naturaleza de articulación de los diferentes elementos emergentes direcciona la bitácora de disertación hacia la subcategoría participe de esta triangulación teórica de nombre: la *realidad*, ella, construye y comprende desde los hechos del conocimiento su relación profunda con la misma realidad, en este acercamiento teórico citamos lo propuesto por Gutiérrez (2010:), él instituye que:

La realidad, no todo es tan fácil, ya que en el día a día surgen obstáculos que dificultan alcanzar los sueños. Existen muchos tipos de obstáculos, pero quizás el más importante y el que está al alcance de

toda persona son las malas creencias personales, algunas inconscientes y otras que a fuerza de repetirlas se han convertido en verdades.

La alegoría anterior interpreta los diferentes niveles de relación que se estipulan en las entidades y sus contextos de las realidades sociales. Los hechos y acciones que son interdependientes a las actividades humanas y los hechos institucionales representan una realidad tangible ante los elementos gerenciales que pueden existir dentro del liderazgo transformacional. Es evidente que la realidad es un proceso que implica distanciarse de aquellos conceptos predefinidos y cuestionar cada uno de los hechos que se presentan a diario. Este enfoque representa la aproximación más cónsena y fundamental hacia la realidad misma de los diferentes elementos del liderazgo transformacional y que son aproximados a las funciones gerenciales, rompiendo los paradigmas tradicionales en busca de una percepción del mundo con un significado que beneficie y sea consonó a la naturaleza del objeto de estudio de esta investigación.

Desde este particular, en materia de la relación que existe entre las diferentes entidades del mundo y su interacción a los fundamentos de la realidad planteada por Gutiérrez (2010:8), existen también para el autor verdades con giros y horizontes posibles: "...Si lo que queremos es cambiar nuestra vida, en primer lugar, debemos definir hacia dónde queremos cambiarla y hacerlo mediante el pensamiento. En resumen, si el pensamiento no se modifica no hay cambio.". Esta afirmación transforma y cuestiona nuestras propias creencias y percepciones como valor axiológico significado en el liderazgo transformacional y lo convierte en una herramienta esencial para desempeñar cada elemento subyacente a nuestras experiencias y dimensiones de la realidad misma, en función del conocimiento que emerge de las funciones gerenciales en las instituciones educativas de la zona rural.

Como elemento que sobresalta las concepciones del entorno de las realidades y sus partes en donde el ser y el objeto fungen hacia una nueva *transformación* se presenta lo explicado por Morín (2001: 139):

La formación del todo y la transformación de las partes. El sistema es a la vez más, menos, distinto de la suma de las partes. Las partes mismas son menos, eventualmente más, y en cual- quiera caso distintas de lo que eran o serían fuera del sistema. [...] Esta formulación paradójica nos muestra al mismo tiempo que un sistema es un todo que toma forma al mismo tiempo que sus elementos se transforman.

En este contexto, la *transformación* no es solo un proceso que refiere las experiencias y el aprendizaje sino que transforma y da una nueva visión a los cuestionamientos y reevalúa cada una de las acciones que pueden presentarse en las funciones gerenciales desde los parámetros de liderazgo transformacional, además, fundamenta una identidad hacia la percepción del uno mismo y de las partes que los constituye es decir que es un camino que resignifica cada uno de los elementos procedentes a las características del liderazgo transformacional donde la naturaleza de dicha transformación representa una interpretación y reinterpretación constante de la realidad y sus diferentes posibilidades.

Como un proceso de recombinación y reconceptualización de los contextos, la transformación en la visión de Morín (2001:156), reticula y rige la representación que se presenta a continuación:

La formación transformadora y la transformación formadora. La organización es a la vez transformación y formación (morfogénesis). Se trata de transformaciones: los elementos transformados en partes de un todo pierden cualidades y adquieren otras nuevas; la organización transforma una diversidad separada en una forma global (Gestalt). Crea un continuum -el todo interrelacionado, allí donde estaba el discontinuo; opera de hecho un cambio de forma: forma (un todo) a partir de la transformación (de los elementos). Se trata de morfogénesis: la organización da forma, en el espacio y en el tiempo, a una realidad nueva: la unidad compleja o sistema.

Desde esta coyuntura, los contextos de cambio en los diferentes procesos en el desarrollo afianzado en la transformación, se distinguen los procesos de la gerencia, y el liderazgo transformacional, como centro mismo de la epistemología de la visión holística, cuando los individuos interactúan con los procesos de los sistemas en la que se funden la integralidad que se suma a los cambios actuales.

La necesidad de reflexionar sobre las implicaciones de los procesos de transformación en los contextos organizacionales y educativos de las funciones gerenciales basado en el liderazgo transformacional se evidencia en la cita del filósofo, sociólogo y político, Morín (2001: 187):

La idea de transformaciones, concebida aparte de la organización, está reducida y troceada: se habla entonces de transformaciones químicas, de transformaciones de estados físicos, de transformaciones mecánicas (productoras de movimiento). [...]En el otro sentido, y éste es el más importante, las transformaciones dan origen a nuevas formas de organización.

Los procesos de cambio se nutren y fundamentan en la participación activa de la transformación, esta, considera las acciones que benefician al colectivo y su entorno, en la cual es necesario valorar las actividades o acciones que busquen el beneficio de todos en su contexto, para que la transformación sea inclusiva partiendo de las reflexiones pertinentes emergidas del liderazgo transformacional y su praxis en los procesos de transformación de espacios educativos, cuyo norte se encuentra en el funcionamiento mismo del quehacer gerencial, en donde la responsabilidad de dirigir una institución o plantel educativo repercute en cada uno de los cambios y complementa las decisiones implícitas en el desarrollo de la organización.

Desde una visión totalizada de cada una de las partes, la funciones gerenciales desde el liderazgo transformacional enfocado desde la complejidad presenta una singularidad en el cual se debe contextualizar cada uno de los elementos que forman la *visión holística*, para así dar

respuesta a las acciones inherentes a las funciones gerenciales, Wompner (2008:19), nos ofrece un ámbito interesante, al respecto dice:

La inteligencia holística es una manifestación del estado de conciencia en que se encuentra el ser humano, es un don que nos permite descubrir nuestra relación con los seres humanos, con la naturaleza, con todas las cosas. La educación holística ayudará a los estudiantes despertándoles la conciencia y la inteligencia, llevando a los jóvenes por el camino del verdadero progreso interior.

La comprensión que el todo es más que la suma de las partes, evidencia que los sistemas inmersos dentro de las funciones gerenciales representan una opción y fundamento para el nuevo liderazgo transformacional, este debería contextualizarse en las interpretaciones y elementos de los sistemas educativos de la zona rural, por tener ciertas particularidades existentes en la manera de desarrollar cada una de sus acciones; dicho planteamiento pretende visualizar los desafíos desde un enfoque integral en la cual se comprenda cada fundamento y prioridades emergentes en el dinamismo de la gestión y el liderazgo transformacional que son evidenciadas como un fenómeno desde la presente tesis doctoral. Desde la inteligibilidad de Wompner (2008:18), hacemos posible este proceso de comprensión:

Cuando logramos analizar y comprender cada una de las limitaciones con las que vivimos, nos hacemos conscientes de ellas y como consecuencia lógica, nace entonces en nosotros en forma espontánea, la decisión de superarnos, de vencer el miedo, nace el poder de crear.

Entre los rasgos de la visión holística como sustancialidad es hacer visible la interdependencia, y las unidades de cada uno de los aspectos existentes dentro de las funciones gerenciales para el liderazgo transformacional, porque resalta la importancia en la resolución de problemas desde una perspectiva integral en los diferentes contextos metateórico y en especial la complejidad, porque desde ella se filtran las dimensiones y sus relaciones en cada una de los contextos de las funciones gerenciales. En esa certeza, el docente con funciones gerenciales, debería presuponer el liderazgo transformacional hacia una visión que integre cada uno de los elementos inmersos en el quehacer cotidiano de las instituciones educativas para una *Nueva*

visión y un nuevo contexto hacia el liderazgo que innove desde la transformación y los cambios de los hechos de la realidad que se presentan en su cotidianidad educativa, y en especial, el liderazgo gerencial que surge en las escuelas de las zonas rurales.

En el objeto del horizonte de la investigación, la concepción integral del todo de la visión holística, para esta subcategoría emergente, se evidencia en lo plateado por Wompner (2008:28), quien explica:

El pensamiento holográfico permite inferir que lo que usted piensa bajo un proceso mental holístico, espiritual y trascendental y lo que se manifiesta siempre coinciden, todas las veces, sin excepción, es difícil aceptarlo, pero cuando somos capaces de abrirmos a eso, las ramificaciones son sorprendentes.

En esa premisa ideológica, la identidad de la comprensión de las diferentes realidades, contextualiza las interrelaciones de cada una de las partes, en la cual la visión holística trasciende las diferentes concepciones del pensamiento de los parámetros axiológicos y ontológicos, además, representa una conexión significativa hacia los entornos de la funciones gerenciales y el liderazgo transformacional, sugiriendo propiedades en cada uno de los elementos que interactúan dentro de estas, vistas como un sistema en el que el elemento integrador cumple una función compleja y dinámica que promueve el conocimiento más contextualizado y significativo hacia el liderazgo transformacional desde la contextualización interactuante de las funciones gerenciales en cada uno de los procesos inmersos en este objeto de estudio.

A continuación, se muestra una representación gráfica que no solo presenta de manera puntual y esquematizada el proceso de triangulación en esta tesis doctoral, sino que evidencia los elementos coincidentes en cada informante clave en relación con el objeto de estudio, y que a mi juicio como tesista, son de relevancia para generar el constructo teórico. Visualizado en la Figura 19:

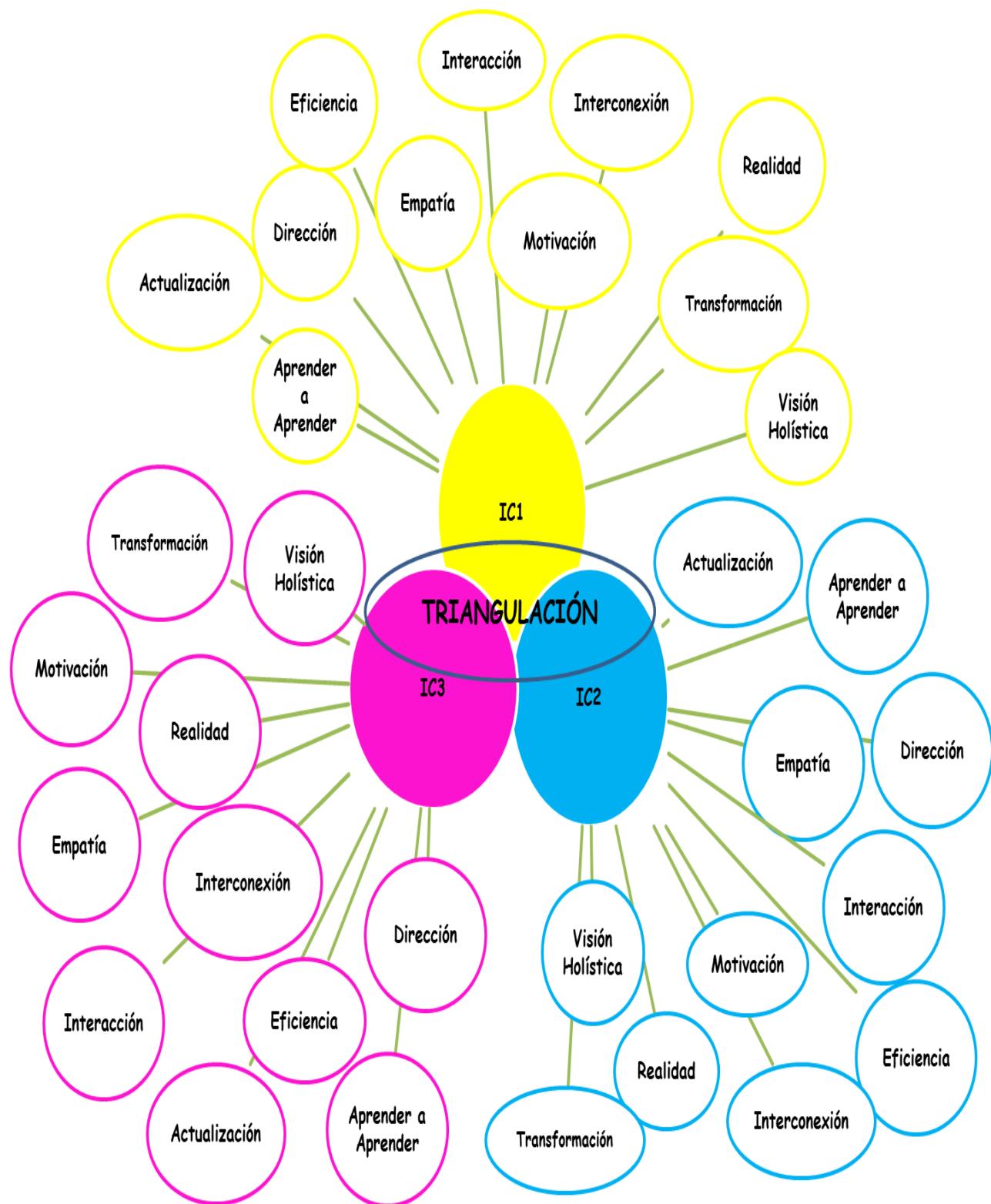


Figura 19. Representación gráfica de la Teorización Triangulada de la Investigación. García (2024).

MOMENTO V

ENCRUCIJADA DE LA TEORÍA EMERGENTE

*"Conociendo el bosque se comprende mejor los árboles y, captando las particularidades de estos, se mejora la comprensión del bosque".
Miguel Martínez Miguélez.*

En este momento de la investigación se describe la praxis del docente con funciones gerenciales, un enfoque holístico para el liderazgo transformacional desde la complejidad y su vinculación con el desarrollo del quehacer cotidiano en las escuelas ubicadas en la zona rural, partiendo de ello, se revela el hecho a través de un constructo teórico que explica cada una de las funciones gerenciales apegadas a una visión holística para el liderazgo transformacional, en el cual se presentan cada uno de los hallazgos y coincidencias que se develaron desde los procesos de categorización y triangulación, donde los informantes clave dieron indicios a nuevas maneras de percibir la gerencia y el liderazgo transformacional en las escuelas de la zona rural.

Durante este proceso de ilustración de la diferentes relaciones que guardan los datos de los informantes clave y mis ideas como tesis de este trabajo doctoral es propicio reflejar lo expresado por Martínez (2009:263), el cual nos acerca a que "los procesos creativos podemos extraer algunas ideas que ayudará a esclarecer el origen de una estructura o teoría en nuestra mente", este planteamiento genera una fuerte conexión entre las ideas y las características, así como la información obtenida desde la naturaleza de los procesos investigativos que permiten generar proporciones hacia la obtención de los resultados en los hallazgos y a su vez generar un proceso de descubrimiento, que no solo explica de manera detallada y específica cada uno de los resultados que se han emergido durante los momentos investigativos, en el cual genera grandes indicios y esfuerzos de los diferentes procesos mentales, que se pueden obtener durante los

procesos investigativos y que afloran las perspectiva del investigador abriendo un sinfín de constelaciones hacia el conocimiento propio del objeto de estudio.

De tal manera que en la construcción de las praxis del docente con funciones gerenciales se establecen diferentes posibilidades o visiones holísticas hacia las nuevas formas de transformar el liderazgo desde la complejidad, donde se muestran complementos inherentes a las subcategorías emergentes, que permiten establecer una relación entre el sujeto y el objeto de la investigación, en el cual se requiere comprender de manera vinculante las reflexiones sobre el episteme de las funciones gerenciales de igual forma su interrelación con el liderazgo transformacional desde un enfoque holístico, esta convergencia, y la asimilación entre los diferentes significados potenciales, cristalizan una representación simbólica que describe tanto los rasgos referentes al objeto de estudio, así como también aquellas variantes que matizan las nuevas formas de visualizar el liderazgo transformacional y las funciones gerenciales en las instituciones educativas de la zona rural; en el cual los procesos holísticos generan el quehacer cotidiano hacia una expresión de vida para entender y comprender los diferentes comportamientos en la formación del individuo y el medio en el que interactúa.

Generando un equilibrio entre la experiencia laboral y los conocimientos epistémicos que presentan rasgos ontológicos y axiológicos propios de la praxis gerencial del docente y su capacidad de asimilar y adaptarse a la realidad circundante a las instituciones educativas que buscan la integración de todos los actores del hecho educativo, es decir una vinculación entre las escuela, familia y comunidad que eleven la calidad educativa del centro educativo.

Ilustrando los diferentes procesos de investigación, y destacando cada uno de los datos obtenidos desde los informantes, paradójicamente se muestra una visión más compleja en cada que es necesario poseer una versatilidad hacia lo diferentes elementos que constituyen una

investigación, en el cual como tesista, se hace un planteamiento profundo hacia los elementos coincidentes en cada uno de los informantes clave, los cuales son establecidos como subcategorías emergentes y que estructuran el caminar que fundamenta la constitución de un constructo teórico referido a las praxis del docente con funciones gerenciales. Un enfoque holístico para el liderazgo transformacional desde la complejidad, en ello Martínez el (2009:272) nos comenta que; "la mente humana trabaja sobre los datos que percibe como el escultor sobre un bloque de mármol. Cada escultor puede extraer estatuas diferentes del mismo bloque". Una manera cónsena de estructurar y fundamentar este constructo teórico es evidenciar, propiciar, y distinguir claramente cada uno de los elementos que convergen, y son coincidentes en cada uno de los procesos investigativos que van desde el proceso de escogencia de los informantes clave, tamizando la información por los momento fenomenológicos, para así, procesar dica información en el devenir de la categorización y triangulación que permitieron poseer esa visión clara del objeto de estudio .

Para entender cada paso que constituirá la representatividad de la fuerza estructurante para este constructo, se cimentará cada referente hacia la construcción de esa praxis del docente con funciones gerenciales, visto desde un enfoque holístico para el liderazgo transformacional que servirá como referente hacia las diferentes acciones complejas que se presentan en las funciones gerenciales dinamizadas en las escuelas de la zona rural, y que fungirán como un componente hacia una nueva visión de gerencia que promoverán nuevas directrices hacia la interpretación de liderazgo transformacional en los diferentes ámbitos educativos.

Desde este parámetro de creación de nuevas teorías y constructos que describan la praxis del docente con funciones gerenciales, desde un enfoque holístico para el liderazgo

transformacional desde la complejidad, se presente la siguiente figura, que eleva los niveles de reflexión sobre este hechos y elementos palpables de esta tesis doctoral. Ver Figura 20.



Figura 20. Praxis del Docente con Funciones Gerenciales. Un Enfoque Holístico para el Liderazgo Transformacional desde la Complejidad. Elaboración propia. García (2024).

Partiendo de la información obtenida de los diferentes procesos investigativos de esta tesis doctoral y su interrelación con los diferentes entornos asociados a los procesos gerenciales del liderazgo transformacional, el constructo teórico relacionado con la *Praxis del Docente con Funciones Gerenciales. Un Enfoque Holístico para el Liderazgo Transformacional desde la Complejidad*; parte de la asociación, y la interrelación de los elementos emergentes que se vinculan desde la apreciación, y las experiencias de los informantes clave, que permitieron ser

una base fundamental para la construcción del mismo, en este sentido desde mi experiencia como tesista en los diferentes elementos que interrelacionan las funciones gerenciales del docente y el liderazgo transformacional; permite esquematizar cada uno de los elementos emergentes que guarda estrecha relación entre sí, permitiendo reflejar una taxonomía hacia las praxis del docente con funciones gerenciales enfocando el holismo a cada elemento que caracterizan el liderazgo transformacional visto desde la complejidad.

Cada una de estas interrelaciones permiten conjugar la diversidad de niveles complejos y de interacción ante diferentes contextos que fraguan nuevas manera de visualizar las funciones gerenciales del docente en las instituciones educativas de la zona rural, en ello, se perfila una nueva forma de ejercer el liderazgo transformacional en el que cada una de las partes que interactúan conjugan elementos para la integración del todo y desde este conocimiento permite generar nuevas maneras de visualizar cómo debe ejercerse el liderazgo transformacional en las escuelas de la zona rural en su inherencia pertinente a los diferentes contextos del conocimiento: epistémicos, axiológicos y ontológicos, porque estos están estrechamente ligados a la visión crítica del conocimiento, lo permite dar visibilidad a las estructuras categóricas propias de un constructo de esta naturaleza epistemológica.

Como un elemento preponderante y que fundamenta todos los el proceso de investigación en la formulación de este constructo, es propicio señalar desde una visión constructivista lo reflejado por Carretero (1993), el cual describe la idea que poseen los individuos ante los diferentes aspectos cognitivos, que se relacionan con las disimiles concepciones sociales para su comportamiento, esta visualización genera indicios hacia cada una de las características del ser humano por estipular conceptos y estructuras propias ideas y hasta diferentes factores que convergen hacia la estructuración de un conocimiento; dichas ideas se relacionan como un hilo

conductual hacia la conjugación de interrelaciones de diferentes elementos, en la visión del autor, Carretero 1993:21, citamos lo que señala en función del conocimiento: "construcción propia que se va produciendo día a día como resultado de la interacción entre esos dos factores en consecuencia su propia construcción el conocimiento no es una copia de la realidad sino una construcción del ser humano".

Esta apropiación hacia la construcción de la interacción en los diferentes factores hacia las realidades que aproximan al conocimiento desde la concepción del ser humano, permite evidenciar que cada elemento puede ser tomado para generar una estructura, un constructo o un esquema que visualice de manera detallada cada elemento de la realidad, a su vez permita reflejar los hechos cotidianos que generan elementos como estructuras del conocimiento. Estos indicios dan lugar a la asociación de esta tesis doctoral con las funciones gerenciales ligadas al ejercicio docente desde una posición de liderazgo transformacional, cuyo enfoque configura lo holístico como línea de fuga entre una postura metódica y el pensamiento complejo, estableciendo una de interrelación con cada uno de los elementos que direccionan los centros educativos ubicados en las zonas rurales.

En términos de un lenguaje constructivista, siendo la teoría que sustenta esta tesis, Carretero (1993:21) nos especifica que: "un esquema es una representación de una situación concreta o de un concepto que permite manejarlos internamente y enfrentarse a situaciones iguales o parecidas a la realidad". Desde este planteamiento se permite argumentar que el constructo gestado refleja cada uno de esos elementos asociados a la realidad preponderante, y fundamenta la praxis de los docentes con funciones gerenciales, estipulando el holismo interactuante entre cada uno de estos elementos que enfocan las nuevas visión de liderazgo transformacional que apuntan a dilucidar de manera clara cómo ejercer la diferentes funciones

gerenciales en las escuelas de la zona rural; partiendo de la realidad compleja y su interacción con los diferentes elementos sociales, económicos, culturales, políticos, religiosos y laborales, permitiendo interactuar de manera empática cada uno de los diferentes procesos de actualización hacia las nuevas maneras de ejercer la praxis gerencial, donde el docente pueda direccionar su quehacer cotidiano hacia el holismo que transformen la realidad institucional de las escuelas de las zonas rurales.

La adquisición de conocimientos de la praxis del docente con funciones gerenciales desde un enfoque holístico para el liderazgo transformacional, se pudiera puntualizar en la siguiente reflexión como tesista doctoral, en el posibilidad de crear mundos posibles, considero que un docente de la zona rural: *es un agente social capaz de transfigurar la realidad de las instituciones educativas de la zona rural desde la capacidad de determinar las diferentes metas y exigencias para los procedimientos de innovación y capacitación del personal y la institución educativa a la cual ejerce su responsabilidad, partiendo del quehacer cotidiano que le permite visualizar cada una de las particularidades que convergen en la complejidad del desarrollo dinámico del ejercicio eficiente de las funciones gerenciales apoyados aspectos epistémicos ontológicos y axiológicos que definen el identitario de su propia función.*

Desde este razonamiento, es necesario establecer la influencia de los diferentes aspectos hacia la caracterización de lo que son los rasgos que deben definir las funciones de liderazgo transformacional, con énfasis en las diferentes funciones gerenciales, cuyas características complejas pudieran ser permeadas a través del enfoque holístico, torrente fresco del liderazgo transformacional, a continuación haremos una travesía epistémica por cada uno de los rasgos distintivos de las funciones de liderazgo en la suma con las funciones gerenciales:

En términos generales la *Actualización*; Es la habilidad de comprender cada entidad relacionada con los procesos cambiantes en el tiempo, ajustada a las nuevas tecnologías y procedimientos que innoven hacia la resolución de problemas, influyendo desde la ética para adaptarse a los contextos sociales que permitan reflexionar sobre los diferentes comportamientos en la institución. Ver Figura 21.

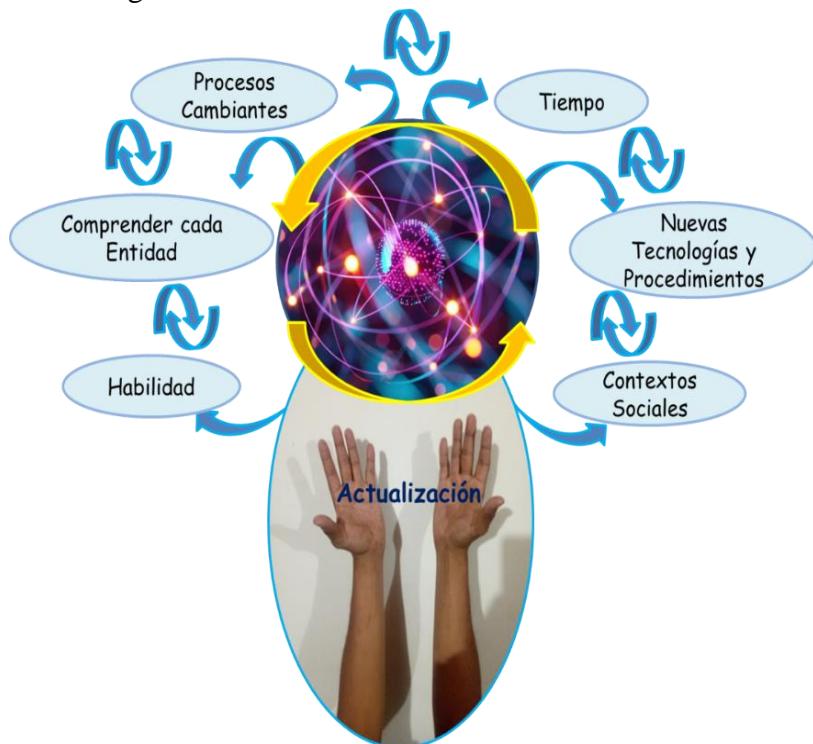


Figura 21. Representación gráfica de Actualización. Elaboración propia. García (2024).

Caracterizando de derecha a izquierda la, representación gráfica de la *actualización*, podemos visualizar la parte fundamental que contribuye a desarrollar habilidades, en cuanto a las destrezas necesarias para comprender cada entidad, tomando como referencia cada aspecto fundamental referido al liderazgo transformacional, como el elemento estratégico que va a posibilitar la enseñanza y aprendizaje dentro del campo de la gerencia educativa; especialmente cuando se trata de orientar la educación rural como complemento de una realidad asociada a los procesos cambiantes.

Estos forman parte de un tiempo que es determinante para entender la capacidad de asumir los roles importantes en refrendar o establecer los criterios que son parte de una directriz asumida para comprender y entender, especialmente cuando se pueden implementar tecnologías y procedimiento que van más allá de un proceso de actualización permanente, es decir, concretar nuevas ideas que le permita a los profesionales de la docencia en el área rural y en todos los contornos que implementen el liderazgo transformacional, y este sea base conductual que determine la acción del contexto social vinculante a la realidad de los procesos en las funciones gerenciales del docente.

También es importante decir que, *Aprender a Aprender*; se enfoca como una biósfera hacia el quehacer cotidiano, en él se exhiben las relaciones hacia los nuevos procesos mentales y su reflexión adaptadas a los procesos del ser y el deber ser de las funciones gerenciales dentro de un proceso que dinamiza la adaptación a nuevas situaciones que desarrollen las habilidades y competencia de un docente con funciones gerenciales o gerente educativo. Ver Figura 22.

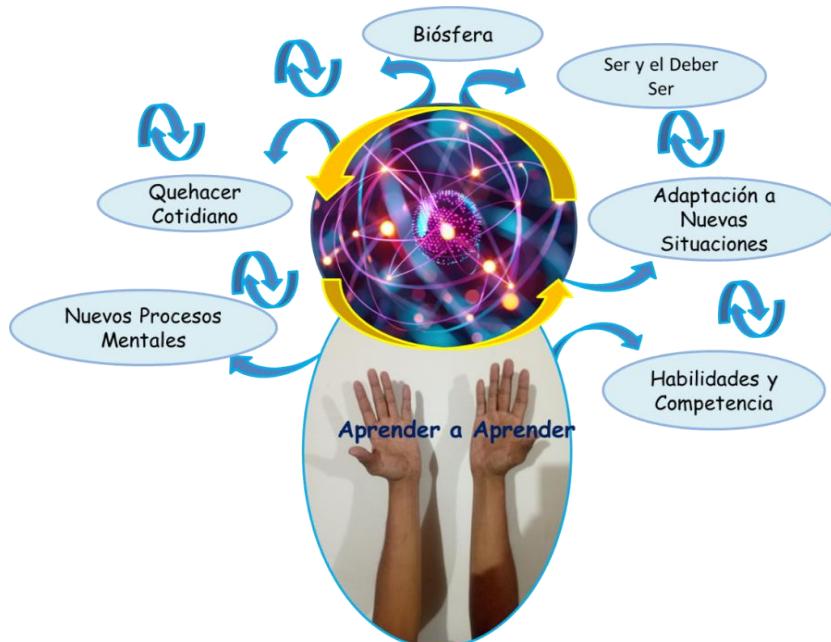


Figura 22. Representación gráfica de *Aprender a Aprender*. Elaboración propia. García (2024).

Una manera de esquematizar los diferentes procesos de *aprender a aprender*, emerge desde los entornos de las funciones gerenciales de este elemento en el cual visualiza el quehacer cotidiano, desde los procesos de liderazgo transformacional como un mecanismo que interviene en la direccionalidad y la holismo que puedan ejercer para las funciones, es de allí donde se presentan nuevos procesos mentales en el cual el docente con funciones gerenciales estipula un nuevo elemento o nuevo entorno; fundamental en el ser y el deber ser del ejercicio o de la praxis propia para esta función.

Ajustado a esta perspectiva, es preciso la adaptación a nuevas situaciones que se presentarán de manera cotidiana en el quehacer del hecho de la praxis propia de las funciones gerenciales, donde las habilidades y las competencias previstas en el docente con funciones gerenciales establece una nueva herramienta y perspectiva hacia la asociación de las acciones pertinentes que deben adaptarse a la gestión educativa y que son de fundamento para el ejercicio de la praxis de docentes en las instituciones educativas de la zona rural y en otros entornos educativos.

En este sentido la: *Dirección*; es un proceso que identifica un sistema para guiar las diferentes propiedades esenciales de una institución, así como fundamentales en las implicaciones de comprender el hecho de dirigir las diferentes estructuras jerárquicas y dinámicas dentro de una institución educativa, manifestados en diferentes estadios que puedan conjugar las funciones gerenciales del docente, interactuando con elementos del liderazgo que fuguen holísticamente en la práctica de la gestión educativa, además de la combinación de elementos sociales que representan un episteme en la complejidad del hecho cotidiano de la fragua de la gestión educativa. Ver Figura 23.

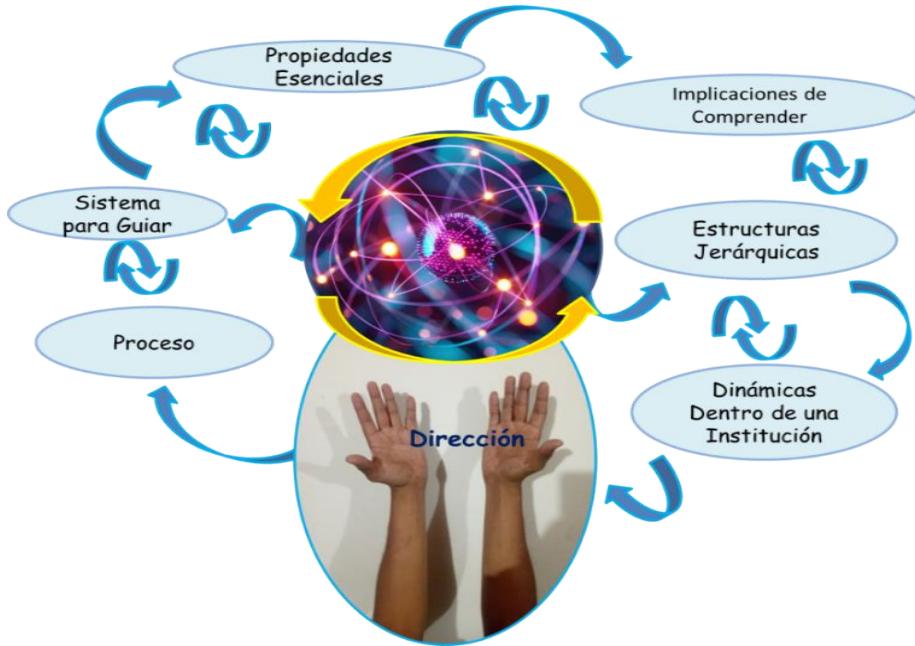


Figura 23. Representación gráfica de Dirección. Elaboración propia. García (2024)

Con un elemento preponderante durante el estadio de las diferentes funciones gerenciales la *dirección*, se encauza en cada uno de los procesos pertinentes para identificar las metodologías pertinentes hacia el sistema de guiar una institución educativa en una zona rural, donde las funciones gerenciales y el ejercicio propio de las responsabilidades del docente con estas características establecen propiedades esenciales para vincular los diferentes hechos institucionales hacia la gestión educativa.

Estipulando la implementación de comprender cada elemento que juega un papel importante en las estructuras jerárquicas, donde cada quien ejerza su responsabilidades y sus funciones de manera particular sean parte del todo en estos centros educativos; el dinamismo dentro de esta institución represente un nuevo epítome de la función gerencial visualizada desde el liderazgo transformacional en el cual surgen nuevos parámetros que estructuran la gestión educativa en las instituciones que vinculen su accionar educativo.

La *Eficiencia*, edifica las relaciones en la optimización de los diferentes procesos y la interrelación para evaluar de los parámetros que coadyuvan al rendimiento, así como al entendimiento de las funciones gerenciales para el liderazgo transformacional en los entornos educativos en la zona rural. Ver Figura 24.

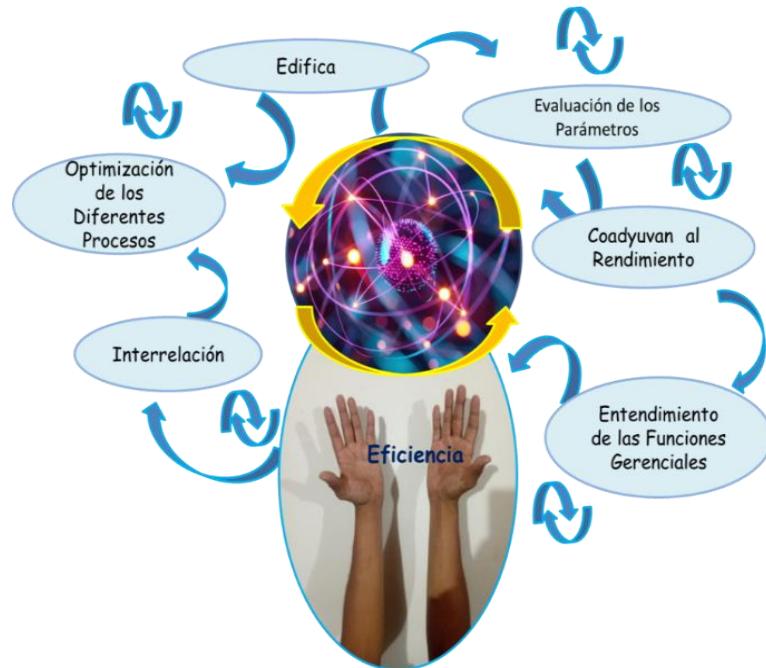


Figura 24. Representación gráfica de *Eficiencia*. Elaboración propia. García (2024)

Como un interdicto desde la subcategorías emergentes para la praxis de las funciones gerenciales la *eficiencia*, establece una construcción en las diferentes relaciones y la interacción de cada elemento en los procesos educativos, optimizándolos para potenciar las características distintas para las funciones desde una visión holística, identificando cada una de estas, y caracterizando su valor propio al evaluar cada parámetro específico con el propósito de coadyuvar al rendimiento y perfeccionamiento en la calidad educativa.

Asimismo, las funciones gerenciales proporcionan un entendimiento de cada una de las acciones, en el cual la praxis del docente con funciones gerenciales establece una nueva manera

de elevar la calidad, y la optimización de los diferentes recursos y procedimientos ejercidos en los planteles educativos, en este particular los que se encuentran ubicados en la zona rural.

Por otra parte, al referirnos a la *Empatía*, ponemos de manifiesto la autoconciencia de las relaciones con los demás individuos, esta, constituye un proceso comunicativo que dinamiza experiencias y la interconexión emocional con los diferentes entes y contextos, influyendo en las funciones gerenciales del docente, potenciando su interacción cognitiva, afectiva y social en los diferentes factores influyentes en la gestión educativa. Ver Figura 25.

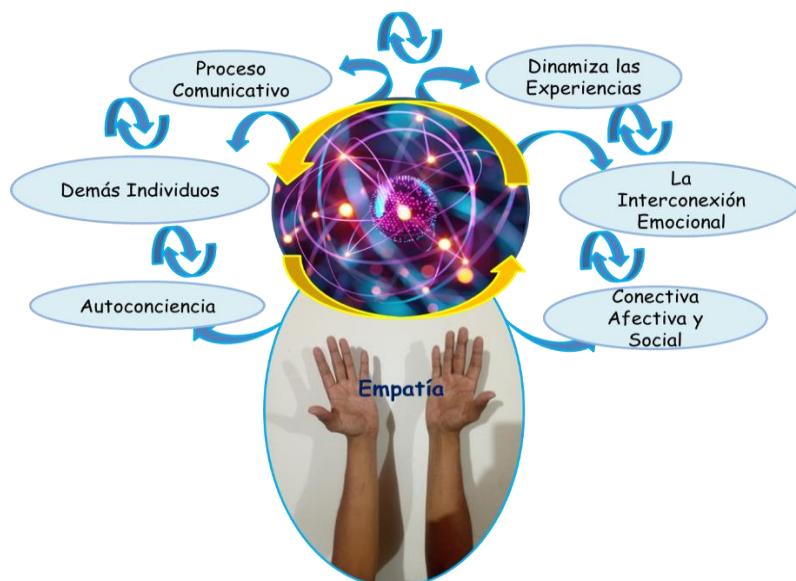


Figura 25. Representación gráfica de Empatía. Elaboración propia. García (2024)

De manera ascendente como las manecillas del reloj la *empatía*, establece una evaluación propia ajustada hacia la conciencia de cada individuo y sus responsabilidades apegadas a la praxis gerencial del docente, en el cual se establecen las particularidades y las relaciones que se puedan poseer ante los demás individuos que forman parte del hecho educativo, esta interrelación genera nuevos procesos comunicativos que permiten entrelazar y dinamizar las experiencias propias para cada ser, es decir que la interconexión emocional que pueda existir en las instituciones educativas ubicado en la zona rural, permiten un elemento estructural en la

praxis gerencial del docente, estableciendo con ello, elementos de conectividad tanto afectivos, como sociales, estos a su vez, potencian las habilidades cognitivas siendo un factor influyente en la gestión educativa que visualiza nuevas elementos, y factores que se pueden asumir en dirección del liderazgo transformacional.

En cuanto a *Interacción*, podemos inferir que esta centra sus diferentes conexiones, y las relaciones entre el dinamismo social y psicológico fundamentándose en los contextos de la gerencia educativa, que identifican los parámetros de entender y comprender el significado propio de las metas establecidas para las institución educativa en la zona rural, definiendo al docente en ejercicio de esta responsabilidad. Generar acciones vinculantes con cada uno de los aspectos de la comunidad educativa desde lo individual como colectivo, articula su praxis con los elementos que conforman la comunidad, la familia y la escuela, de allí que, su interacción con la triada representa el elemento esencial en la gestión educativa basada en el liderazgo transformacional en la perspectiva desde los parámetros holísticos que definen su gestión educativa. Ver Figura 26.

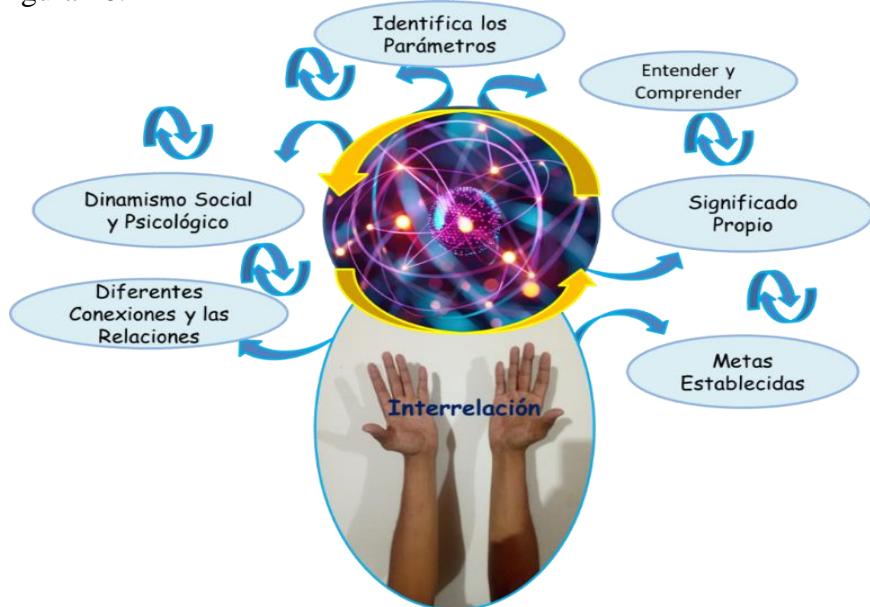


Figura 26. Representación gráfica de *Interacción*. Elaboración propia. García (2024)

Desde la Figura 26, enunciamos los elementos armónicos de la *interrelación*, ella establece las diferentes conexiones, y las relaciones que deben representar cada particularidad del ejercicio de las funciones gerenciales así como en la gestión educativa, en el cual el dinamismo social y psicológico establecen un elemento fundamental que debe poseer desde la praxis del docente responsable de dirigir, y ejercer la gerencia, visualizando el liderazgo transformacional en estos planteles educativos. Desde este punto es propicio la identificación de los parámetros que regirán y contextualizarán la función propia de este docente, estipulando la complejidad en el entender y comprender cada uno de los elementos de manera integral, esto ressignifica cada meta establecida y se ubica como un punto central en las acciones gerenciales para las instituciones educativas partiendo desde la complejidad de sus mismos procesos.

Resulta esencial describir sobre la *Interconexión*; la misma tiene la capacidad de analizar las diferentes propiedades, y proporciones de establecer redes que interconecten al individuo con los diferentes contextos de relación con una institución educativa, fundamentando la existencia de la importancia de constituir y validar relaciones entre entidades y sistemas que la caracterizan, estableciendo vías de comunicación entre los diferentes actores que permiten el desarrollo cotidiano de los mismos.

Como explicación de su propia definición desde la 'praxis del docente con funciones gerenciales en las escuelas de la zona rural. La interconexión, no solo representa la vinculación con las múltiples redes de informáticas, donde circulan la información que en el caso de esta zona es limitada por diversos aspectos relacionados a la periferia de su ubicación, sino que representa la capacidad y/o habilidad que pueda ejercer docente con estas funciones, con las demás organizaciones (sociales, políticas, y productivas) que se encuentran de manera circundante a la institución educativa. Ver Figura 27.



Figura 27. Representación gráfica de Interconexión. Elaboración propia. García (2024).

En la Figura 27, se dejan ver los parámetros de la complejidad para la *interconexión*, esto genera un proceso de análisis ante cada uno de las propiedades y proporciones que estipulan las capacidades de establecer redes de conexiones ante diferentes procesos, así como factores influyentes en los procesos educativos ajustados a la gerencia, de esta interconexión de los individuos en los diferentes contextos se permite construir y validar la praxis gerencial del docente enfocada desde liderazgo transformacional, estipulando la interconexión no solo con el elementos que le permitan la comunicación por diferentes medios tecnológicos, sino que genere la capacidad de asociar las acciones educativas basadas en las funciones gerenciales con los demás compendios que hacen vida activa en la que hacer institucional y educativo.

Este enfoque holísticos presenta una relación entre las entidades y el sistema que permiten visionar las características asociadas a la complejidad, en el cual se estipulan ciertas vías de comunicación que le admiten generar un trabajo de mayor calidad y de influencia entre

los diferentes actores que forman parte del quehacer y la cotidianidad de las instituciones educativas, en este particular en aquellas instituciones ubicadas en la zona rural como un epicentro a la diversas actividades y de acciones que puedan desarrollarse en este espacio geográfico, el docente con funciones gerenciales representa un eslabón fundamental que une las potencialidades del entorno con las capacidades de su praxis en liderizar un centro educativo .

Este estadio permite exponer que la *Motivación*; es un accionar que se vincula a la identidad de cada individuo, y su capacidad de influir en la construcción de metas para mejorar la toma de decisiones, y la calidad del desarrollo laboral en una institución, tomando en cuenta los entornos emocionales intrínseco y extrínseco para actuar desde las experiencias humanas, y así mejorar en la efectividad para la toma de decisiones. Ver Figura 28.

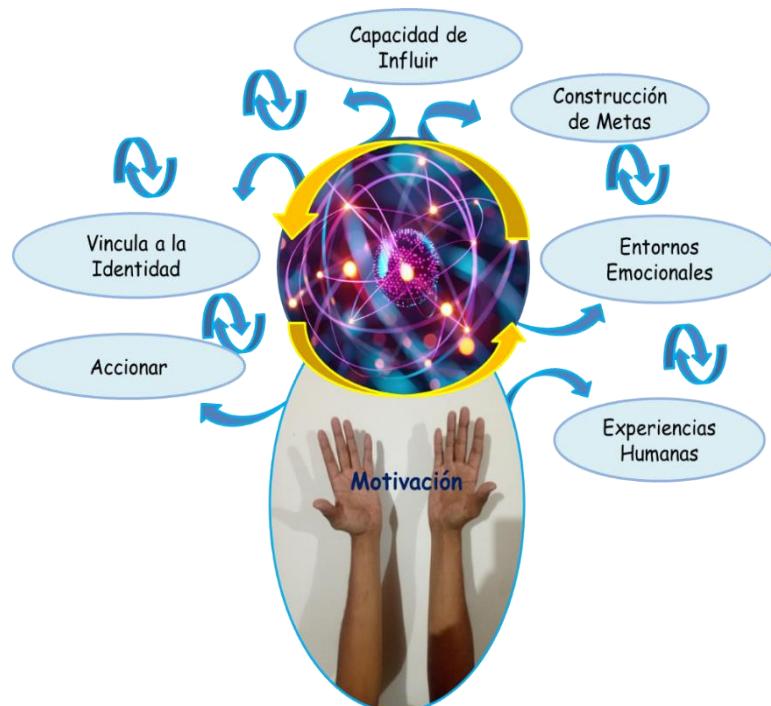


Figura 28. Representación gráfica de Motivación. Elaboración propia. García (2024)

La representación presentada visualiza la *motivación* de una manera ostentosa como un elemento que acciona cada una de los factores influyentes para las funciones gerenciales, a su

vez vincula la identidad propia de cada docente que ejerza estas responsabilidades, visualizando la capacidad de influir con el personal o actores que forman el quehacer cotidiano de estas centros educativos, permitiendo establecer una construcción hacia las metas establecidas desde las funciones gerenciales y el quehacer cotidiano en el ejercicio laboral de los centros educativos de cualquier otra institución que esté vinculada a este hecho, desde allí, el desarrollo de ese entorno emocional permitirá avanzar hacia la apreciación individual y colectiva hasta aquellas experiencias humanas identificadas con grados interesantes de efectividad.

En la visión de la *Realidad*; se asume la relación profunda hacia cada hecho que permite interactuar en las diversas acciones de un centro educativo, y que el docente con funciones gerenciales debe poseer desde una perspectiva integral, hacia la certeza que concierne a los diferentes contextos que integran la valoración del ejercicio de las funciones gerenciales y las situaciones presentadas en la institución. Ver Figura 29.

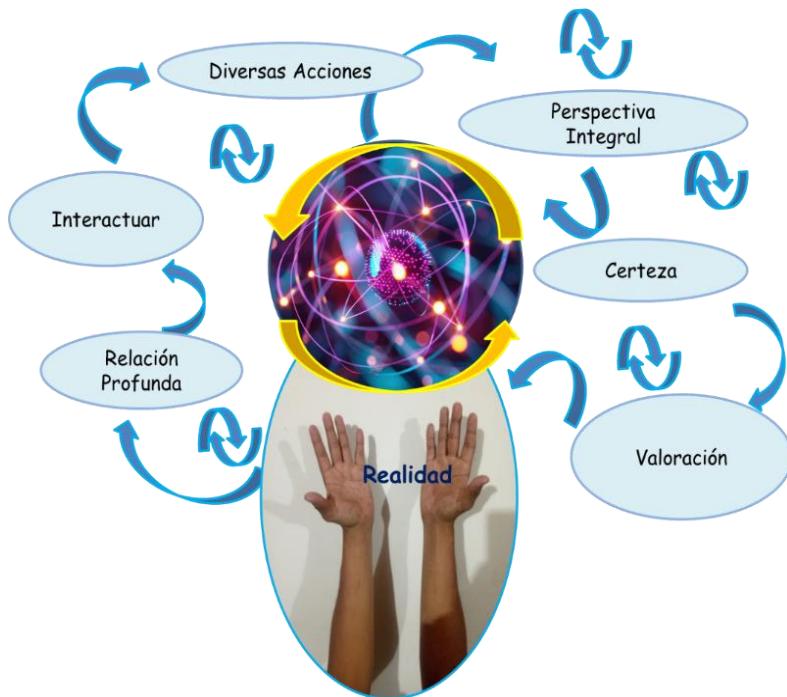


Figura 29. Representación gráfica de *Realidad*. Elaboración propia. García (2024)

Desde mi visión como tesista en los diferentes procesos gerenciales y del liderazgo transformacional que puedan ostentar las responsabilidades del docente para estas acciones, es notorio desde esta graficación que la *realidad*, es la vinculación profunda y relacionante con cada ser que interactúa con las diferentes acciones en el desenvolvimiento del desarrollo laboral en estas instituciones descritas en el objeto de estudio. Este particular es una perspectiva integral que permite establecer con certeza el conocimiento propio del liderazgo transformacional y las funciones gerenciales.

Este conjunto de acciones permiten establecer criterios propios hacia la toma de decisiones, que en diferentes estadios puedan permitir un asertividad hacia la decisión y la proyección de las metas institucionales enfocadas en las necesidades sociales, epistémicas, axiológicas y ontológicas de las educación en su rol de función gerencial en los entornos educativos, desde este particular, el docente con funciones gerenciales se apropiá de esta realidad para establecer la ruta y las acciones más apropiadas para la obtención de metas propuestas .

Conviene puntualizar que la *Transformación*, como habilidad, centra su cambio desde el liderazgo transformacional enfocando una perspectiva de redefinir el ser y el deber ser hacia la concreción de nuevas conexiones y creencias que identifican las funciones gerenciales, que integran los diferentes aspectos para mejorar el dinamismo hacia el cambio y hacia la visualización de nuevas metas que mejoren la calidad laboral y el desarrollo organizacional desde una nueva visión gerencial en los planteles educativos.

En la cual la transformación sea visualizada como el elemento transfigura la vida institucional y organización de un plantel educativo, transcendiendo a nuevas maneras de establecer el ser y deber ser del liderazgo transformacional desde la praxis del docentes con

funciones gerenciales que mejoren significativamente el desarrollo educativo institucional Ver

Figura 30.

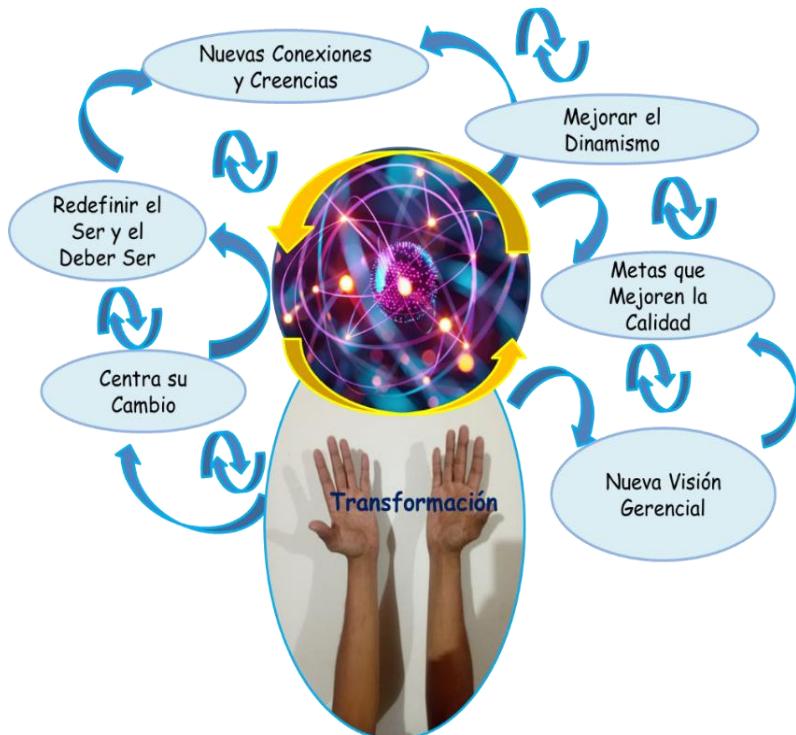


Figura 30. Representación gráfica de Transformación. Elaboración propia. García (2024).

Es necesario hacer notar que partiendo de los parámetros elípticos que se presentan en la figura asociada a la *transformación*, se describe la existencia de ciertas particularidades que permiten centrar los cambios hacia las transformaciones en el ejercicio de liderazgo, donde permite referir y asociar cada uno de los elementos del ser y el deber ser de las acciones propias hacia las funciones gerenciales y la responsabilidades pertinentes para el docente que desarrolla esta actividad; donde los nuevos parámetros de conexión y creencias permiten generar un abanico de posibilidades hacia los cambios desde una visión compleja y holística.

Con el propósito de mejorar el dinamismo del ejercicio del quehacer cotidiano se propician aspectos que mejoran la concreción de metas hacia la calidad educativa, siendo un elemento que en la actualidad puntuiza diferentes adaptaciones a las exigencias del mundo

cotidiano y global, en ello la nueva visión gerencial permite la adaptabilidad y cambios asociados a los procesos cognitivos y tecnológicos que se encuentran en un proceso cambiante y sistemático, donde las funciones gerenciales deben adaptarse a cada una de estas situaciones y a su vez generar elementos para que las instituciones educativas puedan estar a la par con dicha transformaciones.

Como una distinción fundamental la: *Visión Holística*; es un arqueo que rompe los parámetros del enfoque reduccionista en el cual todas las partes que interactúan juegan un papel fundamental dentro del ámbito de la gerencia educativa, en esa visión se fundamenta la importancia de abordar los problemas en las diferentes dimensiones relacionando el todo y las partes, para así constituir un nuevo conocimiento enfocado hacia el liderazgo transformacional desde una visión holística en la praxis del docente con funciones gerenciales. Ver Figura 31.



Figura 31. Representación gráfica de Visión Holística. Elaboración propia. García (2024).

La Figura anterior, en términos generales bosqueja la *visión holística*, ella establece un reencuentro que enlaza cada una de las nuevas acciones estipuladas para las funciones gerenciales, en el cual se rompen los parámetros, porque se asocia a un liderazgo transformacional que busca fungir como un nuevo elemento hacia mejorar la acción diaria y cotidiana de las instituciones educativas tanto en la zona rural como en las ubicadas en otras áreas geográficas, es allí donde cada una de las partes que interactúan juegan un papel fundamental en la interconexión de los contextos que derivan la complejidad de los diferentes elementos y contextos asociados a la educación para así establecer el abordaje hacia los problemas de manera crítica y social donde las decisiones permiten visualizar nuevos horizontes.

Las dimensiones relacionadas al todo para las diferentes interrelaciones que puedan estipularse desde la función gerencial y su vinculación como un hecho social en la comunidad donde se desarrolla y se establece una institución educativa, se estipulan en una nueva visión gerencial en la que puedan concretarse de manera integral cada una de las transformaciones que debe caracterizar a un docente con estas funciones, porque esta eleva la importancia de comprender y enfocar cada una de las partes que interactúan en la decisión y la funcionalidad de estas instituciones.

En ese hilo conductual, se construyen nuevos elementos hacia la concreción de conocimientos pertinentes para argumentar cada factor preponderante desde lo epistémico, lo ontológico y los axiológico hacia el ejercicio de una nueva praxis gerencial del docente enfocada desde la complejidad y de la holística hacia el liderazgo transformacional, donde cada uno de estos elementos se engranan para dar sentido a la realidad circundante y establecer un camino o estadio de las funciones gerenciales que dan sentido a la toma de decisiones del docente con

estas funciones que direccionan la dinámica del accionar gerencial y del liderazgo transformacional en cualquier entorno educativo.

Desde una apreciación más compleja el constructo teórico que se enfoca de la praxis del docente con funciones gerenciales, un enfoque holístico para el liderazgo transformacional desde la complejidad. Refleja ciertos elementos que son vinculantes desde el carácter integral de cada uno de estos elementos, y forma parte de la concreción de las nuevas maneras de ver y ejercer la función gerencial del docente.

Desde el inicio se deja ver el umbral que permite la fluidez de cada uno de estos elementos, que interconectan la praxis del docente con funciones gerenciales desde un enfoque holístico; se presentan tres procesos o momentos que se nombran, sin presentar una secuencia sistemática sino que dependerán de la interrelación y la visión del líder transformacional, que ejerza las funciones gerenciales en una institución educativa ubicada en una zona rural,

Esta apreciación permite establecer desde mi criterio como tesista, elementos que son fundamentales dentro del proceso del constructo teórico y definición de esta praxis del docente con funciones gerenciales desde el liderazgo transformacional, en el se presentan *tres estadios o momentos* que hacen referencia al movimiento de la diferentes funciones gerenciales y su interrelación con los elementos vinculados al liderazgo transformacional, esta acción, hace las veces de un método que permite la interconexión y la transformación desde una visión holística para este liderazgo transformacional, los mismos se describen a continuación:

El *momento de acarre*, el *momento de cambio repentino* y el *momento de mezcla uniforme*; vistos como partes del todo, se toman en consideración cada una de las partes de las funciones gerenciales que dinamizan el quehacer cotidiano en una institución educativa, a su vez

puede reflejarse hacia otras instituciones de carácter educativo que visualicen los procesos gerenciales del docente. Reflejándose en la Figura 32.

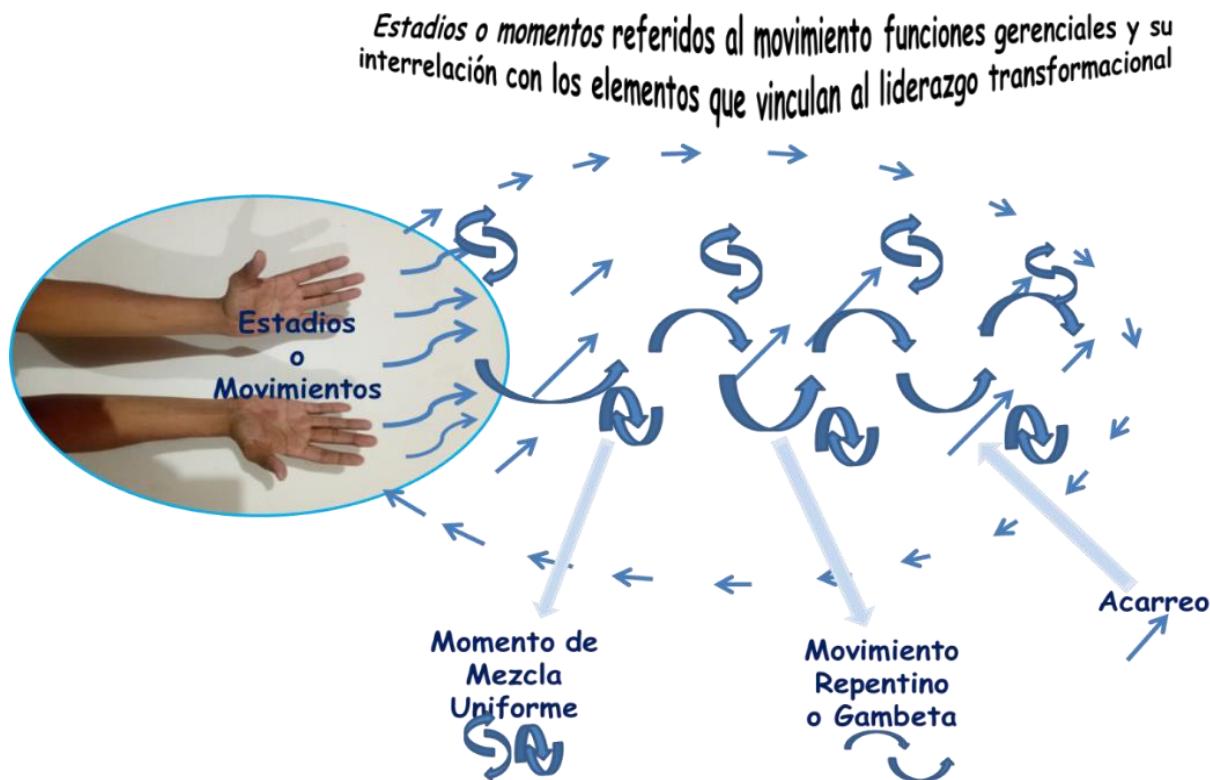


Figura 32. Representación gráfica de Estadios o momentos referida al movimiento de las funciones gerenciales y su interrelación al liderazgo transformacional. Elaboración propia. García (2024).

Dentro de estos momentos o estadios se presenta el *acarreo*; como un accionar que origina la conducción de la transformación en las diferentes funciones gerenciales, este permite que el docente con funciones gerenciales direccione aquellos elementos cónsonos, y sólidos con una fuerte conexión hacia las metas de la organización, proporcionando nuevas maneras de visualizar o de ejercer el liderazgo, en este momento se elevan los diferentes contextos y elementos dispuestos por el docente con funciones gerenciales para dinamizar la dirección hacia la concreción de las metas propuestas.

El *cambio repentino o gambeta*, produce ciertos cambios, y movimientos en el hecho cotidiano de la gerencia educativa, porque permite no solo superficialmente tomar decisiones que

beneficien a la institución sino que proyecta a largo plazo los cambios como un elemento eólico e interactuante en los diferentes compendios encontrados en la gerencia. Este estadio permite la visualización de los contextos, así como los elementos y cómo pueden ser utilizados en eventos futuros contextualizando los parámetros sociales y educativos, es decir que, evalúa la disposición y la contextualización de los factores que pueden utilizarse en determinado momento en una institución educativa de la zona rural.

Por último tenemos al *momento de mezcla uniforme*; el mismo permite otorgar esa combinación heterogénea entre los diferentes elementos que participan dentro de la ejercicio de las funciones gerenciales que sustenta un accionar hacia las capacidades de visualizar horizontalmente cada función en el contexto social de una institución educativa; además, permite al docente con funciones gerenciales disponer de los componentes educativos para maximizar sus recursos y su dinamismo desde aspectos económicos, sociales, emocionales y de conocimiento de los diferentes hechos interactuantes en una institución para la concreción de las metas propuestas.

Cada uno de estos estadios precisan un momento en las funciones gerenciales donde su interrelación conjuga la capacidad holística para el liderazgo transformacional, en la cual dependerán de la integralidad del docente con funciones gerenciales, para horizontalizar equilibradamente cualquier momento, siendo necesario establecer cuestionamientos éticos ajustados a caracteres epistémico, axiológicos y ontológicos, que servirán de andamiaje, para conocer el periodo o tiempo oportuno que se pueda utilizar los estadios de las funciones gerenciales partiendo de la complejidad en la praxis del docente enfocadas en el holismo para el liderazgo transformacional.

MOMENTO VI

LA FRAGUA DE LA REFLEXIÓN

“En cuanto a la pasada manera de vivir, despojaos del viejo hombre, que está viciado conforme a los deseos engañosos, ...y renovaos en el espíritu de vuestra mente.”.

Efesios 4:22-23.

“No os conforméis a este siglo, sino transformaos por medio de la renovación de vuestro entendimiento, para que comprobéis cuál sea la buena voluntad de Dios, agradable y perfecta”

Romanos 12:2

El transitar en los momentos investigativos de esta tesis doctoral, invita a acercarse al calor de la fragua en la reflexión sobre los diferentes aspectos que resignifican la comprensión y la interpretación de las experiencias en la praxis del docente con funciones gerenciales desde el liderazgo transformacional. A partir de los elementos emergentes, propios en esta disertación, se presentan como referentes las concepciones epistémicas ajustadas a los nuevas conocimientos y transformaciones educativas, visualizadas desde las funciones gerenciales que permiten articular las experiencias investigativas hacia un nuevo continuo de indagación que gire en torno a las diferentes expresiones gerenciales para que transite y vinculen con el enfoque holístico desde la complejidad en el quehacer cotidiano, para la ejecución del liderazgo transformacional en los entornos educativos.

En ese acercamiento a esta apertura en la generación de un constructo teórico de la praxis gerencial del docente bajo el enfoque holístico del liderazgo transformacional desde la complejidad en las escuelas de la zona rural del municipio Guanare estado Portuguesa, enfocan las funciones gerenciales del docente en el contexto del liderazgo transformacional, como un elemento que inspira, y motiva hacia la concreción de cambios positivos, y significativos desde una perspectiva que centra la esencia del ser docente como líder, y de la influencia de sus capacidades en la comunidades educativas. Este horizonte abre el abanico de las funciones

gerenciales al considerar al docente como el centro de los sistemas influyendo tanto en los estudiantes, como en la comunidad educativa, así como en los diferentes contextos sociales en la implicación de las decisiones gerenciales para ser consideradas como herramientas en los resultados, y su interrelación en el bienestar emocional, social, y empático de los centros educativos de cualquier ubicación geográfica.

Esta praxis gerencial del docente revela interconexiones entre el liderazgo transformacional, la visión holística y la complejidad, siendo estos elementos inherentes a los entornos educativos considerándolas como habilidades tanto técnicas, como administrativas que permiten influir en el desempeño integral de una institución, que en este caso está apegada al objeto de estudio pero que puede ser referente investigativo a otros entornos educativos, debido a que la educación es un elemento vinculante en cada entorno social porque las funciones gerenciales en esta acción educativa se proyecta más allá de solo el transitar, y la transmisión de conocimiento, ella genera procesos en el que el docente debe ser consciente de su rol como un agente de cambio social, y de desarrollo de su entorno comunitario.

Como una visión hacia el descubrimiento de la praxis de liderazgo transformacional del docente con las funciones gerenciales en las escuelas de la zona rural, el liderazgo transformacional se devela a la aproximación por alcanzar los más altos niveles de compromiso y desempeño en la función que son inherentes a su responsabilidad, en ello se deben articular de manera cónsona la visión estimulante hacia la adquisición de metas educativas, donde los intereses, y las aspiraciones de las funciones gerenciales, y el desempeño desde la praxis del docente implica involucrar todos los actores educativos en la concreción de objetivos comunes que fomenten un sentido de pertenencia, y de compromiso ante las instituciones.

El docente con funciones gerenciales promueve un ambiente donde se valore las exploraciones hacia nuevas ideas, cuestionando cada uno de los hechos con el propósito de reflexionar hacia una nueva visión de compromiso y cultura organizacional, considerando el accionar docente como un apoyo que atiendan las diferentes necesidades epistémicas, ontológicas y axiológicas, donde el hecho educativo referente a las funciones gerenciales desde el liderazgo transformacional genere nuevos elementos hacia la adquisición de un aprendizaje consonó hacia la realidad actual.

Desde allí los diferentes procesos de la interpretación de esta praxis del docente con funciones gerenciales, perfila la mirada hacia un enfoque holístico en donde la combinación de la comprensión de su rol permiten abordar los diferentes desafíos que puedan presentarse al docente con funciones gerenciales, visualizado este, desde un carácter integral que considere tanto los aspectos académicos, como los socioemocionales, y los socioeconómicos. En los diferentes procesos gerenciales en una institución, el docente gerente, transita el enfoque holístico desde el liderazgo transformacional en la perspectiva compleja en el que se resaltan la importancia del educador como un líder transformacional, no solo que beneficie el desarrollo profesional propio sino que eleve la capacidad de innovar de los demás docentes, así como también impacte positivamente en el crecimiento educativo y la interrelación con la diferentes comunidades que hacen vida en el entorno social de una institución, visualizando más un aspecto de resiliencia y adaptabilidad hacia los diferentes desafíos actuales que puedan evidenciarse en el sistema educativo, específicamente los de la zona rural.

Desde esta mirada caleidoscópica en la comprensión de las perspectiva holísticas de liderazgo transformacional en el que pueda ejercer el docente en la funciones gerenciales desde la complejidad, vislumbra el dinamismo complejo de los entornos educativos en la actualidad, en

el cual, dicho docente debe estar a la par de las diferentes características de los cambios constantes en las políticas educativas, tecnológicas, y las necesidades sociales en la que se exige desde una visión compleja que los docentes adopten un enfoque flexible y adaptable desde su gestión donde el desarrollo de sus habilidades sean precisas para prever y adaptarse a las nuevas realidades educativas, estimulando a los entornos educativos a comprender para buscar soluciones creativas ante los diferentes problemas existentes, donde se involucren el personal que labora en una institución implícita y explícitamente (docentes administrativos, obreros, padres, la comunidad), para crear entornos educativos inclusivos que busquen potenciar la visión de las instituciones educativas en nuevas herramientas enfocadas en las funciones gerenciales desde el liderazgo transformacional.

Esta reflexión en la edificación para la construcción de un corpus teórico desde la praxis del docente con funciones gerenciales para el liderazgo transformacional enfocado bajo el holismo desde la complejidad, presenta una evolución continua desde los procesos reflexivos hacia la praxis docente, ajustando las diferentes funciones, y estrategias gerenciales en mejorar el funcionamiento de una institución educativa, dando valor a la inclusión en las diferentes dimensiones y contextos para regular los procesos de adaptación a la realidad donde sea necesario adquirir nuevas metodologías según la necesidad que se presente en los entornos educativos que amerite una gerencia docente que transforme la cotidianidad .

En esa dimensión, emergirá y fomentará con asertividad el trabajo colaborativo entre los diferentes actores del hecho educativo en el cual se visualizan o se fundamentan mejoras tanto en los ambientes escolares, como sociales, fundamentados en la cohesión de los diferentes procesos y funciones que parten desde el docente con funciones gerenciales hacia la promoción de nuevas habilidades socioemocionales, permitiendo potenciar la interrelación e interconexión entre los

involucrados de los centros educativos, siendo esto un elemento clave en los procesos de liderazgo transformacional.

En este punto se muestra al docente con funciones gerenciales desde el liderazgo transformacional como ese elemento que busca las oportunidades de crecimiento tanto individuales, como colectivas en la cual la participación en las comunidades de aprendizaje permiten la interrelación entre los diferentes elementos o factores existentes en la educación. Desde una visión holística el docente con funciones gerenciales desde el liderazgo transformacional no solo innova un ambiente escolar, sino que también genera nuevos impactos positivos en el rendimiento de los procesos gerenciales en una institución educativa, elevando los entornos de valoración en la participación activa de la integración de las prácticas diarias del docente, convirtiéndose en un agente influyente en la comunidad educativa, contribuyendo así al desarrollo educativo de los objetivos fundantes de su cultura organizacional desde una visión colaborativa y positiva que estén a la par de los hechos actuales.

En este camino se enfoca un análisis epistémico, ontológico y axiológico sobre la praxis del docente con funciones gerenciales desde el liderazgo transformacional donde la interrelación con el enfoque holístico permeado por la complejidad, resignifica la importancia en la comprensión, y la esencia del verdadero ser del educador como líder, como guía de una institución educativa que se interrelaciona con los diferentes aspectos socioeducativos. Este enfoque desde la praxis del docente transforma las experiencias educativas desde un carácter integral donde no solo se perfila una nueva forma de la práctica educativa gerencial, sino que fundamenta beneficios a cada uno de esos elementos de la comunidad educativa, en el cual son reflejados o constatados por estudiantes, comunidad escolar y su interrelación con los diferentes

factores que hacen vida en estos centros educativos, visionando cómo ejercer la praxis del docente como un elemento que transforme la realidad.

La presente tesis doctoral invita a visualizar, y comprender un nuevo accionar de la praxis gerencial del docente desde un liderazgo transformacional en donde se perfila a nuevos cambios positivos en el accionar educativo para que el educador sea ese elemento preponderante hacia el transformación en las nuevas capacidades, y potencialidades que están inmersas y deben reactivarse en las comunidades educativas de cualquier entorno social, haciendo énfasis en la zona rural, como el lugar del olvido de las políticas educativas de siempre.

Cierro esta fragua de la reflexión doctoral, en la apetencia de fusionar la intención educativa de la investigación en su interrelación con: la gerencia del docente, el liderazgo transformacional, lo holístico y la complejidad, para accionar la conciencia crítica de la experiencia del hombre cuando asume como dice la cita bíblica del epígrafe inicial: “[...] despojaos del viejo hombre, que está viciado, “[...] sino transformaos por medio de la renovación de vuestro entendimiento”.

Referencias de la Investigación

- Andrade, S. (2005). Diccionario de Economía. Tercera Edición, de Editorial 2005, Pág. 448
- Ayala J., Correa, M., Maldonado, M, y Pilamunga, M.(2024) La Gerencia Educativa Eficiente: Un Pilar para la Excelencia Académica; Revista Social Fronteriza; 4(5): e439. [https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4\(5\) 439](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(5) 439). (Visto Agosto 2024)
- Barrera, M. (1999). *El Intelectual y los Modelos Epistémicos*. Caracas: Fundación Sypal.
- Barrera, M. (1999). *Holística, Comunicación y Cosmovisión*. Caracas: Fundación Sypal-Fundacite
- Barrera, M. (2001). Hologogía . Caracas: Ciea Sypal.
- Barrera, M. (2010). Holística. Caracas: Quirón - Sypal.
- Barrios, Y. (2017). El profesor universitario del siglo XXI: cazado o cazador de tendencia una visión fenomenológica. Tesis Doctoral. Universidad Fermín Toro. Cabudare estado Lara.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). Manual for the multifactor leadership questionnaire. ConsultingPsychologistPress. Palo Alto. California. Estados Unidos.
- Berger, R. (1996) “De la prehistoria a la post-historia: emergencia de una transcultura”. En: Revista Complejidad, 1996.
- Bryman, A. (2007). Effective leadership in higher education: A literature review. Studies in HigherEducation. <https://doi.org/10.1080/03075070701685114>. (Visto Agosto 2024)
- Cabrera, L. (2000).Docentes del Siglo XXI. Caracas: Monte Ávila Editores.
- Chaucono, J. (2022). Liderazgo pedagógico para el aprendizaje: estudio de las representaciones, prácticas y desafíos formativos de directivos escolares. Tesis Doctoral. Programa de doctorado innovación en formación del profesorado. Asesoramiento, análisis de la práctica educativa y tic en educación (r010). Universidad de Extremadura. Badajoz – España.
- Chiavenato, I (2006), Introducción a la Teoría General de la Administración, España Edición McGraw Hill/Interamericana.
- Claret, A. (2012). Proyectos Comunitarios e Investigación Cualitativa. 13ava Edición. Caracas – Venezuela: Editorial Texto, C.A.
- Cortina, A. (2017). Ética de la empresa. Madrid: Trotta. [Links].cualitativo del proyecto. Caracas: Autor de Educación Primaria Bolivariana. Caracas: Cenamec/Moral y Luces.

Denzin N. y Lincoln, Y. (1994). Introduction: Entering the field of qualitative Research. Handbook of qualitative research. Thoosand oaks: sage publicatiare.

Díaz, J. (2015) y Lanz, R. (2011). Ética de la gerencia organizacional vista a través del educación bolivariana. Caracas: Nueva Tierra.

Dominique, M. (1992) La Interacción Social Cultura, Instituciones y Comunicación. Argentina Buenos Aires. Paidós.

Ferguson, I. (2000). Análisis a la teoría constructivista. Santiago de Chile: Dolmen Ediciones.

Foucambert. B. (2008). Educar Para la Felicidad. Santo Domingo: Editorial Arco Iris.

Francisco V. García J. Mendoza N. Fernández S. (2018). Aprender a aprender. Hábitos, Métodos, Estrategias y Técnicas de Estudio: Guía para el Aprendizaje Significado Área: Educación Primera edición: Bogotá, Colombia,<https://content.e-bookshelf.de/media/reading/L-12571192-ff92853f6f.pdf>, libro digital (visto Agosto 2024)

Fuentes, H, Montoya, J. & Fuentes, L. (2012). La condición humana desde la visión socio antropológico cultural del ser humano.<https://santiago.uo.edu.cu/index.php/stgo/article/view/165/160>. (Visto Agosto 2024)

Gallego, D. (2004). La Formación del Profesorado desde la Perspectiva de la Organizaciones que Aprenden. Bogotá. Mc Graw Hill.

Gerstner .J. (1996). Reinventando La Educación. Barcelona. Piados. Grado. Revista electrónica de epistemología.

Garcia, P. (2012). La Empatía: Personalidad y Diferencias Individuales. Revisión Bibliográfica.<https://losverticesdeltiempo.wordpress.com/wpcontent/uploads/2016/02/empatc3ada.pdf>, (Visto Agosto 2024), Documento Digital.

Gutiérrez, H. (2010), Calidad Total Y Productividad. México Mc.Graw.Hill/Interamericana Editores,S.A.<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/56cf64337c2fcc05d6a9120694e36d82.pdf>.(visto Agosto 2024).

Heidegger, N. (2001). El Ser y el Tiempo. México. FCE.

Heller, M. (2002). Aprender con Todo el Cerebro. México: Trillas. Henao-Bilbao-España: Desclée de Brouwer.

Hernández, D. (2018). Liderazgo de Gerente Educativo del Subsistema de Educación Básica. Una Visión Transdisciplinaria desde la Perspectiva de los Actores Sociales. Trabajo Doctoral. Universidad Fermín Toro. Vicerrectorado Académico Decanato de Investigación y Postgrado. Doctorado en Ciencia de la Educación. Cabudare – Lara.

Hernández, S. Fernández, C y Batista L. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill. Interamericana México.

Husserl E (1962) La Ideas de la Fenomenología México, Formo De Cultura Económica Bernhard S. (2016), La Teoría Fundamentada: Una Metodología Cualitativa, México Universidad Aguas Calientes.

Husserl, E. (1962), Ideas Relativas a una Fenomenología Pura y una Filosofía Fenomenológica, México Formo De Cultura Económica.

Ibérica,S.A.<https://usc2011.yolasite.com/resources/03%20MARC.pdf>, (visto Agosto 2024) Libro Digital.

Imberón F. (1998). La Formación y El Desarrollo Profesional Del Profesorado: Hacia Una Cultura Profesional. Barcelona, Editorial Grao. <https://yessicr.wordpress.com/wp-content/uploads/2013/03/f-imbernc3b3n.pdf>, libro digital. (visto Agosto 2024)

Koontz, H. y Weihrich, H. (2003). Administración: Una perspectiva global. McGraw Hill, México.

Krause, M. (2005). La investigación cualitativa: un campo de posibilidades y desafío. Argentina Paidos.

Lanz, R. (2011) Universidad ¿Cuál Reforma? Debate sobre la Reforma en puente de la Educación. México: Trillas.

León, C. (2007). Estudio descriptivo, comparativo y relacional del desarrollo infantil. McGraw Hill, México.

Ley Orgánica de Educación (2009), Gaceta Oficial N° 5.929 Extraordinaria del 15 de agosto de 2009. Caracas Venezuela.

Lugo, J. (2021). Liderazgo Autentico en la Gerencia de las Instituciones Educativas desde una Visión Holística. Una aproximación Teórica. Trabajo Doctoral. Universidad Fermín Toro. Vicerrectorado Académico Decanato de Investigación y Postgrado. Doctorado en Ciencia de la Educación. Cabudare – Lara.

Marshall, J. (2010), Motivación y Emoción México : McGraw Hill/Interamericana Editores. S.A.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/22488921e36d90caeef3d8973d805dcb.pdf>(visto agosto 2024).

Martínez, A y Ríos. (2015). Los conceptos de conocimientos epistemológicos y

Martínez, M. (2013). Epistemología y Metodología cualitativa de la ciencias sociales. Trillas México.

- Martínez, M. (2006). Ciencia y Arte de la Investigación Cualitativa. México: Trillas.
- Martínez, M. (2013). Epistemología y Metodología Cualitativa de la Ciencias Sociales. México: Trillas.
- Mc Gregor, D. (2003). Calidad y Liderazgo. España. Gestión 2000.
- Menter, L. (2001). Competencia laboral: surgimiento y modelo, OIT. México. Trillas.
- Ministerio de Educación y Deporte (2001). La Educación Bolivariana. Revista N° 1 – 6. Caracas.
- Ministerio de Educación, Cultura y Deportes. (2004). Escuelas Bolivarianas. Avance
Ministerio del Poder Popular para la Educación. (2007). Currículo del Subsistema
- Mora, R.(2013)Interconexión de las Diversas Áreas del Saber: Elementos Filosóficos, Teóricos o Prácticos. V Simposio Internacional de Estudios Generales. 6, 7 y 8 de Noviembre de 2013, en la Universidad de Puerto Rico Recinto de Río Piedras. Red Internacional de Estudios Generales (RIDEG) Universidad Nacional de Costa Rica. Interconexión-de-las-diversas-áreas-del-saber-elementos-filosóficos-teóricos-o-prácticos.pd (visita agosto 2024).
- Moreno, G. (2022). Enfoque Holístico del Pensamiento Gerencial Emergente. Una Visión Transformacional de la Gestión Educativa. Trabajo Doctoral. Universidad Fermín Toro. Vicerrectorado Académico Decanato de Investigación y Postgrado. Doctorado en Ciencia de la Educación. Cabudare – Lara.
- Morin, E. (2001), EL Método I, La Naturaleza de la Naturaleza. España Edición cátedra grupo Anaya S.A.
- Morín, E. (1993). El Método I: La naturaleza de la naturaleza. Madrid: Cátedra.
- Morín, E. (1994). Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Gedisa.
- Núñez (2002), Modelo de Gerencia Educativa Bajo un Enfoque de Liderazgo Compartido para Mejorar la Estructura Organizacional en Escuelas Básicas. Trabajo de Grado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Barquisimeto.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2013). Enseñanza y Aprendizaje: lograr la calidad para todos. Francia UNESCO.
- Páez, J. (2008). Gerencia en Acción. España: Grao.
- Pérez, G. (2008). Investigación cualitativa. Reto e interrogantes II. Técnicas y análisis de datos. (5^a edición). Editorial La Muralla S.A. Madrid – España.
- Popper, K. (2003). El Conocimiento objetivo. Madrid: Tecnos.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), Gaceta Oficial N° 4.338 del 19 de Noviembre de 1991. Caracas Venezuela.

Rojas, B (2007). Investigación cualitativa. Fundamentos y quehacer. Caracas: FEDUPEL.

Rojas, J. (2007). Educar como continuo humano. Principio de desarrollo de la Educación Bolivariana. Ministerio del Poder Popular para la Educación. [\(Visto Mayo 2023\)](https://es.scribd.com/document/787513971/Educacion-Como-Continuo-Humano-Principio-Del-Desarrollo-de-La-Educacion-Bolivariana-Armando-Daniel-Rojas-Z-Library)

Romani, G; Romani, N; Roque, R. (2023). La Eficiencia de la Calidad de Servicio al Cliente de las Entidades Financieras. Chiclayo, Perú: Proyecto CIDE Editorial.

Sandín, M. (2003). Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones. España: Mc Graw Hill.

Santafé, J. (2022). Programa de formación para directivos docentes y docentes en liderazgo distribuido para la justicia social. Tesis Doctoral. Universidad del Norte. Programa de liderazgo distribuido para la justicia social. Barranquilla – Colombia.

Solís, Y. (2022). El paradigma de la complejidad en la gestión educativa de una escuela pública del cantón de Belén de Heredia. Ministerio de Educación Pública Costa Rica yors.solis.vargas@mep.go.cr. Revista Ensayos Pedagógicos. 231 Vol. XVII, N.º 2. Julio-diciembre, 2022 231-254, EISSN: 2215-3330, ISSN: 1659-0104.

Stein, E, (2004). “Sobre el problema de la empatía”. Madrid: Editorial Trotta, S.A.,<https://www.conectorium.com/content/files/2022/07/Edith-Stein--Sobre-el-Problema-de-la-Empati-a.pdf> Agosto 2024, Libro digital. (Visto Agosto 2024).

Tejeda, J. (2001). Función Docente y Formación para la Innovación, EDUCAME, Revista de la academia mexicana de la educación.

Teppa, S. (2012). Análisis de la información cualitativo y cuestión de teoría. Primera edición. Editorial Horgonte C.A. Barquisimeto Venezuela.

Ugas, G. (2006). La complejidad. Un modo de pensar. Palmira-Venezuela: Taller.

Velásquez, L. (2006). Habilidades Directivas y Técnicas de Liderazgo. España. Editorial Ideas Propias.

Wompner, F (2008) Inteligencia Holística la Llave para una Nueva Era. Osorno, Chile. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/464/464.pdf> (visto agosto 2024).

Yus, R. (2001). Educación integral. Una educación holística para el siglo XXI.