

ENFOQUES Y TENDENCIAS DE LA GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN EN COLOMBIA. PERCEPCIONES DE DIRECTIVOS DOCENTES ESTUDIANTES DE MAESTRÍA DE
DOS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE BOGOTÁ

ENFOQUES Y TENDENCIAS DE LA GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN EN COLOMBIA.
PERCEPCIONES DE DIRECTIVOS DOCENTES ESTUDIANTES DE MAESTRÍA, DE DOS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE BOGOTÁ

Jein Maribel Ladino Gómez



Facultad de Ciencias de la Educación
Maestría en Educación
Bogotá D.C. Mayo 2015

ENFOQUES Y TENDENCIAS DE LA GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN EN COLOMBIA.
PERCEPCIONES DE DIRECTIVOS DOCENTES ESTUDIANTES DE MAESTRÍA DE DOS
UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE BOGOTÁ

Jein Maribel Ladino Gómez

Informe de investigación presentado como requisito para optar al título de Maestría en Educación

Director:

Martha Arana Ercilla

Universidad Pedagógica Nacional
Facultad de Ciencias de la Educación
Magister en Educación
Bogotá D.C., 2015

Nota de aceptación

Presidente del Jurado

Jurado

Jurado

Bogotá D.C., Mayo 19 de 2015

DEDICATORIAS

A Dios, por cuidar a mi familia en mis ausencias y por brindarme la fuerza necesaria para culminar éste gran proyecto de vida.

A mis Amores Esteban, Jerónimo y Enrique, son el motor de mi vida y las fuerzas que día a día me impulsan para entender que se puede llegar más lejos de lo que se piensa, los amo con el alma.

Jein Maribel Ladino Gómez

AGRADECIMIENTOS

A Dios por concederme vida y la estabilidad económica, laboral y emocional.

A mi hermosa familia por apoyarme en los momentos difíciles de éste proceso. Hijos su sonrisa, alegría y saber que soy su ejemplo de orgullo y motivación me dieron las fuerzas que necesitaba. Esposo, gracias por tu comprensión e infinito apoyo, sólo quien reconoce y alienta los proyectos de vida de la pareja, entiende los propios.

A mi tutora Dra. Martha Arana, por sus grandes aportes académicos, su valiosa comprensión y su gran amistad.

RESUMEN ANALÍTICO EN EDUCACIÓN – RAE

1. Información General	
Tipo de documento	Tesis de grado de maestría de investigación
Acceso al documento	Universidad Pedagógica Nacional. Biblioteca Central
Título del documento	ENFOQUES Y TENDENCIAS DE LA GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN EN COLOMBIA. PERCEPCIONES DE DIRECTIVOS DOCENTES ESTUDIANTES DE MAESTRÍA, DE DOS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE BOGOTÁ
Autor(es)	Ladino Gómez, Jein Maribel
Director	Dra. Martha Arana Ercilla
Publicación	Bogotá. Universidad Pedagógica Nacional, 2015. 109 p.
Unidad Patrocinante	Universidad Pedagógica Nacional
Palabras Claves	Gestión educativa, Educación Superior, Directivos Docentes, Estudiantes, Universidades públicas.

2. Descripción
<p>El presente proyecto investigativo es el resultado del trabajo realizado en la Maestría en Educación de la Universidad Pedagógica Nacional, con el apoyo del grupo de investigación en Autoevaluación Institucional y su proyecto: “Enfoques y tendencias epistemológicas y teóricas de la Gestión en Educación en Colombia desde mediados de los años noventa hasta la actualidad”.</p> <p>Esta investigación resalta la importancia de la gestión educativa en la educación superior, teniendo en cuenta las percepciones de algunos agentes educativos inmersos en la realidad educativa (directivos docentes, estudiantes) en relación con los enfoques y tendencias de la gestión educativa en las instituciones donde se encuentran, sabiendo que se debe tener claro las nuevas dinámicas sociales, culturales, económicas y educativas inherentes a la sociedad actual, igualmente se procura comprender la gestión como un proceso humano, más que un proceso instrumentalizado y encasillado en los resultados. Resulta importante que desde la gestión se faciliten procesos humanizados, que analicen las posturas de los actores educativos y desde allí emerjan propuestas innovadoras para promover transformaciones más interactivas y configuradas desde el criterio subjetivo de las personas.</p>

3. Fuentes
Aktouf, O., & Cavagnaro, C. M. (1996). La Administración entre la Tradición y la Renovación. Ediciones Universidad del Valle

- Arana, M. (2013). Educación científica y cultura investigativa para la formación del Profesional en Ciencias Militares de Colombia "La investigación desde la gestión del conocimiento"
- Colombia, 2013, Educación científica y cultura investigativa para la formación del Profesional en Ciencias Militares de Colombia, ISBN: 9789589846353. pp. 297 - 371, Bogotá: Escuela Militar
- Boeree, G. (2003). Abraham Maslow. Retrieved from Teorías de la Personalidad <http://webspaceship.edu/cgboer/maslowesp.html>
- Bruce Goldstein, E. (1999). Sensaciones y Percepciones. Pittsburg: Thomson International S.A.
- Freire, P. (2008) Pedagogía del oprimido. Madrid, S. XXI.
- Graffe, G. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela” Revista Pedagogía. Vol. 23. N° 68. pp. 495-517.
- Hermoso, P. (1994). Pedagogía Social. Fundamentación científica. Barcelona: Herder
- Le Mouel, J. (1997). Lo eficaz es justo. Cuadernos de economía, 107-129. Bogotá: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4935006.pdf>.
- McGregor, D. (1994). El lado humano de las organizaciones: Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A
- Melucci, A. (2001). Vivencia y convivencia teoría social para una era de la información. Madrid: Trota
- Parker, F.M. (2000). “Dinamic Administration”. En: Cruz K., F. De lo Humano en la Gestión. Cali: Universidad del Valle, Facultad de Administración
- Quiñonez, J. M. (2006). Gestión Educativa en la Sociedad del Conocimiento. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Sander, B. (2012). Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cwlhS21iVd0J:www.educando.ed>
- Stein, G. (1999). Peter F. Druker, Frederick W. Taylor y Mary Parker Follet: Tres visiones complementarias del Management. Empresa y Humanismo, 1 (2), 367- 379. <http://hdl.handle.net/10171/34827>.
- Tiramonti, G. (1994). La cultura institucional escolar. En G. Tiramonti, La cultura institucional escolar (pág. capitulo II). Buenos Aires: Troquel Educación. Wolf, W. B. (1973). The impac of Kurt Lewin on Management thought. (00650668), 322-325. <http://www.bdigital.unal.edu.co/2310/1/nataliacaicedobotero.2010.pdf>

4. Contenidos

El trabajo investigativo se estructuró en cuatro apartados: el primero, hace referencia a la justificación, descripción del problema, pregunta problema, objetivos, antecedentes y la metodología general. En el segundo apartado, se encuentra todo lo referido a la revisión teórica del devenir histórico de la gestión en la educación. Dentro del tercer apartado, se aborda el diseño, implementación y el análisis de la información obtenida por medio de la revisión documental, que tiene como fin analizar los enfoques y tendencias teóricas de la gestión en la educación en Colombia. Percepciones de directivos docentes estudiantes de maestría

de dos universidades públicas de Bogotá. Finalmente, el cuarto apartado hace referencia a las conclusiones y recomendaciones surgidas durante el desarrollo de la investigación.

5. Metodología

La metodología planteada para el trabajo investigativo, se centra en el paradigma interpretativo que es de corte cualitativo, lo que se manifiesta en el análisis documental y el estudio de percepciones, las cuales están relacionadas con la cosmovisión, en tanto constituyen un saber informativo y de significación, cuyo contenido se manifiesta en las personas de diferentes grupos sociales (algunos directivos docentes, estudiantes) de maestría de dos universidades públicas de Bogotá (universidad pedagógica nacional y universidad distrital).

6. Conclusiones

Como parte final del proceso investigativo, resultado del análisis documental y al estudio de percepciones aplicado a los directivos docentes estudiantes de maestría, se puede concluir que:

El enfoque de gestión en la educación puede ser humanista, cuando los directivos docentes demuestran en sus prácticas (según el estudio de percepciones aplicado), que están en constante interés de renovar y hacer de sus instituciones construcciones culturales, poniendo en el centro de la gestión la comprensión del ser humano, a partir de factores asociados a ella como el compromiso, el liderazgo, la participación activa, la responsabilidad y el trabajo en equipo, tendiendo a elevar la función de la comunidad educativa. En este sentido la categoría teórica de “los procesos de gestión en las instituciones educativas” cobra gran importancia, al percibir que los directivos docentes que lideran éstos procesos redundan en sistemas de conocimiento que contribuyen al alcance de los objetivos administrativos y de gestión desde una intención humanista, dado que respetan al ser humano en su condición de sujeto activo que aporta a la institución, en un marco de participación colectiva y en coherencia al contexto social en el que se encuentran inmersos.

La gestión en la educación de enfoque humanista se caracteriza por propender y encontrar vínculos entre lo particular, colectivo y social (bio–psico–social), para poner en actividad los procesos educativos, destacando así el aprendizaje social continuo, los valores, las relaciones humanas, la acción participativa y el conocimiento integrador, dejando ver nuevos modelos de administración y gestión, donde el sujeto en su autonomía y centralidad resalta el enfoque humanista, encontrando en la existencia al trabajo y al sujeto, las cualidades necesarias para hacer de ellos agentes activos, comprometidos y cómplices, lo que en últimas privilegia a los saberes fundamentales. Adicional esos saberes regulan las manifestaciones de poder, donde los directivos docentes no lideran sobre procesos verticales sino que contribuyen en la realización personal y profesional de los diferentes actores. De esta manera también existe una regulación del ejercicio práctico realizado al interior de las instituciones educativas con las creencias, los valores, las emociones y todos aquéllos sentimiento que hacen que el ser humano se despliegue en el desarrollo de la función de gestionar, asimilando a un sujeto participativo y real y no a un sujeto pasivo, acatador de indicaciones.

Existe una marcada tendencia al cambio en los procesos de gestión en la educación, lo que se evidencia en un pensamiento renovador frente a los procesos instrumentales de administración de las instituciones

educativas; los directivos se están asumiendo desde unas perspectivas humanistas centradas en el sujeto y sus alcances en la consecución de los objetivos marcados. Esencialmente hay una tendencia a la “Construcción de conocimientos integradores y colectivos de aprendizaje social continuo” donde resaltan aspectos colectivos, personales, sociales, culturales humanos, técnicos que logran articularse en los procesos de gestión de las instituciones, es de mencionar, que toda esta articulación es posible por el elemento comunicativo, como generador de diálogos con toda la comunidad educativa, diálogos que hacen posible construir redes de conocimientos, mejorando la calidad de las relaciones interpersonales y a su vez haciendo investigación educativa.

Existe la cultura institucional y la acción participativa, enmarcada en una gestión en educación, que busca el cambio hacia un liderazgo colectivo, dirigido a los sujetos, pero también por el sujeto, es decir, los directivos docentes estudiantes de maestría, no sólo se asumen como directivos sino como gestores de procesos que integran la participación activa del colectivo, buscando acuerdos que no necesariamente responden a lo normativo. Esta conclusión es bastante importante, en la medida que se evidencia por parte de los directivos docentes un conocimiento claro y en perspectiva de sus instituciones educativas, permitiendo que la relación gestión – cultura institucional se refleje en lo que en todo el proceso de investigación se ha denominado gestión en la educación, consolidando una educación de calidad, una pedagogía que va más allá del aula, con unas prácticas de gestión que posibilitan la participación de los sujetos con sentido crítico.

El proceso de formación en estudios de posgrado, en el discurso del directivo docente, es fundamental para la gestión en la educación, así como la necesidad de conocer los enfoques vanguardistas en gestión y pedagogía que le permitan hacer una dirección de su institución renovadora. De aquí que poder contar con directivos docentes, que lleven a sus instituciones otras formas de percibir la gestión en educación, es realmente valioso, pues, todo el sistema de conocimientos adquiridos en sus estudios de posgrado, evidentemente prevalecen en la forma de concebir la sociedad y su relación con la educación.

Elaborado por:	Jein Maribel Ladino Gómez
Revisado por:	Dra. Martha Arana Ercilla

Fecha de elaboración del Resumen:	16	06	2015
--	----	----	------

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1. JUSTIFICACIÓN	16
1.2. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.3. ESPECÍFICOS.....	17
1.4. ANTECEDENTES	17
1.5. METODOLOGÍA.....	22
2. CAPITULO I - FUNDAMENTOS TEÓRICOS PARA EL ANÁLISIS DE LA GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN 28	
2.1. POSICIONAMIENTO EPISTEMOLÓGICO HUMANISTA DESDE LA PERSPECTIVA DE SHAEFFER J.M Y MORÍN E.....	28
2.2. POSICIONAMIENTO HUMANISTA Y SOCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LAS ESCUELAS HUMANISTAS.....	33
2.3. CATEGORÍAS TEÓRICAS DE LA GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN.....	49
3. CAPITULO II – ENFOQUE Y LA TENDENCIA DE LA GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN A TRAVÉS DE UN ESTUDIO DE PERCEPCIONES	73
3.1. PERCEPCIONES ACERCA DEL ENFOQUE DE GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN.....	74
4. CONCLUSIONES	101
5. RECOMENDACIONES.....	103
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	104
7. ANEXOS	105

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICA 1 INTERÉS POR PERTENECER AL CAMPO PROFESIONAL DE LA EDUCACIÓN.....	75
GRÁFICA 4 NOMBRE DE LA PROFESIÓN QUE OPTÓ COMO SEGUNDA OPCIÓN	77
GRÁFICA 5 INTERÉS POR SER DIRECTIVO DOCENTE	78
GRÁFICA 6 INTERÉS POR SER DIRECTIVO DOCENTE	80
GRÁFICA 7 INTERÉS POR SER DIRECTIVO DOCENTE	82
GRÁFICA 8 CUALIDADES DE PRIMER ORDEN.....	83
GRÁFICA 9 CUALIDADES DE SEGUNDO ORDEN	83
GRÁFICA 10 CUALIDADES DE TERCER ORDEN	84
GRÁFICA 11 CUALIDADES DE CUARTO ORDEN	84
GRÁFICA 12 CUALIDADES DE QUINTO ORDEN	85
GRÁFICA 13 CUALIDADES DE SEXTO ORDEN.....	85
GRÁFICA 14 CUALIDADES DE SÉPTIMO ORDEN	86
GRÁFICA 15 CUALIDADES DE OCTAVO ORDEN	86
GRÁFICA 16 CUALIDADES DE NOVENO ORDEN.....	87
GRÁFICA 17 EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE GESTIÓN	89

GRÁFICA 18 EN RELACIÓN A LOS ASPECTOS DEL DESEMPEÑO DEL DIRECTIVO DOCENTE	90
GRÁFICA 19 EN RELACIÓN A LA RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL Y COLECTIVA	92
GRÁFICA 20 EN RELACIÓN AL TRABAJO EN EQUIPO	95
GRÁFICA 21 EN RELACIÓN AL TRABAJO EN EQUIPO	96

ENFOQUES Y TENDENCIAS DE LA GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN EN COLOMBIA. PERCEPCIONES DE DIRECTIVOS DOCENTES ESTUDIANTES DE MAESTRÍA, DE DOS UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE BOGOTÁ

RESUMEN: Esta investigación resalta la importancia de la gestión educativa en la educación superior, teniendo en cuenta las percepciones de algunos agentes educativos inmersos en la realidad educativa (directivos docentes, estudiantes) en relación con los enfoques y tendencias de la gestión educativa en las instituciones donde se encuentran, sabiendo que se debe tener claro las nuevas dinámicas sociales, culturales, económicas y educativas inherentes a la sociedad actual, igualmente se procura comprender la gestión como un proceso humano, más que un proceso instrumentalizado y encasillado en los resultados. Resulta importante que desde la gestión se faciliten procesos humanizados, que analicen las posturas de los actores educativos y desde allí emerjan propuestas innovadoras para promover transformaciones más interactivas y configuradas desde el criterio subjetivo de las personas.

Palabras Clave: Gestión educativa – Educación Superior – Directivos Docentes – Estudiantes - Universidades públicas.

INTRODUCCIÓN

Este documento es el informe del proyecto de investigación de la Maestría en Educación –UPN; titulado: *Enfoques y tendencias de la gestión en la educación en Colombia. Percepciones de directivos docentes, estudiantes de maestría de dos universidades públicas de Bogotá, La Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y La Universidad Distrital Francisco José de Caldas (UD)*, haciendo un estudio en sus programas de maestría en Pedagogía de la Lengua Materna y Maestría en Educación. Este estudio se suscribe al grupo de investigación de Autoevaluación Institucional y su proyecto: Enfoques y tendencias epistemológicas y teóricas de la Gestión en Educación en Colombia desde mediados de los años noventa hasta la actualidad, el objetivo central de este proyecto es, caracterizar los enfoques y las tendencias epistemológicas y teóricas de la gestión en la educación colombiana, desde el análisis de diferentes espacios (o ámbitos) educativos, a partir de mediados de los años noventa hasta la actualidad. Investigación que se adelanta con el Centro de Investigaciones de la Universidad Pedagógica (CIUP).

Desde la investigación propuesta, se reconoce las relaciones de los enfoques y tendencias teóricas con la política de calidad en Colombia, el abordaje de las voces de los actores en instituciones educativas oficiales (directivas de colegios oficiales que estudian Maestrías, Universidad Distrital-Maestría en Pedagogía de la Lengua Materna y Universidad Pedagógica Nacional-Maestría en Educación para el caso particular de esta investigación) y los avances teóricos desde investigaciones y publicaciones de autores colombianos en el periodo establecido.

Es así, que este estudio da cuenta de las percepciones de directivos docentes, estudiantes, frente al enfoque y las tendencias de la gestión en educación y su relación con las demandas de las instituciones educativas, en coherencia a la necesidad de superar las demandas de una sociedad cada vez más exigente y cambiante, lo que ha guiado cambios al interior de las instituciones, teniendo en cuenta, que los directivos docentes deben asumir nuevos esquemas, orientados hacia la reestructuración funcional del manejo de recursos humanos y materiales.

Teniendo en cuenta, que las organizaciones educativas constituyen una pequeña sociedad compleja inmersa en un contexto social específico, con nuevas dinámicas y transformaciones, donde lo social e individual no pueden separarse, por ello, es importante identificar las percepciones de los directivos docentes en relación, a la manera cómo están asumiendo los nuevos roles e implementando acciones tendientes a satisfacer las necesidades multidimensionales de los

actores escolares, además, cómo están generando nuevas formas de concebir conocimiento, lo que permite la formación de líderes con visión crítica y humanista. Desde éste punto de vista, las percepciones de los directivos docentes, conllevan a un análisis sobre ese complejo desafío, de interpretar cuál es el enfoque y las tendencias de gestión que hacen que las instituciones educativas construyan, de-construyan y reconstruyan su identidad constantemente.

Con lo mencionado arriba, este estudio establece como propósito, analizar y contribuir a la visualización real sobre los enfoques, tendencias y procesos de gestión asumidas por algunos directivos docentes, estudiantes de maestría de dos universidades públicas de Bogotá. Es de resaltar que la población objeto de la investigación, se percibe novedosa, en la medida en que están recibiendo una formación de posgrado que les permite percibir la educación desde un contexto de ideas más amplio. Los resultados obtenidos identifican que los directivos docentes, estudiantes de maestría, tienen un nivel de apropiación y análisis coherente a la gestión en la educación y su relación con las prácticas que se generan al interior de las instituciones, de ésta manera, se ha identificado un enfoque de gestión humanista, donde se destaca al ser humano como el centro de los procesos, difiriendo de la concepción administrativa-instrumental y su conceptualización.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el contexto de la globalización neoliberal se han generado profundas reformas educativas en los últimos veinte años, en el mundo, en América Latina y en Colombia, que han enfatizado en la evaluación y la gestión de la educación, con el propósito de incidir en el trabajo pedagógico de las instituciones educativas, desde enfoques estrechos, limitados, de “visión de túnel”, sin reflexión crítica de los contextos tanto desde lo educativo como de las particularidades de los mismos.

Lo anterior se enmarca en las nuevas tendencias y dinámicas económicas, así como en los nuevos avances de las ciencias sociales, que intentan dejar atrás enfoques internalistas y tradicionalistas, en busca de un criterio más integral y crítico centrado en el ser humano. Sin embargo, se destaca que ello no soluciona el problema de la universalidad como objeto de estudio de la administración y mucho menos derivan en adecuaciones y coherencias con los procesos de la educación. Por lo que es importante, conocer lo que perciben los actores involucrados en los procesos de gestión de las instituciones educativas, los directivos docentes que conducen esas instituciones y sus manifestaciones, si en realidad desarrollan procesos de gestión con un enfoque teórico sólido que orienta, o todo lo contrario, ejerce su quehacer basado en las complejidades diarias de las instituciones, sin proyectar un objetivo claro y establecido.

Por consiguiente, los problemas concretos de la gestión en las instituciones educativas se expresan en aspectos como:

- Las diferentes comprensiones de los directivos docentes hacia la gestión en las instituciones educativas, ya sea por rechazos, desconocimiento, desinterés o desconexión con la labor educativa y pedagógica.
- La identificación de la gestión con funciones administrativas, normativas e instrumentalistas, que no son compatibles con la creatividad de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
- La separación de las concepciones, modelos, procesos pedagógicos y académicos, de los de gestión educativa, que impiden que ésta sea el apoyo real a la educación y la cultura institucional, expresada en efectos de burocratización, normatización, instrumentalización, y funciones de dirección y control, aisladas de la participación, el trabajo académico y los proyectos investigativos.

- La centralización de la gestión educativa, entendida como administración y dirección, concentrada en los directivos, en resultados medibles y no en los colectivos, en la comunidad académica ni en los procesos educativos.
- La identificación de la gestión con orientaciones centralizadas desde las políticas educativas y organismos superiores, mas no en los proyectos internos y de las características de los contextos y culturas institucionales, para desarrollar propuestas propias a los problemas de cada ambiente institucional.

A partir de esta situación problema surge la pregunta de investigación: **¿Cuáles son los enfoques y tendencia de la gestión en la educación en Colombia, desde las percepciones de directivos docentes estudiantes de maestría de dos universidades públicas de Bogotá (UPN – UD)?**

1.1. JUSTIFICACIÓN

La investigación adelantada, busca analizar las percepciones que los directivos docentes, estudiantes de maestría de dos universidades públicas de Bogotá (UPN – UD), que asumen con relación al enfoque de gestión en la educación. El interés investigativo parte de conocer y comprender las prácticas de la interacción de los directivos docentes al interior de las instituciones educativas, las cuales, (se supone) deberán llevar a obtener resultados exitosos e innovadores generando las suficientes capacidades para proyectar, diseñar, analizar y evaluar políticas pertinentes al contexto actual, pues los procesos de gestión de los sistemas de educación demandan no solo la necesidad de un docente directivo sino de un gestor de la educación, sin embargo, se evidencia que los diferentes conocimientos de los maestros y directivos hacia la gestión en las instituciones educativas carecen de fundamentación.

En el tema particular, se puede establecer que muchos directivos docentes no tienen clara la distinción entre la gestión y las funciones administrativas instrumentales, separando radicalmente las concepciones, modelos y procesos pedagógicos y académicos, de gestión en la educación, lo que impide que ésta sea el apoyo real a la educación y la cultura institucional, expresada en efectos de burocratización, normatización, instrumentalización y funciones de dirección y control, aisladas de la participación, el trabajo académico, los proyectos y la investigación.

Por esta razón, el trabajo investigativo proyecta contribuir a la identificación de los enfoques y tendencias de la gestión en la educación a partir de un estudio de percepciones en directivos docentes, identificando cómo se poseionan frente a la gestión en educación y su importancia para la cultura institucional, con la finalidad, de demostrar que desde el campo pedagógico, surgen procesos tales como el diseño, la planeación, ejecución, reflexión, evaluación y retroalimentación del quehacer educativo, que tiene gran incidencia en la gestión institucional, La pedagogía es el saber fundante de la educación y al enfocarse en la experiencia y la conceptualización del pensamiento, se establece todo el quehacer de la institución, sin desconocer que la gestión, es un sistema de conocimientos, habilidades y valores que la complementa y que permite el funcionamiento adecuado de la institución y el alcance de las metas educativas; del mismo modo, la pedagogía enriquece en otros espacios sociales, como las organizaciones y la aplicación de modelos basados en las relaciones humanas.

Los resultados obtenidos en la investigación, contribuyen al análisis del grupo de investigación de Autoevaluación Institucional y su proyecto: “Enfoques y tendencias epistemológicas y teóricas de la Gestión en Educación en Colombia desde mediados de los años noventa hasta la actualidad”.

1.2. OBJETIVO GENERAL

Analizar los enfoques y tendencias de la Gestión en la Educación en Colombia, desde las percepciones de directivos docentes, estudiantes de maestría de dos universidades públicas de Bogotá (UPN – UD)

1.3. ESPECÍFICOS

- Fundamentar teórica y conceptualmente la gestión en la educación, desde la perspectiva humanista y sus enfoques sociales, renovadores y críticos de la administración y la gestión.
- Caracterizar el enfoque y la tendencia de la gestión en la educación a través de un estudio de percepciones de ésta, en directivos docentes, estudiantes de maestría de dos universidades públicas de Bogotá (UPN – UD).

1.4. ANTECEDENTES

En coherencia con el interés de la investigación: ¿Cuáles son las percepciones del enfoque y la tendencia de los directivos docentes sobre gestión en la educación y cómo se apropian de ella? Se retoman algunas investigaciones de los últimos años.

Un primer estudio, Rubiano (2012), titulada “Estudios sobre las representaciones sociales del directivo en torno al ser y que hacer del coordinador en la institución educativa distrital” realizada en la maestría en educación de la Universidad Pedagógica Nacional, es un estudio sobre la esencia de la figura del directivo docente, analizando sus representaciones sociales relativas al ser y quehacer del coordinador en las instituciones educativas y como esta favorece la conformación de gestión.

La tesis realizada por Acosta (2011), “Gestión Escolar y Producción de subjetividad en Colombia 1990 – 2005”, realizada en el Doctorado en educación, de la Universidad Pedagógica Nacional muestra la forma en que la gestión es introducida en las instituciones educativas y las reconfiguraciones que tienen al ser implementadas.

Un tercer estudio, Leguizamón (2011), desarrolla el trabajo “La gestión educativa y su relación con la pedagogía en la cultura institucional” desarrollada en la Licenciatura en Educación Infantil de la Universidad Pedagógica Nacional, en el que establece la relación que puede existir entre la gestión educativa y la pedagogía conociendo las percepciones que tienen los educadores a partir de la experiencia realizada con los docentes en la escuela normal superior distrital María Montessori.

Otra investigación tienen que ver con las “Percepciones del educador infantil sobre la gestión y la administración de instituciones de educación inicial, zona quinta de Usme” de Ramírez (2008) que busca determinar que una de las causas que limita el desarrollo de la calidad educativa, en las instituciones de educación inicial, es la percepción que tienen los educadores infantiles, acerca de la gestión y administración de las instituciones, paralelamente, el proyecto, “Representaciones sobre la calidad, la evaluación y la gestión de las instituciones educativas en Bogotá, informe final de investigación. Aportes para la construcción de un modelo de la calidad del sistema educativo colombiano de la Secretaria de Educación Distrital” de Silva, Rodríguez, López & Herrera (2003), sus objetivos centrales son, contribuir a la teorización sobre los temas de calidad de la evaluación y de la gestión desde la perspectiva hermenéutica y analizar las representaciones de los agentes educativos, en torno a la calidad, la evaluación, gestión de

instituciones educativas. De forma general el proyecto desarrolla los conceptos que desde la teoría de Giddnes y Bruner fueron pertinentes, como fundamentos para el logro de los objetivos del estudio. Por otro lado, comprende un aporte sustancial del texto acerca de la descripción sobre la manera como se organiza el trabajo, la recolección de la información y el análisis de la misma. Se indica un proceso de comprensión de las representaciones, que los agentes tienen sobre diferentes tipos de prácticas educativas, las practicas requeridas al yo de los agentes, las practicas sedimentales y las potenciales de calidad gestión y economía.

Otra de las investigaciones halladas, es la “Gestión de calidad en el (Instituto Pedagógico Nacional) IPN. Administración y PEI”, elaborada por Parra (2000) en la Especialización en gerencia social de la educación de la UPN, su objetivo fue analizar los componentes del área Administrativa y del PEI del IPN evaluando si este elemento conduce a una gestión de calidad en la institución. Realiza un análisis del IPN donde el hilo conductor de este proyecto en la gestión y administración del PEI y la influencia de estos dos factores de la entidad pública educativa. El proyecto muestra una innovación en la aplicación de indicadores de gestión educativa en la institución y ofrecer pautas para el mejoramiento. Una vez analizados los aspectos teóricos y prácticas sobre gestión de calidad en el IPN, se pudo concluir que evidentemente ante la reciente normatividad (acuerdo 028 de 2000), el colegio deberá ajustar muchos de los contenidos del PEI, además se recomienda una mayor integración del área académica y administrativa. Lo anterior generó un diagnóstico sobre el estado del IPN, sin embargo por tratarse de una investigación de tipo descriptivo, solo se realizó un proceso analítico y crítico de la situación administrativa y pedagógica del IPN.

Otro estudio de la Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Pontificia Universidad Javeriana, elaborada por Prieto (2006), titulada: “La gestión directiva y su incidencia en la calidad educativa de la institución”, observa, describe e interpreta la gestión directiva que se lleva a cabo en la institución educativa y verificar su incidencia frente a la Calidad Educativa Institucional. Esta investigación es de corte etnográfico y la muestra fue tomada en la Institución, Centro Educativo Integral Colsubsidio. En esta investigación, se llegó a las siguientes conclusiones, primero, la gestión directiva si influye directamente la calidad académica y los resultados obtenidos en las diferentes pruebas, es por esto que el rector y el consejo directivo juegan un papel fundamental dentro de la institución y así mismo, todas sus determinaciones generan ciertas repercusiones dentro de todos los entes educativos. Segundo, la institución es importante verla como un todo o

si no se cae en el error de fraccionar y trabajar de manera dividida, generando resultados bajos, mientras que si se trabaja en equipos esto permite una retroalimentación y mejora continua de los procesos educativos, generando cada vez más mejores resultados y llevando consigo una mayor productividad a través de las pruebas o exámenes, por medio de los cuales son evaluados para medir o comparar su nivel.

Tercero, el papel de los directivos cada vez es más relevante dentro de la sociedad y sus diferentes ámbitos, ya sea educativo o empresarial. La dirección enmarca muchos ámbitos y todo esto tiene que ver con el cumplimiento de los objetivos, su misión, la toma de decisiones, entre otros. Para llevar a cabo la función directiva, es fundamental sentirse bien consigo mismo para realizar muy bien su papel dentro de la institución, ya que esto no permitirá la influencia de otros actores dentro de la misma. Lo único que pretenden es convencerlo de otras cosas, pero lo más importante es tener claro su meta y lo que quiere modificar o beneficiar dentro de esa institución. Cuarto, el liderazgo juega un papel fundamental, ya que este, permite un mejor direccionamiento estratégico, donde se debe tener valor para enfrentar los problemas que se le presenten dando pronta solución. También hay que tener en cuenta la administración, en donde apoyo es fundamental para surgir y ser cada día mejor a nivel de calidad y competitividad, en donde se destaque el trabajo en equipo, la motivación, las técnicas de comunicación, el liderazgo, la confianza y el respeto. Finalmente, es importante precisar como gerente o directivo unos objetivos claros, para autoevaluarse y ver si se está cumpliendo lo propuesto, y como es el papel en la organización, analizando la matriz de fortalezas y debilidades, para ver que se puede modificar y generar beneficios a la gestión.

Avanzando en los antecedentes, otra de las investigaciones halladas fue, La gestión administrativa de la escuela como proceso pedagógico, elaborada por Bustos, Garay, Galindo, Ibarra, Leguizamón, Morales & Pardo (1980). Esta investigación es un estudio científico, de tipo no experimental descriptivo y se desarrolló en tres fases:

Documental - Histórica: Sistematizar y fundamentar la estructura y su soporte teórico, en relación con la administración en general y la administración educativa que se práctica en la realidad colombiana.

Observacional: Diagnostico sobre la gestión administrativa de la educación a nivel primaria en el Distrito Especial de Bogotá. Esto se realizó por medio de la aplicación de encuestas a los directivos de colegios religiosos, privados y cooperativos.

Conceptual - Normal: Diseño y planteamiento del marco teórico de la investigación, se analizaron las fases 1 y 2, y se plantea un modelo aproximativo y alternativo para la gestión administrativa de la educación, como proceso pedagógico a nivel primaria en el Distrito Especial de Bogotá.

Las conclusiones a las cuales llegaron con esta investigación fueron:

- El campo de la gestión administrativa como proceso pedagógico, es que todos los estamentos puedan desempeñar un papel importante en las decisiones de planteamientos, ejecución, control y evaluación, refiriéndonos a diversas tareas y niveles de participación.
- Las condiciones y principios generales de la labor escolar, no solo depende de condiciones técnicas, sino también, de las tendencias sociales generales que la gestión administrativa pedagógica deben considerar siempre, pues las escuelas no podrían funcionar en el vacío, ya que los servicios escolares se estructuran y operan, basándose en propósitos ciertos a partir de su contexto.

En las instituciones educativas se trabajan sistemas tradicionales de administración, de manera vertical, desconociendo el papel de los estudiantes, familia y otros miembros de la comunidad, haciendo por tanto un tipo de administración deficiente e inadecuada para el momento histórico que se vive.

El artículo resultado de la investigación “Gestión educativa para la transformación de la escuela” Revista Pedagogía. Elaborado por Graffe (2002). Aborda el proceso que debe ser llevado a cabo por el gerente educativo, para lograr la transformación de la institución que dirige, con el de que pueda ofrecer un servicio de excelencia. Para esto, se analiza el perfil que el gerente debe tener, el proceso de dirección a ejercer y el conjunto de competencias requeridas para ello, tales como: liderazgo, toma de decisiones, generación de un clima de participación y trabajo en equipo en la escuela, junto al instrumental metodológico requerido para lograrlo.

El artículo hace referencia, a las implicaciones que tiene la gestión en las instituciones educativas, afirmando que son las encargadas de dirigir el funcionamiento y desarrollo de un sistema, como lo es la escuela, basada en cuatro pilares para su dirección, la normativa legal, la normativa general y la técnica, aportadas por la pedagogía, la didáctica y otras ciencias de la educación, el currículo restringido, las políticas y los planes educativos.

Para concluir, se plantea que la gestión educativa además de los procesos directivos que la conllevan por sí sola, se fundamenta en los principios pedagógicos de la educabilidad,

educatividad, pasión y racionalidad, que consiste en la acción del docente para dinamizar y orientar el proceso de enseñanza-aprendizaje para que el estudiante logre unos objetivos previamente delimitados, a través de la adquisición de contenidos conceptuales, actitudinales y procedimentales y ser así una experiencia de aprendizaje pertinente y significativo.

A partir de la indagación realizada previamente, para desarrollar la investigación, se evidencia, que el concepto de gestión educativa se relaciona con los diversos procesos administrativos, económicos, financieros y con la cultura institucional, siendo la encargada de dirigir el funcionamiento y el desarrollo del sistema educativo. A la gestión educativa, le es delegado el papel fundamental de la toma de decisiones, a la hora de ejercer procesos como: planeación, ejecución, control y evaluación, dejando de lado, los procesos pedagógicos desarrollados por los directivos docentes.

1.5. METODOLOGÍA

La metodología planteada para el trabajo investigativo, se centra en el paradigma interpretativo que es de corte cualitativo, lo que se manifiesta en el análisis documental y el estudio de percepciones, las cuales están relacionadas con la cosmovisión, en tanto constituyen un saber informativo y de significación, cuyo contenido se manifiesta en las personas de diferentes grupos sociales (algunos directivos docentes, estudiantes) de maestría de dos universidades públicas de Bogotá (universidad pedagógica nacional y universidad distrital).

A continuación se describen las fases que permitieron llevar a cabo el estudio de percepciones y el diseño del instrumento durante el transcurso de la investigación:

1. **Revisión documental:** teórica, conceptual y metodológica.
2. **Diseño y elaboración del instrumento:** encuesta de percepción.
3. Recolección, procesamiento y organización de la información
4. Interpretación de los datos obtenidos.

La primera fase, fue la lectura profunda de la literatura que permitió una amplia comprensión de elementos preponderantes en el tema central de la investigación, cabe resaltar que en este momento fue fundamental el apoyo realizado por el grupo de investigación en Autoevaluación Institucional de la Universidad Pedagógica y su proyecto: “Enfoques y tendencias epistemológicas y teóricas de la Gestión en Educación en Colombia desde mediados de los

años noventa hasta la actualidad”, Puesto que, brindaron el soporte epistémico y teórico para adelantar el diseño y creación del instrumento. Esta fase de documentación fue altamente significativo en términos de la producción intelectual, puesto que estableció estudiar por parte del equipo de investigaciones, la relación que se establece directamente entre el objetivo central los específicos.

En este sentido, se resaltan autores como, Tiramonti (2005), Casasús (2000), Aktouf (2012), Arana (2006) y Sander (2014), los cuales permitieron el posicionamiento teórico acerca de la epistemología y concepción de la gestión de la educación, partiendo de sus relaciones con la educación y la administración en sus actuales polémicas, adicional hicieron posible la categorización teórica desde los enfoques y conceptos de los autores asumidos. Por tanto, se realizó un proceso exhaustivo de elaboración teórica de categorías las cuales se desarrollaron por medios de matrices.

La segunda fase corresponde a la creación de la encuesta de percepción que busca analizar los enfoques y tendencias de la Gestión en la Educación en Colombia, en directivos docentes estudiantes de maestría de dos universidades públicas de Bogotá, La Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y La Universidad Distrital Francisco José de Caldas (UD), con sus programas de maestría en Educación y maestría en Pedagogía de la Lengua Materna respectivamente, siendo el instrumento de aplicación y análisis.

La población general escogida, arrojó un total de 11 personas seleccionadas para aplicar la encuesta de percepciones con la condición de ser estudiantes de maestría de dos universidades públicas de Bogotá, los cuales se desempeñan en instituciones educativas como directivos docentes, respondiendo a un 100% de la población. Sin embargo, se logró realizar la encuesta al 81,8% de los estudiantes seleccionados, los cuales desempeñan el rol de coordinadores (la proporción es de 72,7% de mujeres y 9,09% de hombres).

Cabe aclarar, que la percepción es la conciencia de una sensación, el proceso psicofísico por el que el sujeto transforma las impresiones sensoriales, en algo sensible y conocido. En ella influyen también todos aquellos elementos del sujeto consciente como la memoria, experiencia, conceptos previos, etc. (Moreno, 2005). El concepto de percepción es visto como una de las características del desarrollo del pensamiento y del conocimiento que hace referencia a la construcción de entendimiento y puntos de vista sobre hechos y cosas. Es decir un proceso, mediante el cual el pensamiento integra los estímulos, sensoriales, sobre objetos, hechos o

situaciones, provenientes del exterior y las transforma en totalidades organizadas y dotadas de significado para el sujeto.

En este sentido, para la investigación el fundamento del concepto de percepción tiene su fuente en los estudios realizados por la Red Iberoamericana de Indicadores de Ciencia y Tecnología, quienes analizan y valoran las percepciones e imágenes que se tiene en los diferentes países sobre la ciencia y la tecnología.

Para algunos autores que en Colombia han aplicado esta metodología, las percepciones de la ciencia y la tecnología se refieren a un saber informativo y de significación que llegan al sujeto como reflejo de la realidad a través de la actividad social; es decir, a través de los medios masivos de comunicación, la educación, y la vida cotidiana (Rodríguez, Patarroyo, Sierra, & Arana, 2007).

Los indicadores del estudio de percepciones sobre la ciencia, la tecnología y la investigación se definieron a partir de la metodología seleccionada, se plasma lógica de los Estudios CTS y del documento “Resultados de la Encuesta de Percepción Pública de la Ciencia realizada en Argentina, Brasil, España y Uruguay” (Centro de Estudios sobre Ciencia, Desarrollo y Educación Superior – Redes, 2003). Esta estrategia, igualmente, fue aplicada por Colciencias en Colombia en enero del año 2004, a partir de tres ejes fundamentales que corresponden a los tipos de relaciones que la sociedad y las personas establecen con la ciencia, la tecnología y la investigación; los cimientos mencionados fueron los siguientes (Rodríguez, Patarroyo, Sierra, & Arana, 2007):

- Interés. Se trata de indicadores con los cuales se intenta captar la importancia relativa que la sociedad otorga a la investigación científica y al desarrollo tecnológico.
- Conocimiento. Se utilizan para examinar el nivel de comprensión de conceptos científicos considerados básicos, así como el conocimiento de la naturaleza de la investigación científica.
- Actitudes. Estos comprenden dos aspectos, a) las actitudes de la sociedad al financiamiento público de la investigación y, al mismo tiempo, la confianza en la comunidad científica; y b) la percepción sobre beneficios y riesgos de la aplicación de la ciencia y la tecnología.

En el caso de la investigación que se adelantó, no se trata de la ciencia y tecnología sino de la gestión y administración, adaptándose la metodología y sus ejes a éste nuevo contenido, así mismo, la focalización de cada fase se centra en las percepciones de los directivos docentes estudiantes de maestría de dos universidades públicas de Bogotá (UPN – UD).

Posteriormente, se procede a seleccionar la muestra estratificada a partir de la población seleccionada de las universidades en estudio, precisando el concepto de población, para realizar el cálculo del tamaño de “En el caso del proceso cualitativo, la muestra, la recolección y el análisis son fases que se realizan prácticamente de manera simultánea” (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.4)

Por consiguiente, la encuesta se dividió en tres partes generales de las que se desprenden una clasificación específica de las mismas, cabe aclarar que el ejercicio de elaboración de la encuesta de percepción tiene relación directa con la revisión documental: teórica, conceptual y metodológica, puesto que de allí se establecieron las categorías respectivas al proceso de gestión, es decir, el trabajo que se realizó con las matrices en mención que permitieron la consolidación y validación del instrumento. De esta forma, la encuesta de percepción tiene correspondencia directa con el objetivo de la investigación: analizar los enfoques y tendencias de la Gestión en la Educación en Colombia, en directivos docentes, estudiantes de maestría de dos universidades públicas de Bogotá (UPN – UD). A continuación se explica de forma general las partes del instrumento:

La primera parte corresponde a la información general del directivo (a) docente, nombre, cargo, años de experiencia, títulos académicos, localidad de la institución, entre otros datos de carácter informativo.

La segunda y tercera parte, se relacionan directamente con las categorías principales de la investigación, por un lado, la construcción de conocimientos integradores, colectivos y social continuo, y por el otro, el proceso de gestión en educación, no con ello se afirma que las demás categorías no se aplicaron, pues, se tuvieron en cuenta como eje transversal a toda la encuesta.

En el trabajo investigativo, para la realización de la encuesta de percepciones, se tuvo en cuenta los tres ejes fundamentales mencionados en la estrategia aplicada por Colciencias en Colombia para enero del año 2004, que corresponden, como se mencionó anteriormente, a los tipos de relaciones que la sociedad y las personas establecen con la ciencia, la tecnología y la investigación; en este caso con los enfoques y tendencias de la gestión en educación en la población seleccionada, de acuerdo a su relación con las categorías principales de la investigación y con subcategorías, así:

Eje de Conocimiento. Sobre el proceso de gestión en educación se utilizan para examinar el nivel de comprensión de conceptos de Gestión y Administración considerados básicos, así como el conocimiento del quehacer del directivo docente.

Para este estudio de percepción se emplean las siguientes subcategorías de conocimiento:

- a. Comprensión de los términos de Gestión y Administración
- b. Conocimiento sobre los estudios de Gestión y Administración
- c. Comprensión sobre la responsabilidad del directivo docente en los campos de Gestión y Administración.

Eje de Actitudes. Se relaciona con la categoría autonomía y centralidad del sujeto, no obstante, la encuesta de percepciones en su generalidad es atravesada por el sujeto, en tanto, es en él que recae todo el proceso investigativo. Asimismo, se emplean las siguientes subcategorías relacionadas a las actitudes:

- a. Relación de la Gestión y Administración con el quehacer del directivo docente.
- b. Significados, emociones y sentidos hacia los conocimientos en Gestión y Administración.
- c. Significados de la responsabilidad del directivo docente en los campos de Gestión y Administración de instituciones.

Eje de Interés. Sobre la categoría principal “Construcción de conocimientos integradores, colectivos y aprendizaje social continuo”, conocer las percepciones en los intereses relacionados a la gestión en la educación y la administración. Para este estudio de percepción se emplean las siguientes subcategorías de interés:

- a. Interés hacia la profesión y actualización de conocimientos.
- b. Importancia de la formación en Gestión y Administración para el directivo docente.

La encuesta de percepciones es entendida por Briones (1987) como un conglomerado de procedimientos que buscan recopilar, interiorizar y concluir opiniones sobre hechos recolectados de saberes, comentarios y posturas obtenidas del universo poblacional que conforma la muestra a analizar.

La fase tres consistió en la recolección de la información, para este momento se seleccionaron dos instituciones de educación superior, teniendo en cuenta que el instrumento se aplicó a directivos docentes. La recolección de la información fue un ejercicio que profundizó en obtener datos que permitieran adentrarse en la lógica de percepciones de algunos directivos docentes, pero que en el momento de la realización del estudio se encontrarán cursando un programa de post-grado en dos universidades públicas de la ciudad de Bogotá, novedad investigativa del trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, el procesamiento y organización de la información para el análisis se enmarca en la tradición crítica e interpretativa que relaciona la teoría y la práctica, y su objeto es que desde las percepciones determinadas se puedan establecer los enfoques y tendencias de la gestión de los directivos docentes con el fin de dar significado a las acciones-gestión que realizan en las instituciones que laboran. En esta fase, fue fundamental realizar un ejercicio de relación de las diferentes categorías teóricas con las extraídas del estudio de percepciones, para así determinar la cercanía o distancia del posicionamiento de los investigadores.

La cuarta fase, es la interpretación de los datos obtenidos, la información recogida de la encuesta aplicada a los directivos docentes, finalmente se representó en tortas y gráficas para hacer la relación y el análisis respectivo del enfoque y las tendencias que sobre la gestión educativa está presente en los encuestados.

2. CAPITULO I - FUNDAMENTOS TEÓRICOS PARA EL ANÁLISIS DE LA GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN

Generalidades sobre la administración y la gestión con relación a la educación

*Las instituciones educativas, esos establecimientos que conducimos,
o en los que enseñamos y en los que ocupando distintos roles
Pasamos una parte importante de nuestro tiempo,
atravesamos tiempos difíciles y nos interrogamos permanentemente.*

Graciela Frigerio, Margarita Poggi, Guillermina Tiramonti.

Este capítulo responde al objetivo número uno: fundamentar teórica y conceptualmente la gestión en la educación desde la perspectiva humanista y sus enfoques sociales, renovadores y críticos de la administración y la gestión.

2.1. POSICIONAMIENTO EPISTEMOLÓGICO HUMANISTA DESDE LA PERSPECTIVA DE SHAEFFER J.M Y MORÍN E.

Pensar en los fundamentos teóricos de las propuestas de investigación, significa no sólo posicionarse de manera definitiva en enfoques, escuelas, teorías, que condicionen y limiten hacia una única comprensión de este campo del conocimiento, sino brindar un marco referencial desde lo analizado en el proceso de investigación, que posibilite la comprensión del concepto y de los ejes conceptuales que lo sustentan. Estos fundamentos constituyen posturas argumentativas generales elaboradas desde criterios renovadores, actualizados y de contextos, desde la economía, administración, epistemología, pedagogía las Ciencias Cognitivas y otras ciencias sociales desde una perspectiva humanista.

Antes de abordar las teorías propuestas para el desarrollo de la presente investigación, es preciso, enunciar los siguientes conceptos: enfoque y tendencia, toda vez, que son estos los que orientan el análisis y toman como base la generalidad de los mismos y las comprensiones establecidas. El enfoque según Alvarado (1999), se refiere a la forma de entender, analizar o estudiar algún fenómeno o hecho social. Cuando un enfoque se universaliza y tiene seguidores puede llegar a constituirse en escuela.

Por su parte, Sander (1996), afirma que los enfoques están basados en descubrir, dirigir, proyectar y comprender los puntos esenciales de un asunto o problema educativo para tratarlo acertadamente de una manera flexible, ya que se puede replantear, para así dar origen a modelos y corrientes pedagógicas. Desde la historia se divide en cinco etapas consecutivas, que corresponden a cinco enfoques conceptuales y analíticos diferentes sobre gestión educativa, se hace referencia al enfoque jurídico, que dominó la gestión de la educación durante el período colonial, con su carácter normativo y su pensamiento deductivo; al enfoque tecnocrático, del movimiento científico, gerencial y burocrático de la escuela clásica de administración desarrollada a inicios del siglo XX a la luz de la lógica económica que caracterizó el proceso de consolidación de la Revolución Industrial; al enfoque conductista de la escuela psicosociológica de los años treinta y cuarenta que informó la utilización de la teoría del sistema social en la organización y gestión de la educación; al enfoque desarrollista, de naturaleza modernizadora, concebido por los autores extranjeros en el ámbito de la teoría política comparada que floreció en la posguerra; y al enfoque sociológico de los autores latinoamericanos de las últimas décadas, preocupados con la concepción de teorías sociológicas y soluciones educativas para satisfacer las necesidades y aspiraciones de la sociedad latinoamericana.

Es así, que la reconstrucción teórica de estos enfoques exigió una visión interdisciplinaria para tratar de explicar los dominios de las influencias económicas, políticas, culturales y pedagógicas en la organización y administración de la educación en el Hemisferio Occidental, en vías de construcción; construcción resultante de un proceso de aprendizaje permanente y de un esfuerzo de superación intelectual, buscando satisfacer las nuevas necesidades de nuestras escuelas y universidades.

Por lo anterior, la presente investigación define enfoque, como la forma en que es abordado el problema investigativo, teniendo en cuenta su naturaleza, dinámicas e implicaciones, cabe resaltar que el enfoque no es riguroso, en cuanto a lo que se espera descubrir y proyectar a partir de este.

Por otra parte, el término tendencia, se entiende como una determinada acción, en tanto, se enuncia como una inclinación o disposición natural que una persona tiene en relación con un aspecto, idea u opinión que se orienta hacia una dirección determinada, especialmente ideas políticas, religiosas o artísticas. Se podría afirmar entonces, que tendencia, es la fuerza que permite

que ciertas ideologías tengan una inclinación hacia cierto lado, “en la gestión educativa las nuevas tendencias se basan en la democracia y la calidad”. (Sander, 2012, p.1)

Con el término “tendencia” se identifican diversidad de objetos y fenómenos, tanto de la realidad cotidiana en general como del conocimiento científico que se produce en ciencias pedagógicas y de la educación en particular. En la Real Academia de la Lengua se señala como una propensión o inclinación en los hombres y en las cosas hacia determinados fines; una fuerza por la cual un cuerpo se inclina hacia otro o hacia alguna cosa, idea religiosa, económica, política. Así, la tendencia para esta investigación, es entendida como el curso, las orientaciones e implicaciones que tiene la gestión en la educación.

Con el objetivo de comprender lo que más adelante será denominado como gestión educativa es preciso acudir a diferentes enfoques, en primer lugar, el enfoque epistemológico, abordando la relación entre ser humano y conocimiento; luego desde la administración, donde se presenta de manera breve el desarrollo de la escuela humanista hasta los postulados de la escuela renovadora y crítica de Montreal; finalmente desde la educación, en la cual se toma como referencia la Pedagogía Social desde autores como Vigotsky y Freire.

Lo expuesto a continuación es resultado de la asunción de un posicionamiento del trabajo colectivo y de su elaboración escrita, el cual integró al grupo de investigación en “Autoevaluación Institucional” con su proyecto: “Enfoques y tendencias epistemológicas y teóricas de la Gestión en Educación en Colombia desde mediados de los años noventa hasta la actualidad”.

Las teorías epistemológicas que se describen a continuación aportan elementos básicos para fundamentar el proceso investigativo que se ha planteado y que tiene como propósito contemplar algunas de las comprensiones sobre el ser humano y el conocimiento. Actualmente, los avances de los sistemas de conocimientos ven al ser humano y a los sistemas de producción de saberes de una manera interdisciplinar; para este caso se da una perspectiva desde el humanismo y el pensamiento complejo, en la medida que estos postulados, relativamente contemporáneos, han marcado de manera significativa el rumbo de diferentes disciplinas del conocimiento y por supuesto han sido relevantes en el sector educativo.

Una de éstas temáticas hace referencia a la propuesta de Shaeffer (2009), en la cual plantea tres niveles o grados de la existencia humana: el hombre como yo o sujeto, el hombre social y el hombre cultural. En su obra, muestra una visión integrada de la naturaleza humana lejos de su excepcionalidad, presentando al hombre, cuya esencia es ser constitutivamente sujeto. Pero hablar

de sujeto es hablar de conciencia y conciencia de sí. Debido a la propia esencia humana el hombre está exento del orden natural y plantea una ruptura óptica, es decir, que existe una diferencia de naturaleza entre el hombre y el resto de los seres vivos; también propone una interpretación particular del dualismo ontológico, lo cual implica que existen dos órdenes del ser, el humano frente al animal, además reconoce, que lo que diferencia al ser humano de los animales es el conocimiento, ya que los seres humanos tienen una visión del mundo que está en constante desarrollo.

Esta mirada de Shaeffer (2009), de hombre como sujeto integrador, se evidencia en que a lo largo de la historia, y en especial en la época actual, se ha reconsiderado la posición del ser humano como sujeto activo, hacedor de grandes conocimientos, objeto de estudio de varias disciplinas; quizá uno de los planteamientos más importantes de Shaeffer es que pone al hombre como un ser tanto cultural como natural. Que la cultura sea un hecho natural, significa que forma parte de la naturaleza humana. La cultura nace en un mundo biológico y se construye sobre un sustrato biológico. Al hablar de cultura se hace una distinción entre lo social y lo cultural. El sistema social consiste en las relaciones existentes entre individuos y sociedades. El sistema cultural es la creación y transmisión de contenidos y estructuras, de ideas y valores, de tal manera, que la organización social ha sido inventada y reinventada en numerosas ocasiones a lo largo de la historia de la humanidad.

Lo anterior implica que existe una crisis de la definición de lo humano y de los discursos humanistas, que giraban en torno al antropocentrismo y dejaron de lado los aspectos bio-sociales, que actualmente son fundamentales para comprender el desarrollo social y cultural de las diferentes sociedades, en esa medida, cobran importancia las visiones contemporáneas sobre la complejidad de la condición humana, donde Morín resulta un referente obligado para las diferentes interpretaciones de la complejidad de la condición humana.

Esta investigación también asume los postulados de Morín (1999) relacionados con la necesidad de desarrollar en los seres humanos un pensamiento de la complejidad, en el que se integran los distintos saberes dispersos, esto implica, según el autor, la importancia de despertar en la humanidad la noción de incertidumbre, en los que se destaca que, cualquier cosa puede pasar en el momento inesperado, a su vez permiten que los seres humanos estén constantemente reflexionando que “la vida de por sí es compleja”, que hay que saberla llevar, interpretar y comprender (Morín, 1999).

Por consiguiente, Morín (1999) enfatiza que la complejidad existe en todo lo que nos rodea, incluso dentro de nosotros mismos, nos sitúa en un replanteamiento de todos los conocimientos constantemente, un repensar lo existente para comprenderlo a la luz de los nuevos cambios y hallazgos de la ciencia.

Uno de los planteamientos más relevantes de Morín (1999) consiste en que es necesario reformar el pensamiento humano para poder modificar las instituciones, así como es primordial que se reformen las instituciones para poder hacer una transformación del pensamiento. A través de su obra 'Los siete saberes para la educación del futuro', Morín también afirma que la educación del futuro deberá ser una enseñanza primera y universal, centrada en la condición humana. Es importante destacar cómo el autor acentúa al ser humano en su simplicidad, valora la importancia de su rol y de cómo puede aportar a la construcción de un desarrollo de pensamiento complejo que permita brindar aportes en aspectos tan relevantes, como es la educación.

En definitiva, el pensamiento complejo hace referencia a la capacidad de interconectar distintas dimensiones de lo real. Ante la emergencia de hechos u objetos multidimensionales, el sujeto se ve obligado a desarrollar una habilidad de pensamiento que no sea reductiva ni totalizante, sino reflexiva. Morín denominó a esta capacidad como pensamiento complejo que no deja de lado, al igual que Schaeffer, los aspectos biológicos y ambientales que son importantes para el desarrollo de las sociedades contemporáneas y de la condición humana.

Por otro lado, la administración como sistema de conocimientos acerca del estudio de las organizaciones sociales, incluida también las instituciones y entre ellas las educativas, también proyecta conocimientos prácticos que las desarrollan, cambian y construyen en dependencia de los enfoques epistémicos, económicos, políticos y culturales en general de cada momento histórico, prácticas concretas de intervención de los sujetos, han estado presente en las diferentes organizaciones sociales como lo es la escuela, principal referente de esta investigación, quien no está al margen del desarrollo de las sociedades y de la visión humanística de algunas corrientes del pensamiento contemporáneo, en esa medida se hace necesario presentar una definición de la misma y un recuento histórico de sus diferentes acepciones a través de la historia.

2.2. POSICIONAMIENTO HUMANISTA Y SOCIAL DE LA ADMINISTRACIÓN DE LAS ESCUELAS HUMANISTAS

La comprensión de los principios, historia y conceptualización de la organización y la gestión, la dirección y administración están asociados a los diferentes contextos y culturas, desde la época primitiva, arraigada a la división del trabajo; en la antigüedad grecolatina, en las culturas precolombinas, los feudos, las estructuras extensivas e intensivas de organización para la producción y surgimiento del gremio como forma organizativa, quienes originan los sindicatos; luego aparece la denominada administración industrial con sus organizaciones coercitivas y centralizadas; posteriormente la aparición de la administración científica y sus lógicas de respuesta a la eficacia y la rentabilidad.

Ahora bien, la teoría administrativa hace referencia a diferentes procesos que se orientan a sistematizar conocimiento científico o de nivel explicativo de comportamiento directivo de las organizaciones, igualmente se han desarrollado un conjunto de técnicas, métodos, normas o herramientas aplicables por los directivos o gerentes en todas las organizaciones en relación con sus funciones especializadas de gestión a través de los procesos de planeación, organización, direccionamiento, comunicación y control del trabajo, recursos y resultados (Martínez, 2012).

Aunque en esta investigación no se busca hacer una genealogía de las teorías administrativas, se hace necesario referenciar de manera breve las tendencias administrativas que antecedieron a la escuela humanista, hacer una descripción del desarrollo de esta última para llegar a los postulados de la escuela de Montreal, relacionando el enfoque humanista con la gestión educativa actual y el papel de estas propuestas en la realidad de la educación y los procesos de gestión que se llevan a cabo en la escuela.

Inicialmente se hace referencia a la escuela clásica de la administración cuyo principal representante es Taylor (1856-1915), quien propone el Enfoque Clásico de la administración, en respuesta a la preocupación por aumentar la eficiencia y eficacia en la industria, al racionalizar el trabajo del empleado; a su vez, Fayol asume este enfoque basado en aumentar la eficiencia de la empresa, mediante su organización y con principios básicos de la administración y de los procesos científicos. En esta escuela se destacaron administradores como Taylor, quien desarrolló la idea de gestión científica, al considerar que la motivación laboral es generada por el interés económico, además propone que el proceso del trabajo puede ser racionalizado por los administradores. En

siglo XIX, Weber consideró a la organización del trabajo como un fenómeno burocrático y también como un proceso racionalizador, orientado a ajustar los fines con los medios.

Por su parte, Follett, propuso que las organizaciones funcionaran bajo el principio del poder "con" y no del poder "sobre". Ella reconoció la naturaleza holística de la comunidad y desarrolló aún más la idea de "relaciones recíprocas", esto permitiría el entendimiento de los aspectos dinámicos del individuo en su relación con otros. También defendió el principio de integración y resaltó la importancia de "compartir el poder". Esto implica que, quienes conforman la organización deben integrarse mediante la conciliación y la adaptación más o menos racional, es decir, voluntaria (Parker, 2000).

Por otro lado, la escuela humanística, cuyos mayores exponentes son, Mayo, Lewin, Roethlisberger, Dickson, Mc.Gregor y Maslow. El principal postulado de la Escuela Humanista consistía, en humanizar y democratizar la administración, liberándose de los conceptos rígidos y mecanicistas del Enfoque Clásico y adecuándose a los nuevos patrones de vida del pueblo norteamericano. En este sentido, la Escuela Humanista, se convirtió en un movimiento típicamente norteamericano y dirigido hacia una democratización de los conceptos administrativos y al desarrollo de las llamadas ciencias humanas, principalmente la psicología y la sociología, como también su creciente influencia intelectual y sus primeros intentos de aplicación a la organización industrial.

Posteriormente se destacaron algunos sociólogos, es el caso de Fayol, quien racionaliza la función del trabajo. Luego, sobresale Mayo, quien hace un análisis sobre los problemas humanos de la sociedad industrial, él enfatizó su trabajo en las motivaciones económicas en el proceso laboral, lo que da origen a la escuela de Relaciones Humanas la cual hace énfasis en las personas. La propuesta de Mayo, conocida como la teoría organizacional humanista, distingue diversas nominaciones que responden a los múltiples sub-enfoques que de ella se derivan, entre ellos, la teoría del comportamiento y la teoría del desarrollo organizacional que posteriormente contribuyeron a la evolución de la corriente humanística, sus postulados fueron determinantes en el éxito de cualquier organización productiva (Stein, 1999).

Ahora bien, la Escuela Humanista de la Administración se encontraba enmarcada por la depresión económica mundial y surge en oposición a la Escuela Clásica, trae como postulado nuevas competencias de los directivos, acordes con la expansión y modernización de las organizaciones, como ente que busca y asigna recursos; negociador, promotor de nuevos

proyectos, manejo de las relaciones interpersonales, rol como coordinador, cabeza representante de la organización, enlace con individuos del entorno social, vocero y diseminador de la información. (Martínez, 2012)

Igualmente, Lewin, tuvo gran impacto sobre la gestión moderna, sus postulados son ampliamente citados y sus alumnos fueron los principales promotores de la escuela de relaciones humanas, gestión de personal y psicología industrial. Lewin fue un investigador cuyo ingenio innovador en el campo experimental proporcionó un punto de vista científico, base para muchos de los conceptos actuales en la disciplina de la gestión (Wolf, 1973, p.322), Entre sus principales contribuciones a la teoría de la gestión se puede referenciar los conceptos de la teoría de campo; la investigación en acción, que hace referencia al servicio al cliente; el estudio de la dinámica de grupos y aspectos de sensibilidad de las técnicas de formación. A su vez centró su atención en el liderazgo autoritario y en especial en los estilos del liderazgo democrático, que son los que determinan el comportamiento del grupo y no las diferencias individuales. También hizo aportes a la teoría gerencial. Se considera precursor de la administración y del trabajo en equipo como condición primordial de la administración. Privilegió la importancia del trabajo y las relaciones interpersonales.

En la década de los años cincuenta Haire, Maslow y Whyte realizaron diferentes aportes entre los que se destacan los experimentos sobre la actitud de los empleados frente a sus labores, es decir se enfocó a la personalidad de los empleados y la capacidad de liderazgo de cada uno según su rol u oficio en la empresa; Maslow, propuso lo que aún se denomina “la pirámide de Maslow” o “jerarquía de las necesidades humanas”, esta pirámide que consta de cinco niveles y cuya idea principal es que, las necesidades más altas ocupan la atención sólo cuando se han satisfecho necesidades inferiores. Esto quiere decir que el empleado solo se preocupa de temas relacionados con la auto-realización si está seguro que tiene un trabajo estable, comida asegurada y un entorno social que lo acepta (Boeree, 2003). En cuanto a Whyte, es quien destaca la necesidad de promover un espíritu organizacional de cooperación e interdependencia opuesta al individualismo que predomina en las organizaciones.

Por su parte, McGregor (1994) trató en sus estudios el lado humano de las organizaciones, fue la nueva tendencia en todo el campo de la administración, en las nuevas áreas del comportamiento y desarrollo organizacional, hizo énfasis en el ser humano y el papel de las personas en la sociedad industrial. En 1960 presentó dos hipótesis sobre el comportamiento humano: teoría X desde el

punto de vista tradicional sobre la dirección y el control y la teoría Y, como alternativa para la integración de los objetivos individuales con lo de la organización. Manifestó preocupación trascendental por la dignidad, el valor y el desarrollo del individuo. Abordó la situación del conflicto entre las necesidades individuales, a través de relaciones interpersonales efectivas, entre superiores y subordinadas. Postuló el concepto de influencia basado no en la coerción sino en la apertura, en la confrontación y en el proceso de ventilar las diferencias.

Mcgregor, concibió que el desarrollo humano es autogenerado y avanza en un ambiente de confianza, retroalimentación y relaciones humanas auténticas. Consideraba que las ciencias sociales, podrían contribuir eficazmente al progreso de la administración al lado humano de la empresa. Reconoció que era evidente y científicamente demostrable que cuando se trata de motivar a los individuos se alude a la posibilidad de crear relaciones entre las características de los hombres y su ambiente para obtener un comportamiento deseado (Mcgregor, 1994).

De esta manera, la Escuela Humanista comprende al ser humano como un ser que se inscribe en un grupo social y cultural, allí se modela un comportamiento, lo cual afecta de manera directa los procesos productivos, por ello, la importancia de tener en cuenta que los trabajadores no actúan ni reaccionan aisladamente como individuos, si no como miembros de un grupo. La amistad y los grupos sociales de los trabajadores poseen significado trascendental para la organización y, por lo tanto, deben ser considerados estos aspectos como elementos importantes en la teoría de la administración.

La escuela francesa de Le Mouel, asevera que la eficacia es asumida por todo tipo de organización en el marco de un sistema social y de conocimiento, esta eficacia es aterrizada en las organizaciones sociales, particularmente en la escuela, bajo el sofisma, “lo eficaz es verdadero. Lo verdadero es justo. Luego, lo eficaz es justo” (Le Mouel, 1997). Esto lleva a pensar que la eficacia resulta un paradigma que se justifica como transición hacia un objetivo final y que hace parte de un entorno histórico y social.

La propuesta de la escuela de Montreal, cuyos orígenes se ubican en la década de los años sesentas, implicó una apertura para repensar radicalmente la administración al entenderla desde una perspectiva con rostro humano (Aktouf, 1989), para ubicarla desde un enfoque dentro del pensamiento administrativo de nuevo tipo. Esta escuela pretende contribuir a esclarecer todo debate acerca del futuro de las sociedades; del problema de la relación del hombre con sí mismo y con su medio ambiente adoptando una perspectiva multidisciplinaria de la existencia humana. No

busca crear nuevas técnicas de gestión, pretende tomar, a partir de ahora, como sistema de referencia a las ciencias de la vida, que siempre han sido consideradas como extrañas y contradictorias a la vida de la empresa. Todo esto se presenta en un momento donde la oferta de diplomados de gestión es extensa, pero a su vez se evidencia una mala administración en diferentes aspectos de la sociedad.

La escuela de Montreal entre sus postulados destaca la naturaleza genérica y singular del ser humano, su carácter activo y reflexivo, el uso de la palabra, la vida afectiva, la producción simbólica, la concepción espacio-temporal y la alteridad como proceso de construcción del individuo (Zapata, 1995). Además propuso la formulación de una Antropología de la Organización, es decir, un sistema de interpretación dando cuenta simultáneamente de los aspectos, físicos, fisiológicos, síquicos y sociológicos de todas las conductas, lo que implica el surgimiento de una perspectiva de las Ciencias de la Vida y la Gestión. En esta propuesta se distinguen cinco niveles estrechamente ligados: individuo, interacción, organización, sociedad y mundo.

Esta epistemología del "gobierno de las personas" que propone la Escuela de Montreal, hace parte de las prácticas de gestión que permiten al dirigente desarrollar en cada situación, una comprensión precisa de las características específicas del contexto, en el cual se encuentran los rasgos únicos de las personas con las cuales él debe entrar en relación. Esta propuesta apunta a una concertación sector privado - trabajadores - sector estatal, que configura algo así como un sistema social renovado, en el cual se inscribirían las relaciones de subordinación en el interior de las organizaciones, como también las relaciones de estos actores con la función pública (Zapata, 1995).

Igualmente, es imprescindible destacar a Aktouf (2009), uno de los grandes administradores con pensamiento crítico, quien hace un estudio minucioso de la administración y establece un paralelo entre tradición y renovación, destacando todo el proceso que ha sufrido la administración desde épocas remotas, con sus representantes, la empresa, sus funciones, el rol del administrador, el papel sumiso del empleado y las pocas garantías laborales, lo que logra darle un enfoque humanista y menos instrumental a las teorías administrativas.

Aktouf, en su recorrido histórico y análisis de los procesos administrativos, parte de algunas verdades que han permitido analizar, cómo por su recorrido histórico se han convertido en sofismas. Como primera medida menciona la "propiedad privada", en la base de la legitimación

de la posesión del poder y del ejercicio de la dominación, pues antes del siglo XV la tierra no se vendía ni se compraba, era un derecho natural inherente a los seres humanos. No obstante, es de resaltar que aún en grandes regiones de África, Asia y Oriente se cumple este derecho natural. De esta manera, se concluye que la propiedad privada resulta ser un invento de occidente a favor de aquellos que quisieron obtener poder a partir de la colonización o apropiación de espacios que pudieran administrar en relación con el otro, el débil, al cual se podría manipular.

La segunda gran verdad que se usa análogamente a la noción de propiedad es la que concierne a los “derechos” del que detenta el poder, del “jefe” o líder, que para el caso de las empresas sería el empresario o simplemente gerente. Es así, como se le atribuye a esta figura una serie de características que la ubican en un lugar de confort frente a quienes tienen a su mando y que deben obedecer y poner en marcha sus decisiones. Aktouf (2009) usa la palabra atributos, que se presenta como postulado inquebrantable y que se confieren a la función del jefe: el poder, los privilegios reservados, el “derecho” de servirse de ellos en primer lugar y todos aquellos que le ubican en un lugar jerárquico y privilegiado. Este caso se vuelve interesante al hacer “la equivalencia con los seres de la especie animal, quienes a pesar de tener atributos de jefe, los usan para defender a su manada y no para aprovecharse de una condición dada” (Aktouf, 2009, p. 589).

Desafortunadamente aún persisten diferentes enfoques estrechos, cerrados y de “visión de túnel” sobre la administración, como proceso a través del cual se planifica, dirige, controla y evalúa los recursos humanos, materiales y financieros, para la consecución de objetivos. El estilo denominado gestión (Münch, 2005), trata de aliviar la carga instrumental, estructural y funcional con que se ha comprendido ésta. Las nuevas tendencias de la economía, se orientan hacia los nuevos avances con respecto a las ciencias sociales, que intentan dejar de lado enfoques tradicionalistas en pro de un criterio más completo centrado en el ser humano. Sin embargo, ello no soluciona aún el problema de la universalidad del objeto de estudio de la administración y mucho menos derivan en adecuaciones y coherencias con los procesos de la educación.

Con base en lo anterior, Aktouf (2009) señala que la administración tradicional por su propio carácter ideológico se ha creído capaz de ignorar ciertos hechos históricos de primera importancia, llegando al punto de lo que él mismo denomina abusos de verdades iniciales, los cuales se comprenden como bases indiscutibles del pensamiento y del razonamiento, sofismas que se han instaurado en la sociedad y que por su permanencia a través del tiempo se han convertido en

verdades absolutas y casi irrefutables, aún más cuando por décadas muchos autores se han encargado de darles una credibilidad para ellos necesaria, en sentido de impartirlas y volverlas reglas excepcionales de aplicación, sin ir más allá de un sentido crítico y analítico. De manera que “una administración renovada implica una necesaria precisión de la información del pasado y de las consecuencias que seguimos sufriendo” (Aktouf, 2009, p.11).

La influencia en la administración y la gestión como acción humana, se hace necesario su comprensión desde sus principios, intencionalidades, sentidos, prácticas y representaciones para poder realizar un análisis crítico de su significación social-cultural y proyectar sus tendencias, así como estrategias de transformación en la formación de nuevos profesionales y de los cambios que requieren las organizaciones e instituciones, toda vez que aún se sostiene una división social y técnica del trabajo, en una organización que requiere de cambios importantes y necesarios, adaptaciones a las nuevas y creativas ideologías, donde el empleado debe convertirse en un sujeto participe y parte activo en ello, saliéndose de la posición desvirtuada y degradante en que se le mantiene. A lo anterior, Aktouf (2009) le denomina “acción inteligente” y señala que ser crítico no significa denigrar, ni destruir, sino ser lúcido y vigilante, estar presto a cuestionarse cuando sea necesario.

En ese orden de ideas, Aktouf (2009) destaca que una posición crítica implica comprender en qué debe ser superada la administración tradicional, es decir, aquello en lo que los modelos más productivos son mejores; y por último, sintetizar las principales razones históricas y científicas que de ahora en adelante aspiran a una administración que sea sinónimo de compartir, de apertura, solidaridad, equidad, optimación y equilibrio. A lo cual se puede añadir otros aspectos, como son, la calidad de vida, las relaciones interpersonales en el colectivo, la colaboración, el respeto por la diferencia y otros valores.

Lo anterior no sólo pasa por nuevos modelos de administración y gestión, sino por nuevos administradores y gestores, así como colectivos y culturas organizacionales e institucionales, que deben ser educados en nuevas perspectivas y comprensiones de las intencionalidades y espacios que esta acción humana desempeña en y para la sociedad, la cultura, la calidad de vida, el desarrollo, la naturaleza y la existencia del ser humano.

Por consiguiente, Aktouf (2009) acude a que la administración y los administradores den un viraje, en primer sentido a la supresión total, de las condiciones que hacen del trabajo industrial un trabajo “alineado”. En la medida, que se debe repensar las apropiaciones del trabajo en todos los

marcos de la empresa, con igualdad de condiciones de todas las partes. La primera tarea del administrador entonces será desalinearse, darle sentido de vida, existencia al trabajo y al sujeto que lo realiza, reflexionar sobre el lugar de sujeto – actor pensante y actuante- a su vez, el gerente del futuro deberá hacer una acción clara y nítida: ¿Quiere “tener”, “controlar”, “manipular” a sus empleados o por el contrario hacer de ellos agentes activos, comprometidos y cómplices? Por su parte la administración, debe abrir campo a la desaparición de los dogmas, a la resignificación del trabajo, a dar un lugar de privilegio a “los saberes fundamentales, reconocimiento de la diferencia del otro, su autonomía y auto-organización en los momentos precisos” (Aktouf, 2009, p. 599).

Es necesario entonces, mencionar las aperturas a las que se refiere Aktouf, sobre la formación académica de los nuevos administradores, algunos factores importantes a resaltar y son,

Debe haber un valor axiológico en la formación de administradores en relación con los demás seres humanos, con la sociedad que componen y la naturaleza en que se desarrollan; una administración incluyente, sensible a los saberes más fundamentales, a los saberes científicos y alejada de lo instrumental, de lo mecánico; una posición de humildad frente a todas las inteligencias disponibles, por supuesto la de los empleados; una administración basada en la confianza y el diálogo donde cada fundamento y argumento de las partes es igualmente importante e interesante. (Aktouf, 2009, pp. 623-624)

Así pues, se puede afirmar que el problema epistemológico de la teoría administrativa y de gestión, radica en su falta de consistencia y coherencia interna con sus intencionalidades y su marcada subordinación a la práctica económica de turno. Esta insuficiencia teórica de su aparato conceptual adquiere un carácter ideológico dominante, que la ha convertido en una práctica de dominación, competencia y exclusión. Así como un internalismo epistemológico que no ha permitido romper con las llamadas dos culturas (Snow, 1989) en todos estos años. Aktouf señala al respecto que como administrador, no se puede tardar en darse cuenta cuán grande podría ser la brecha entre la realidad concreta y las teorías aprendidas. Por último, como investigador y profesor de administración, “se encontraba cada vez más forzado a tomar de muchas otras disciplinas (etnología, historia, economía, sociología, lingüística, etc.), para esclarecer numerosos puntos importantes que la literatura administrativa tradicional apenas roza, sino descuida por completo” (Aktouf, 2009, p.1).

No se puede, de ninguna manera, seguir permitiendo que la administración sea fundamentalmente ideología, sino que cada vez más este sistema de conocimientos debe nutrirse de los avances de la ciencia, acerca de la comprensión del ser humano, sus relaciones y la sociedad;

para desde allí enfrentar los problemas comunes que afectan a la humanidad. El asunto no es preguntarse ¿cómo y cuánto? Sino decir, en primer lugar ¿para qué y para quién? no se trata sólo de cuantificar, rendir y maximizar, sino de los propósitos, valoraciones y consecuencias que ello conduce. Entonces de lo que se trata es de la acción humana, de la racionalidad consciente, inteligente, cooperada, sustituta de la competitiva, inconsciente e indiferente (Quintanilla, 2005), centrada en el ser humano y sus relaciones, sustentada desde su naturaleza bio-psico-socio-cultural, sostenida en la ruptura de la excepcionalidad humana (Schaeffer, 2007) y de las llamadas dos culturas, en el reconocimiento de la tercera cultura por Brockman, y en el acercamiento a la no neutralidad de estos conocimientos con su relación con la sociedad.

Estos fundamentos epistemológicos de la gestión, se enmarcan en la integración del conocimiento, no desde el totalitarismo disciplinar específico, sino desde sus relaciones. Cuestión que en la actualidad se manifiesta en los eventos internacionales de carácter multidisciplinar en que participan conjuntamente en los debates: lingüistas, biólogos, sociólogos, etnólogos, psicólogos, junto a economistas y administradores, para tratar asuntos relacionados con la ética, política, calidad de vida, equidad, prospectiva, entre otros, para destacar la neutralidad (Aktouf, 2009).

Una renovación del pensamiento, la práctica administrativa y de gestión pasa por una reflexión y análisis crítico de sus tradiciones, enfoques, escuelas y representaciones orientadas a establecer las conexiones que tienen con el ser humano, la sociedad y su historia, la que requiere de incorporar otros enfoques, denominados “externalistas”, que colocan a la administración y la gestión en otro plano para la configuración social actual haciendo énfasis en lo humano, en el individuo y que quizá la institución que más puede aportar a esta transformación sea la institución escolar.

Ahora bien, al hablar de la Gestión Educativa, es necesario referirse al enfoque del paradigma de integración de la identidad humana o naturaleza humana, devenida en la convergencia entre lo bio-psico-social-cultural, fundamentada epistemológicamente en la unidad del conocimiento y de la convergencia entre las diferentes disciplinas científicas o sistemas de conocimientos, en oposición al enfoque disciplinar de aislamiento, segregacionista de los saberes humanos, en el marco del cartesianismo y que se opone a la tesis de la excepcionalidad humana (Schaeffer, 2007). Posicionamiento que conduce a entender que la gestión educativa debe estudiarse e investigarse desde la comprensión del ser humano en la unidad de la razón y la emoción, de la racionalidad e intencionalidad de su naturaleza biológica, su condición cultural y social.

Para Sander (1998) la Gestión Educativa está en estrecha relación con la pedagogía, destacando cinco etapas consecutivas que corresponden a cinco enfoques conceptuales y analíticos diferentes para estudiar el proceso de desarrollo del conocimiento de la administración en la educación latinoamericana, que define una trayectoria histórica, éstos son: enfoque jurídico, tecnocrático, conductista, desarrollista, sociológico y el enfoque cultural pluridimensional (Sander, 1998).

Por su parte, Casasús (2000) asegura que la gestión en la educación inicia con los procesos de descentralización, en los cuales, la actividad de gestión transita de la gestión del sistema en su conjunto a la gestión de un sistema que está compuesto por distintas entidades y niveles de competencia de gestión. La gestión educativa, debido a los cambios estructurales del sistema, ha pasado de ser una actividad exclusiva y propia de la cúspide del sistema político –administrativo del Estado, a ser una actividad que ocurre en el conjunto del sistema y afincándose en la base del mismo, esta base es el sistema escolar, la escuela.

Sander (2003) destaca en sus posiciones que la gestión en la educación no es una mera adaptación y apropiación de la administración a los procesos educativos, sino es un ámbito más de la educación en relación con la pedagogía y otras ciencias que allí intervienen, por lo que posee su propio cuerpo de conocimientos teóricos y prácticos históricamente construidos, en relación con la política y los sistemas educativos que de ella se derivan, así como de los desarrollos sociales y culturales; por esta razón, los enfoques y las tendencias de administración, comienzan a pensar en la contribución de conocimientos que puede hacer la pedagogía al desarrollo de la gestión y la administración para generar un nuevo enfoque, el educativo.

En Colombia, la Gestión Educativa, es uno de los factores relevantes para el logro de la Calidad de la Educación; el Ministerio de Educación Nacional – MEN, propone cuatro ámbitos que la conforman: 1). Gestión Directiva; 2). Gestión Pedagógica y Académica; 3). Gestión Administrativa y Financiera y 4). Gestión de la Comunidad.

En tal sentido, se hace evidente que hay una clara interpretación de lo que significa el ser humano en su totalidad, por una lado, deviene de una historia genética, y por el otro, hay una fuerte influencia del contexto en que se desarrolla, adquiriendo ciertas habilidades tanto cognitivas como sociales, entre las primeras mencionamos la atención y la memoria, y dentro de las segundas, el lenguaje devenido de las relaciones sociales. Por lo tanto, es necesario tener en cuenta que el ser humano nace con unas mínimas condiciones dadas su estructura fisiológica y de acuerdo a su integración social, estas condiciones van adquiriendo un sentido de funcionalidad a través de la

interacción, es esto precisamente lo que permite que el ser humano socialice e integre para sí mismo y para los demás los procesos intelectuales. Por ende, el ser humano se encuentra en una constante formación del aprendizaje y su desarrollo humano.

Es necesario incorporar los avances acerca del conocimiento del cerebro como centro del aprendizaje, avances que brindan claves a la educación (Blakemore & Fritz, 2011), teniendo como idea central que la gestión tiene una estrecha relación con la pedagogía, y por tanto con la enseñanza y el aprendizaje, consecuentemente con las relaciones, emociones, el conocimiento y los valores, para el desarrollo de la cultura colectiva e institucional. Para lo cual entre los aportes más significativos está el esclarecimiento de la naturaleza del propio aprendizaje, desde la imitación, el ejemplo, la creatividad y el lugar de los factores sociales en el aprendizaje, estudiado por Goleman (2007) en la inteligencia social y emocional.

Los diferentes cambios y estructuraciones que ha tenido América Latina en el sistema educativo a través del tiempo han conducido a la descentralización de los procesos y cambios estructurales, de acuerdo con las transformaciones de la región y la sociedad. Por lo tanto, se desean obtener instituciones flexibles, con relaciones integradas por todos los niveles de la estructura organizacional, que busquen responder a las necesidades e intereses del contexto y a los objetivos y retos que se plantean en la formación, que son necesarios para contribuir a construir una sociedad con individuos responsables, comprometidos con su contexto y no pasivos receptores, éticos y con capacidad de transformar su entorno.

Un elemento determinante en la calidad del desempeño de las Instituciones de Educación es la Gestión de la Educación que según Casassus (2000) hay diferentes maneras de definirla, según sea el objeto de la cual se ocupa y los procesos involucrados. Por un lado, desde una perspectiva centrada en la movilización de recursos como la capacidad de articular los recursos que se disponen para lograr lo que se desea; también desde la priorización de procesos y a la interacción de los miembros.

Casassus propone una conceptualización de Gestión de la Educación desde diferentes miradas o puntos de vista y de acuerdo a los diferentes procesos que se dan en el contexto, pero sin distar de una postura humanista, señala cómo a través del tiempo se han dado diferentes enfoques que han permeado las diferentes décadas. Al conceptualizar la gestión de la educación busca que en las diversas regiones e instituciones educativas se realicen procesos integradores para que los todos los miembros se sientan involucrados y se le dé al ser humano el lugar que le corresponde, es por

esto que en la Administración y la Gestión, actualmente se debate y se critica la eficacia, como criterio único y se reconoce la necesidad de asumir nuevos enfoques denominados renovadores o regenerativos.

Por su parte, Sander (1994) propone una administración integradora, que es una derivación conceptual de las teorías psico-sociológicas de administración formulada por Barnard y Simon, desarrollada más tarde por Argyris, McGregor, Halpin, Griffiths, Getzels y sus asociados e intérpretes, aplicada a la Gestión Educativa. La perspectiva integradora se ocupa alternativamente de los aspectos sociológicos y psicológicos del sistema educativo, sus escuelas y universidades, de la interacción entre la institución y el individuo, entre papel y personalidad, entre expectativas, necesidades y disposiciones personales. Por lo tanto, la institución educativa está concebida como un sistema abierto.

Hoy día se puede observar una nueva perspectiva de la Gestión de la Educación, donde las oportunidades y los cambios a todo nivel han pasado de una visión mecanicista hacia una mirada más humanista, donde se reconoce el valor del ser humano como individuo, la sociedad más justa, humana y fraternal. Estos permiten a su vez caracterizar y reflexionar frente a los ejes conceptuales, enfocándose en el ser humano y sus relaciones; el posicionamiento crítico e histórico-cultural, el enfoque procesual; la relación de la teoría con la práctica, el enfoque político; el tratamiento del poder y la transformación, así como el diálogo permanente con la pedagogía y la realidad de la educación.

Si se tienen presentes los beneficios de aplicar una adecuada Gestión Educativa desde una perspectiva humanística y cómo la misma contribuye a la institución para su organización y cómo mejora la calidad en los procesos pedagógicos, se podrán desarrollar procesos menos rutinarios y más acordes con las expectativas y necesidades actuales en la búsqueda y la generación de conocimiento. Se convierte la institución educativa en una organización que aprende y que tiene sus fortalezas en comprometer la participación de los diferentes actores en el proceso, para lograr así, satisfacer las necesidades de los alumnos mediante la capacitación a profesores y administradores para la toma de decisiones en relación con la administración y el desempeño, además de crear un sistema mediante el cual se tenga acceso a la información y se premien las experiencias exitosas. (Alvariño, 2000).

Complemento de lo anterior, implica entender que la Gestión Educativa, está estrechamente asociada con las teorías administrativas y organizacionales, las cuales, tienen como propósito guiar

el proceso de administración del directivo docente en la Institución de educación, puesto que serán estas teorías las encargadas de conducir las estructuras organizacionales por las rutas que direccionen una educación con calidad. La complejidad de la gestión educativa se relaciona con el hecho de que la misma se encuentra en el centro de tres campos de actividades, necesariamente articulados e intersectados: el político, genera el marco para el servicio; el administrativo, procura las condiciones para la prestación de ese servicio y el profesional, de quién efectúa el servicio (Ethier, 1989).

Es así como la gestión educativa debe conllevar a dos saberes particulares: los que provienen de las teorías de la organización, administración y gestión institucional, desde los cuales se organiza y administra las actividades y recursos con los que se cuenta. En segundo lugar, los que se derivan de la especificidad pedagógico-didáctica de las instituciones que se dirigen, los que a su vez nos ofrecen elementos para asegurar una gestión curricular (Tiramonti, 2003).

Cuando se piensa en gestionar es necesario remitirse a la definición “dar los pasos conducentes a la consecución de una cosa, definición que hace referencia a acciones orientadas por uno o varios objetivos y a un actor o a varios que toman a su cargo esta tarea” (Tiramonti, 1994, p.46), para el caso de las instituciones educativas es el directivo docente el encargado de administrar recursos y realizar los procesos de gestión en la institución que tiene a cargo. Además, como afirma Carrasco (2002) “de jugar un rol importante en la conducción y realización de las actividades, que van a conducir al logro de las metas y objetivos previstos en el sistema educativo” (p.45)

Por su lado, Tiramonti (2003) concibe los modelos de gestión como el resultado de la articulación de una propuesta del directivo (tomado en sentido amplio) y del ajuste, más o menos logrado, con el resto de los miembros de la institución. En otros términos, resultan de la lógica de los actores institucionales y las características particulares del establecimiento. Vargas (2008) considera que la Gestión Educativa es vista como un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo y es el directivo docente quien entiende la gestión como una nueva forma de comprender y conducir la organización escolar.

Por tanto, una de las tareas principales de la gestión educativa, es recuperar la importancia del proceso de enseñanza y aprendizaje, bajo la participación de todos los actores, asignando roles y tareas, derechos y obligaciones, permear a la institución de un estilo de gestión que posibilite la

actividad pedagógica, ordenando las múltiples funciones, atendiendo algunas demandas y dejando otras de lado.

Teniendo en cuenta las propuestas de los autores antes mencionados, para el presente estudio se determinó tomar como factores relacionados con la Gestión Educativa y la Calidad de la Educación, además de los directivos docentes a los siguientes, institucional: que imparte reglas a todos los actores que la conforman y que dan cuenta de su estilo, de su estructura organizacional imperante y de su funcionamiento, se reflejará el estilo de la dirección, la estructura organizacional, la división jerárquica, la división de tareas, las teorías administrativas y organizacionales con las cuales se maneja y planea el futuro, manejo de recursos y relaciones formales e informales este factor es el más influenciado por el directivo docente. Docentes, que son los responsables directos del proceso de formación del alumno, juega un papel importante los conocimientos que éste tenga de su profesión y las motivaciones personales que lo llevan a cumplir con ese rol protagónico de impartir una educación con calidad. El Currículo, que es el sello diferenciador que la institución ofrece a la comunidad y a los alumnos en su proceso de formación, registra las formas de enseñanza y aprendizaje, los criterios de evaluación y resultados de los mismos. Y finalmente, los estudiantes, porque son quienes reciben los aportes de todos los demás, es otro actor fundamental de la relación de enseñanza y aprendizaje y los conocimientos adquiridos redundarán en el beneficio individual y social de este actor.

Los directivos docentes son quienes deben equilibrar y coordinar la diversidad de intereses a fin de que los individuos puedan trabajar juntos en las tareas sustantivas de la institución, además de verificar el cumplimiento del contrato global que liga la escuela a la sociedad. Reconociendo el "pluralismo" institucional y desarrollando una gestión pluralista (Morgan, 1989), en la que se buscará, a través de la gestión de los conflictos, que estos favorezcan a la institución.

Ser directivo docente implica conformar un equipo de movilización de la escuela haciendo gestión y liderazgo; implica incluir la sensibilidad para movilizar a las personas, quienes portan una cultura de trabajo para revolucionar el sistema educativo. Los directivos deben tener un fin ético en sus diferentes prácticas, lo que significa incidir positivamente en la formación y en la vida escolar de niños, jóvenes y demás actores involucrados en el proceso educativo.

El contenido del capítulo permite, corroborar la idea de los integrantes del trabajo investigativo y del grupo de investigación: “Enfoques y tendencias epistemológicas y teóricas de la Gestión en Educación en Colombia desde mediados de los años noventa hasta la actualidad”. Se hace

necesario generar cambios en los sistemas educativos que promuevan una cultura institucional integral basada en la pedagogía y la gestión educativa, con visión de cambio y prospectiva.

En articulación con lo anterior, el constructivismo social desarrollado por Vigotsky, aporta acerca del proceso de internalización y autoformación del sujeto desde las interrelaciones sociales y la mediación cultural que posibilita manifestar la relación entre aprendizaje y cultura institucional, conducente a un comportamiento determinado en el ámbito sociocultural y a su transformación, donde el directivo docente o coordinador, desempeña el rol fundamental, pero no único. Este enfoque sociocultural de la educación, debe ser llevado a la gestión educativa, en cuanto a la relación como proceso de construcción del sujeto y de la cultura institucional, para la permanente transformación cultural individual y colectiva, denominada como ley de la doble formación o ley genética del desarrollo cultural. En éste sentido, todo proceso de gestión se encamina a través del conocimiento y para el conocimiento, de ahí que la gestión educativa se basa en promover proyectos de participación, que se encaminen a lograr una institución que aprende y que promueva el aprendizaje.

En la Gestión educativa, es sumamente importante tener en cuenta el desarrollo de estos procesos, porque giran en torno a una institución y se mantienen por las personas que participan, teniendo conciencia de lo que deben o no realizar, analizando situaciones y enriqueciendo su conocimiento. Vigotsky pone de manifiesto, que las habilidades sociales a nivel individual se potencian a mayor posibilidad de relacionarse con el mundo social inmediato, de la totalidad a lo particular. Es decir, estas relaciones se sustentan en la teoría de la Zona de Desarrollo Próximo, la cual afirma que el ser humano se apropia de las habilidades del medio para su formación interna, lo que hace que el individuo pueda manifestarse y expresarse de manera individual.

De esta manera se puede reconocer que la Teoría Sociocultural de Vigotsky define que el aprendizaje y el desarrollo van a la par en los procesos de todo ser humano. Para dar orientación a esta posibilidad, Vigotsky se dio en la tarea de permear todo lo que sucede en la mente con una situación real, con el medio que rodea a los sujetos, es decir, introdujo la cultura, que para el tema que nos ocupa y en función de la gestión, como proceso de conocimiento es verdaderamente contundente, debe haber una base contextual para desarrollar métodos y estrategias de gestión.

Como lo han planteado los diferentes autores señalados a través del texto, en la pedagogía social se prioriza lo humano, se quiere dar un valor destacado al individuo como sujeto pensante,

con sentimientos, con capacidad para expresarlos, dado que es el actor principal de la educación. Por tanto, Vigostky, señala la importancia, en la teoría sociocultural, el aprendizaje y el desarrollo vayan a la par en los procesos de todo ser humano. Para dar orientación a esta posibilidad, el autor se dio a la tarea de permear todo lo que sucede en la mente con una situación real, con el medio que rodea a los sujetos, es decir, introdujo la cultura, que para el tema que nos ocupa y en función de la Gestión como proceso de conocimiento es verdaderamente contundente, debe haber una base contextual para desarrollar métodos y estrategias de gestión.

Ahora bien, al centrarnos en la pedagogía social, es necesario definirla como la ciencia práctica social y educativa (no formal), que fundamenta, justifica y comprende la normatividad más adecuada para la prevención, ayuda y reinserción de quienes pueden padecer o padecen, a lo largo de toda su vida, deficiencias en la socialización o en la satisfacción de necesidades básicas amparadas por los derechos humanos (Hermoso, 1994). Se entiende que al hablar de educación también se está refiriendo al termino de Pedagogía Social como aquel proceso a través del cual se forma al hombre como ciudadano rescatando sus valores morales que son parte de su género y se le proporciona la posibilidad de integrarse cultural y socialmente a la vida de la comunidad, esto señala con mayor énfasis el principio que acata la educación que no es otra que el de la “socialización”. El ser humano es un ser gregario por naturaleza y no puede concebir una vida desligada de otros seres igual para su supervivencia y su integridad mental.

La pedagogía social exige considerar de forma abierta y crítica cada aspecto de la realidad, así como su relación con los demás aspectos que la integran, esto es observarla y describirla sin pretender encuadrarla dentro de un esquema teórico que supone relaciones a priori. Freire señalaba que la lectura del contexto precedía a la lectura y el pronunciamiento del texto, en este caso del texto pedagógico, porque el quehacer educativo social, está anclado en la historia y se genera en permanente relación con las formas de entender y de actuar en la construcción de lo que llamamos sociedad, ya que es aquí donde se conjugan los intereses, intenciones y acciones marcadas por tensiones, conflictos, luchas y por las diferentes formas de ejercer el poder en las relaciones entre los individuos y la interacción de estos con la naturaleza. Por otro lado, hoy se reconoce que hacerse personas es también una cuestión que tiene que ver con recursos, capacidades, derechos y responsabilidades, sin embargo, éstos están distribuidos de manera desigual mostrando nuevas formas de justificar la desigualdad y exclusión social, realizando una ruptura entre el sentido de pertenencia y el sentimiento de solidaridad social.

Ante esta situación, emerge la educación popular como una alternativa que parte del respeto al educando, a su origen, a sus saberes culturales, políticos y religiosos validados a través de la experiencia y de las diferentes circunstancias de aprendizaje social; desde allí se cualifica un proceso de aprendizajes significativo en torno al empoderamiento de las personas como ciudadanos y actores de su propio desarrollo, el cual se caracteriza por propiciar la formación de sujetos ciudadanos con capacidad de transformar la realidad, establecer una relación indisoluble entre conocimiento y práctica, concebir una relación horizontal entre educador y educando mediada por el diálogo, relevar la didáctica grupal y participativa en el aprendizaje, articular las situaciones educativas al desarrollo de cambios locales y globales teniendo como principio que es el individuo el centro del proceso de enseñanza y aprendizaje (Freire 2008).

Finalmente, es necesario describir de forma general el proceso y los criterios metodológicos de selección de los autores para profundizar y analizar el concepto de: gestión en la educación. Por tanto, se realizó un proceso exhaustivo de elaboración teórica de categorías las cuales se desarrollaron por medios de matrices, dichas matrices a su vez se clasifican en las siguientes:

2.3. CATEGORÍAS TEÓRICAS DE LA GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN

Atendiendo al objeto de estudio de la presente investigación: gestión en la educación, se realiza un proceso exhaustivo de selección de autores, los cuales soportan conceptual y teóricamente la investigación adelantada. De esta manera se realizan en orden secuencial las matrices que permiten llegar a las categorías teóricas de análisis, base fundamental del análisis investigativo. Estas matrices se clasifican en las siguientes:

TABLA 1 MATRIZ NO.1. DE CATEGORÍAS EPISTEMOLÓGICAS Y TEÓRICAS DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN.

En esta matriz se encuentran los autores que fueron seleccionados para sentar las bases del posicionamiento epistemológico y teórico de la investigación, cuyos planteamientos y enfoques presentan coherencia con el marco teórico del trabajo de investigación y a su vez son base para la realización de la matriz.

Marco Teórico y Conceptual			
E N F O Q U E S	Epistemología	Teoría excepcionalidad humana Teoría complejidad (Pierre Bourdieu, Edgar Morin, Jean Marie Scheaffer, Basarab Nicolescu, Immanuel Wallerstein, Jesús Martin Barbero, R. Damasio, J. Mosterín)	Integración del conocimiento. Integralidad del ser humano (Relación dialéctica de lo individual y los social, lo cultural y lo natural) Sujeto auténticamente social Enfoque Sistémico Complejidad Cultura como aprendizaje social
	Administración o Gestión	Escuela Montreal O. Aktouf (Escuela de Montreal) Jean Francois Chanlat (Escuela de Montreal) Le Mouel (Escuela Francesa) Fernando Cruz Kronfly Grupo de Nuevo Pensamiento Crítico Administrativo) Todos centrados en el enfoque humanista de los Estudios críticos de la Gestión) Eduardo Martínez Fajardo Snow, Brockman, Olivé, Mitchan, Estudios de Ciencia Tecnología y Sociedad Más que centrarse en el Humanismo, desde un enfoque antropocentrista, es en los derechos de los seres humanos, desde las ciencias humanas y sociales, la investigación cualitativa, colocar al ser humano en el centro para recuperar su dignidad.	Acción inteligente, clara y nítida (consciente) Agentes activos, comprometidos y críticos Re significación del trabajo Reconocimiento de la diferencia e incluyente Sensibilidad Carácter científico Confianza Diálogo Compartir, Equidad Optimización y equilibrio Igualdad de condiciones Desaparición de los dogmas, apertura Autonomía y auto organización Alejamiento de lo instrumental, mecánico Interdisciplinariedad Sistemas

Matriz No.2. De categorías teóricas de la gestión en la educación por autores seleccionados

Uno de los criterios de selección para los autores-autoridades en el tema, fue la coherencia en sus planteamientos y enfoques con el marco teórico general asumido, tales como: enfoque social-humanista y crítico que rechaza como único y central lo instrumental, mecanicismo de asilamiento, separación del conocimiento y de la naturaleza humana, abordaje de la gestión en la educación no como administración, sino en su relación con la educación y la pedagogía, cultura latinoamericana por su identidad y experiencia que permite la conexión con el contexto colombiano, la temporalidad de sus planteamientos y reflexiones coincidentes con la investigación (mediados de los 90 a 2014), reconocimiento en el tema en el campo académico de la educación en Colombia y han sido objeto de estudio por el grupo de investigación previamente.

TABLA 2 MATRIZ NO.2. DE CATEGORÍAS TEÓRICAS DE LA GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN POR AUTORES SELECCIONADOS

ENFOQUE	<p style="text-align: center;">GUILLERMINA TIRAMONTI</p> <p style="text-align: center;">“Las Instituciones Educativas Cara y Ceca, Elementos para su gestión” 1994, Ed. Troquel, Educación, serie FLACSO – Acción</p> <p>Licenciada en Ciencia Política (Universidad del Salvador) y Master en Educación y Sociedad. Actualmente es docente e integrante del Consejo Académico de la Maestría en Ciencias Sociales con orientación en Educación de FLACSO, maestría que dirigió entre los años 1995 y 2013. Es Directora Académica del Seminario virtual La educación secundaria: principales temas y problemas en perspectiva latinoamericana y docente del Diploma Superior en Gestión Educativa, también de FLACSO. En la docencia universitaria se desempeña como Profesora titular regular de la cátedra Políticas Educativas de la Universidad Nacional de La Plata.</p>	CATEGORÍA
<p style="text-align: center;">Gestión En La Educación</p> <p style="text-align: center;">Enfoque Crítico - Social</p>	<p>“La construcción de un saber específico, para llevar aprender a gestionar. A partir de teorías clásicas de las instituciones y organizaciones, así mismo construir un saber sobre las instituciones educativas, teniendo en cuenta su especificidad. Siendo la dimensión pedagógico-didáctica el eje transversal dentro del campo institucional.” (Tiramonti, 1994, página 2)</p> <p>“La cultura institucional es aquella cualidad relativamente estable que resulta de las políticas que afectan a esa institución y de las prácticas de los miembros de un establecimiento. Es el modo en que ambas son percibidas por estos últimos, dando un marco de referencia para la comprensión de las situaciones cotidianas, orientando e influenciando las decisiones y actividades de todos aquellos que actúan en ella” (Tiramonti, 1994, página 1)</p> <p>“Las instituciones constituyen un nivel intermediario entre los territorios social e individual. Parcelan a uno y al otro, de modo que no pueden existir instituciones fuera del campo social ni instituciones sin individuos que las conformen y les den cuerpo. Tampoco pueden existir sujetos fuera de las instituciones; en ese sentido, estamos "sujetados" a ellas.” (Tiramonti, 1994, página 3)</p> <p>“Algunos autores entienden a las instituciones como constructor es decir como un proceso dinámico en</p>	<p>Interdisciplinariedad: entre pedagogía, política y administración.</p> <p>Cultura institucional como cualidad y práctica de las personas.</p> <p>Institución como vínculo entre lo individual y lo social.</p> <p>Institución como proceso dinámico de transformación.</p> <p>Complejidad de lo institucional, el entorno y el sujeto</p> <p>Participación</p> <p>Manejo de la diversidad de propósitos en los sujetos.</p> <p>Existencia de modelos de gestión.</p> <p>Articulación entre directivo y comunidad.</p>

<p>permanente restauración. En efecto, si bien las instituciones se nos aparecen como "construcciones" terminadas, en la realidad los actores que las habitan efectúan un trabajo cotidiano de de-construcción y re-construcción." (Tiramonti, 1994, página 24)</p> <p>"Ya sea que a uno le guste o no, toda pedagogía es una <i>pedagogía de contrato</i> en la medida que ella tiene la gestión de un conjunto de expectativas reciprocas, a menudo sumamente complejas, en las cuales interfiere la posición social de los actores, las reglas de juego de la institución y su interpretación local así como los ítems específicos a la situación y a la disciplina que se enseña. Todos esperan algo del otro, un tipo de comportamiento, una reacción, un gesto, o simplemente una mirada en respuesta a cada una de sus demandas; cada uno actúa también en función de lo que supone que el otro sabe que el espera." (Tiramonti, 1994, página 3)</p> <p>Entendemos por participación al conjunto de actividades mediante las cuales los individuos se hacen presentes y ejercen influencia en ese elemento común que conforma el ámbito de público.</p> <p>La dimensión pedagógico-didáctica es estructurante de las instituciones educativas "profesionales". El <i>currículo prescripto</i> funciona como <i>organizador institucional</i>, que será moldeado por los actores a través del uso de los intersticios, sin perder por ello su valor ni su carácter contractual, tanto en el interior del sistema educativo y de cada institución, como en el vínculo escuela-comunidad. (Tiramonti, 1994, página 13)</p> <p>"Los <i>modelos de gestión</i> propios de este tipo de cultura institucional son <i>modelos profesionales</i>. No desconocemos que son allí modelos por construir. Este modelo para analizar integrara diversas facetas, entre ellas no estarán ausentes las de promotor, orientador, mediador, arbitro y de las distintas tareas institucionales." (Tiramonti, 1994, página 13)</p> <p>"El modelo de gestión profesional admite que los individuos tienen intereses, propósitos y objetivos diferentes. En consecuencia aquellos que la conduzcan tendrían que equilibrar y coordinar la diversidad de intereses a fin de que los individuos puedan trabajar juntos en las tareas sustantivas de la institución y en el cumplimiento del contrato global que liga la escuela a la sociedad. Reconociendo el "pluralismo" institucional y</p>	<p>Acción humana (individual y colectiva). Determinación y solución de problemas. Proceso de enseñanza – aprendizaje de los actores.</p>
---	--

<p>desarrollando una gestión pluralista (Morgan, G.; 1989), en la que se buscara, a través de la gestión de los conflictos, que estos favorezcan a la institución.” (Tiramonti, 1994, página 14)</p> <p>Entendemos por modelos de racionalidad limitada aquellos en los que las decisiones racionales, delineadas por todo decisor, se hallan permanentemente enmarcadas por limitaciones que condicionan esos criterios de racionalidad.</p> <p>Las prácticas pedagógicas pueden entenderse como aquellas mediante las cuales los docentes facilitan, organizan y aseguran un encuentro y un vínculo entre los alumnos y el conocimiento.</p> <p>“La gestión educativa debe conllevar a dos saberes particulares: Los que provienen de las teorías de la <i>organización, administración y gestión institucional</i>, desde los cuales se organiza y administra las actividades y recursos con los que se cuenta. En segundo lugar, los que se derivan de la especificidad pedagógico-didáctica de las instituciones que se dirigen, los que a su vez nos ofrecen elementos para asegurar <i>una gestión curricular</i>”. (Tiramonti, 1994, página 2)</p> <p>Instrumento o herramienta para la construcción de política. Progreso del país. Promotora de procesos de evolución y desarrollo.</p> <p>“Los modelos de gestión resultan de la articulación de una propuesta del directivo (tomado en sentido amplio) y del ajuste, más o menos logrado, con el resto de los miembros de la institución. En otros términos, resultan de la lógica de los actores institucionales y las características particulares del establecimiento.” (Tiramonti, 1994, página 3)</p> <p>“Recordemos que <i>gestionar</i> remite, según el diccionario, a “dar los pasos conducentes a la consecución de una cosa”, definición que hace referencia a acciones orientadas por uno o varios objetivos y a un actor o a varios que toman a su cargo dicha tarea” (Tiramonti, 1994, página 3)</p> <p>“Quienes ejercen hoy las tareas de gestión educativa, rara vez contaron con alguna formación especialmente diseñada para el ejercicio de esta función. Los saberes que sustentan su accionar por lo general no resultan de un conocimiento “técnico” específico, sino del modo en que se entrelazan diferentes factores: experiencias construidas a partir del ensayo y error, “identificación” con estilos de</p>	
--	--

	<p>conducción con los que entraron en contacto durante el ejercicio de la docencia, etc.” (Tiramonti, 1994, página 3)</p> <p>La tarea de la administración respecto de la información consiste en el diseño de las combinaciones significativas de los datos, con la finalidad de realizar diagnósticos que detecten problemas, o identificar causales de estos problemas, posibles relaciones entre ellos y vías de superación.</p> <p>“Una de las funciones de la administración es asegurar que el flujo informativo llegue a todos los sectores y miembros de la institución. Para ello será necesario construir canales de comunicación por los cuales hacer transitar la información y crear rutinas comunicativas.” (Tiramonti, 1994, página 3)</p> <p>Lo principal en el proceso de gestión educativa, es recuperar la importancia del proceso de enseñanza y aprendizaje, bajo la participación de todos los actores, asignando roles y tareas, derechos y obligaciones, permear a la institución de un <i>estilo de gestión</i> que posibilite la actividad pedagógica, ordenando las múltiples funciones en pos de lo específico, atendiendo algunas demandas y dejando otras de lado.</p> <p>La complejidad de la gestión educativa se relaciona con el hecho de que la misma se encuentra en el centro de tres campos de actividades, necesariamente articulados e intersectados: el político, genera el marco para el servicio; el administrativo, procura las condiciones para la prestación de ese servicio y el profesional, de quién efectúa el servicio (Ethier, G.; 1989).</p> <p>El uso del término gestión se ha convertido en uso de diario dentro de las instituciones, alimentándose de diferentes disciplinas, con articulación a distintos enfoques y perspectivas, por lo que se hace necesario una constante revisión y redefinición, es decir, aún no se logra una conceptualización propia. (Tiramonti, 1994, página 1)</p>	
--	--	--

Enfoque	<p style="text-align: center;">JUAN CASSASUS</p> <p>Casassus, J. 2000. Problemas de la gestión educativa en América Latina (la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B). Unesco.</p> <p>Juan Casassus es chileno, filósofo, sociólogo y educador. Doctorado en filosofía y sociología de la educación por la Universidad René Descartes, París V, ha dedicado décadas de su vida a asesorar en estas materias a gobiernos y organismos internacionales. Es autor de más de cien artículos publicados en revistas especializadas y ha contribuido con varios libros al tema de la educación, entre ellos, La escuela y la (des)igualdad en 2003 y La educación del ser emocional en 2006.</p>	CATEGORÍA
(Enfoque crítico)	<p>“Otro enfoque, es el lingüístico, el cual focalizado en la comunicación, concibe que las personas se movilizan mediante compromisos adquiridos en la conversación. Así, la gestión es <i>"la capacidad de generar y mantener conversaciones para la acción"</i>. (Casassus, 2000, página 5).</p> <p>“En las distintas visiones de la gestión evocadas, está el tema del aprendizaje, el aprendizaje continuo, la generación de valores, la visión compartida, las interacciones, y las representaciones mentales. Todos estos temas son también temas comunes en el universo conceptual de la educación. Este punto sugiere que la evolución del pensamiento acerca de la gestión se acerca a la evolución del pensamiento de la educación. Este aspecto debería ser un elemento favorable para establecer una relación adecuada entre gestión y educación”. (Casassus, 2000, página 5).</p> <p>“Si se opera de manera cercana a la realidad, es posible abrirse al sujeto. Cuando ello ocurre, es posible pensar de una manera nueva, a la posibilidad de que existen maneras adicionalmente diferentes de organizar las escuelas y el sistema educativo. Pues se logra comprender lo que dice el sentido común, que la gestión es trabajar con personas”. (Casassus, 2000, página 6).</p> <p>“Cabe destacar, que el pensamiento estratégico tiene en su base un pensamiento de tipo militar. Se reconocen las identidades organizacionales pero su visión de la acción humana se sitúa en una perspectiva competitiva de organizaciones y personas que se constituyen en aliados versus enemigos”. (Casassus, 2000, página 9).</p> <p>“Por ello, en el período de inicio de los años noventa predomina el criterio de buscar acuerdos y tratar de lograr consensos sociales como criterio principal de gestión de los sistemas educativos”. (Casassus, 2000, página 9).</p> <p>“Los principios del pensamiento acerca de la calidad se refieren a la planificación, control y la mejora continua, las que permiten</p>	<p>Compromiso Generación de valores en la organización. Visión Compartida Interacciones personales Evolución del pensamiento Diferentes maneras de organización Centrado en el sujeto Acción humana Identidad organizacional Perspectiva competitiva Consensos sociales Calidad en educación como mejora continua Redes sociales comunicacionales Flexibilidad administrativa Aprendizaje continuo Participación de los trabajadores Lenguaje como coordinador de acciones y de comunicación Poder político y social de las emociones</p>

<p>introducir “estratégicamente” la visión de la calidad al interior de la organización”. (Casassus, 2000, página 10).</p> <p>“Estas concepciones, pueden tener que ver con la calidad de los aprendizajes, pero también puede que no tengan que ver con los aprendizajes u otro fin pedagógica, como lo es el establecimiento de redes sociales. Independiente del objeto sobre el cual el usuario formula el juicio, la sola emergencia de este juicio del usuario, hace que la mirada se vuelva rápidamente hacia los procesos que llevan al producto o servicio que se presta al usuario”. (Casassus, 2000, página 11).</p> <p>“En la práctica, la perspectiva de gestión de Calidad Total en los sistemas educativos se orienta a mejorar los procesos mediante acciones tendientes, entre otras, a disminuir la burocracia, disminuir costos, mayor flexibilidad administrativa y operacional, aprendizaje continuo, aumento de productividad, creatividad en los procesos. Calidad total aparece entonces como la acción de revisión sistemática y continua de los procesos de trabajo, para identificar y eliminar los desperdicios. Esto requiere de la participación de los trabajadores hacia el mejoramiento continuo de sus labores como práctica laboral, mejorar la calidad de los procesos. Es la orientación para que se genere cero defectos en el proceso”. (Casassus, 2000, página 11).</p> <p>“Los compromisos de acción son eventos que ocurren en el lenguaje. Para comprender esto, es necesario comprender que una organización puede ser percibida como una entidad, la cual desde la perspectiva lingüística, existe en el lenguaje como <i>redes comunicacionales</i> (F. Flores) 11 que se encuentran orientadas por el manejo de los <i>actos del habla</i> (John Searle).¹² El lenguaje aparece como "la coordinación de la coordinación de acciones". (H. Maturana). (Casassus, 2000, página 11).</p> <p>“En la perspectiva lingüística el rediseño organizacional supone el manejo de destrezas comunicacionales en el entendido que son procesos de comunicación que facilitan o impiden que ocurran las acciones deseadas. Los pensadores que se encuentran en la base de esta perspectiva, son los filósofos del lenguaje como J. Austin 14y J. Searle; también están presentes otros autores que sitúan el lenguaje en la dimensión del pensar, del poder político y social y de las emociones, tales como Nietzsche, Heidegger y Foucault. En esta perspectiva, el gestor es considerado como un coordinador de acciones que resultan de las conversaciones para la acción”. (Casassus, 2000, página 12).</p> <p>“En el transcurso de esta trayectoria de concreción y flexibilización, se producen una serie de desplazamientos entre dos visiones distintas de los contextos internos y externos de la</p>	<p>Flexibilización</p> <p>Contextos internos y externos</p> <p>Interacciones de las personas</p> <p>Necesidades de los sujetos</p> <p>Satisfacción en el trabajo</p> <p>Liderazgo</p> <p>Calidad de las relaciones interpersonales</p> <p>Capacidades de cambio</p> <p>Adaptación a los cambios</p> <p>Cultura y clima de la organización.</p>
---	--

organización. Estas dos visiones constituyen representaciones del contexto tanto interno como externo, en el cual operan las organizaciones. Estas dos reconstrucciones se presentan en el siguiente cuadro y las caracterizamos como visión de tipo A y visión de tipo B”. (Casassus, 2000, página 13).

“El situarse en el tipo A implica usar ciertas de técnicas de gestión que le sean afines, y no otras técnicas que no lo sean. Por ejemplo el perfil real (no necesariamente el explicitado) que emerge de la política educativa, caracteriza la “normalidad” en un país. La constitución de esta normalidad está determinada por un cierto sistema clasificadorio en el cual se hacen presente las relaciones de poder en una sociedad. El tipo normal, va a corresponder a ciertas características raciales, de género, de ingreso, cultura, en desmedro de otras. Este perfil es un resultado de carácter homogéneo. Para ello es necesario utilizar técnicas de gestión que se focalicen en los resultados, la discreción de sus indicadores, su medición y su referencia a estándares. Por otra parte, situarse en el modelo de tipo B, supone la aplicación de otras técnicas en la cuales se privilegia la diversidad, y se focaliza en los procesos y la calidad de las interacciones”. (Casassus, 2000, página 13).

“Una revisión de la literatura de las “mejores experiencias de gestión “en las empresas que tienen buenos resultados, son aquellas cuyas prácticas de gestión se focalizan en la gestión de las interacciones de las personas y no están focalizadas en los resultados, y sus estándares” (Casassus, 2000, página 15).

“Desde el punto de vista organizacional, entonces la gestión se torna en el proceso de responder a las necesidades de los sujetos involucrados en el proceso. Por ello, se vuelve más ligada a temas concretos. Pero aquí nos encontramos con un problema: diversificaciones de situaciones empíricas, procesos, performance, es decir todo lo que sugiere la teoría organizacional en un enfoque racionalista de procesos. Pero la teoría muestra hoy que los resultados tienen que ver no tanto con las funciones y procesos racionalmente determinados, sino con elementos tales como el compromiso, y la satisfacción en el trabajo. Es decir temas micro, tales como liderazgo, satisfacción, calidad de las relaciones interpersonales, la comunicación, el clima, que son los temas sobre los cuales se basan las capacidades de cambio y de adaptación a los cambios”. (Casassus, 2000, página 18).

“Por otra parte, la gestión democrática se relaciona con una preocupación por los recursos humanos y su participación en la gestión. En esta perspectiva se enfatizan las dimensiones del liderazgo en su versión del “coaching”, el desarrollo de las

capacidades de las personas miembros y los aspectos relativos al clima de la organización”. (Casassus, 2000, página 23).
--

ENFOQUE	<p>MARTHA ARANA ERCILLA</p> <p>“La gestión del conocimiento como modelo de gestión educativa para el desarrollo de la cultura investigativa “En “Educación científica y cultura investigativa para la formación del Profesional en C M de Colombia” (Arana, M. et. Al. 2013)</p> <p>Economista, PhD en Educación</p>	CATEGORÍAS
<p>Gestión En La Educación</p> <p>(Enfoque histórico, cultural, sistémico, dialéctico, social)</p>	<p>“La gestión, es un conjunto de acciones cooperadas que en la educación debe estar al servicio de lo académico, pedagógico e investigativo. Es además, una condición necesaria para facilitar y viabilizar la cultura institucional, el cambio permanente, la proyección hacia la calidad educativa desde lo pedagógico, lo cual representa la diferencia entre la gestión directiva empresarial y educativa, pues ésta última debe hacer énfasis en las relaciones humanas y sociales a través del aprendizaje, los valores compartidos, el trabajo en equipo, los proyectos, la investigación, la creación de redes internas y externas de comunicación del conocimiento; dependiendo de los recursos físicos y financieros de la institución” (Arana, M. 2013; p.313)</p> <p>“La gestión en la educación, es un sistema de conocimientos, actitudes y de acciones, al interior de la institución, de la colectividad académica, que permite el desarrollo de la cultural institucional, en cuanto a normas, valores, relaciones, estilos de pensamiento y de actitudes y comportamientos. Así como, de proyectos conjuntos, que encaminan el avance de la educación y la formación de profesionales, y ciudadanos críticos y propositivos”. (p.314)</p> <p>“...Así los enfoques tradicionalistas clásicos, cientificistas, sistémicos, estructuralistas, entre otros, de la gestión en los procesos educativos, los cuales redundan en prácticas carentes de fundamento y de propósitos asociados al contexto educativo, convirtiéndose en acciones aisladas de las necesidades e intencionalidades educativas y pedagógicas, y por consiguiente rechazadas por los</p>	<p>Proceso colectivo, participativo de significados, sentidos.</p> <p>Acción cooperada de la comunidad académica de corresponsabilidad.</p> <p>Relaciones de aprendizaje social</p> <p>Plataforma de proyección e intervención sistémica.</p> <p>Condición de cultura institucional con visión de futuro.</p> <p>Dispositivo de organización y ejercicio de poder para servir desde la corresponsabilidad.</p> <p>Misión educadora del maestro en comunidad educativa.</p> <p>Forma de accionar de los colectivos para diseñar, planificar organizar, articular, proyectar, ejecutar, valorar, entre otras.</p>

	<p>educadores, quienes en últimas, son los adecuados gestores de dichos procesos. Así, las expresiones más evidentes y sentidas de dicha separación están en el desinterés por desempeñar funciones y tareas de gestión, indiferencia por los problemas administrativos y financieros, no creatividad para producir cambios desde sus propios contextos para proyectar mejoras educativas, carencia de comunidad académica, además de falta de participación, cooperación y compromiso con la institución”.(p.315)</p> <p>“Es el término de gestión educativa, el que comienza a prevalecer, como sistema de conocimientos que permiten reconocer y establecer la relación entre la pedagogía y la gestión, entre algunos de los aspectos que se debaten al respecto en la actualidad están los siguientes: la condición y requerimiento para los ambientes y procesos educativos; el saber pedagógico por constituirse en el accionar del sujeto educativo, para el desarrollo de la práctica pedagógica, y la cultura institucional; la competencia profesional del sujeto educativo en cuanto a la organización, planeación, evaluación, coordinación, dirección, entre otras; el sistema de conocimiento que articula a la pedagogía con otras ciencias y conocimientos que se relacionan con la educación”. (p.318)</p> <p>Algunas razones argumentativas, que contribuyen a pensar en un acercamiento a la comprensión de la gestión educativa:</p> <p>“La gestión educativa desde una racionalidad formativa teórica y práctica”; “La gestión educativa comprendida desde la misión educadora del maestro en comunidad educativa”. “La gestión educativa garantía del derecho a la educación, la diferencia y la calidad de vida”. “La gestión educativa intrínseca a la naturaleza humana, de su accionar racional individual y social”. “La gestión educativa como un proceso general, particular y singular”. “La gestión educativa relación entre los contextos y las concepciones y modelos pedagógicos”. “La gestión educativa desde un enfoque ambiental”, “La gestión educativa dispositivo de poder para servir, cuando es</p>	
--	--	--

	<p>parte del accionar pedagógico del maestro”. “La gestión educativa conjunto de saberes inherentes a la Educación en relación con la Pedagogía, que permiten el accionar pedagógico y educativo, que hace posible la intencionalidad de la institución, contribuye a las prácticas pedagógicas, a través de la comunicación, la organización de los procesos académicos, los conocimientos, principios y valores, entre otros, con sentido y significado para la educación en los diferentes niveles sociales, regionales, institucionales y de enseñanza-aprendizaje”. (pp.318-322)</p> <p>En el documento se sintetizan los siguientes aspectos para caracterizar la gestión educativa (pp. 322-335): “proceso colectivo, participativo de significados, sentidos, relaciones y culturas colectivas, desde lo histórico y la comprensión del presente”.</p> <p>“Es una racionalidad, un desafío y una necesidad situacional concreta desde perspectivas, significados y sentidos”.</p> <p>“Es una proyección hacia la estabilidad y el equilibrio a partir de la corresponsabilidad de los participantes”.</p> <p>“Es una forma o manera de accionar de los colectivos para diseñar, planificar organizar, articular, proyectar, ejecutar, valorar, entre otras.</p> <p>“Es una plataforma y un horizonte común, que desde la diferencia genera la posibilidad de articulación de fuerzas para la producción de cultura colectiva”.</p> <p>“Es concepción y práctica de poder y hegemonías, de la administración y la circulación del mismo, dentro de la organización o institución, pero no siempre de dominio”.</p> <p>“Es una acción de todos y en toda la organización e institución”.</p> <p>“Es un juego de consensos y disensos que implica a todos en la institución, manera de llevar a delante la articulación de perspectivas e intereses: político-culturales; socio-económica, organizacional-comunicacional”</p> <p>“Basada una mente con cimientos (conocimientos) sólidos, con estructura fuerte en materiales y amarres firmes (relaciones articuladas con racionalidad), que comprenda la realidad en que se desarrolla”.</p>	
--	---	--

ENFOQUE	<p style="text-align: center;">BENNO, SANDER.</p> <p>“Nuevas Tendencias en la Gestión Educativa: Democracia y Calidad. http://redes.colombiaaprende.edu.co/forum_gestion/sites/default/files/NUEVAS%20TENDENCIAS%20EN%20LA%20GESTI%C3%93N%20EDUCATIVA.pdf Tomado el 20 de junio de 2014. 966 Es de origen Brasileiro, administrador y profesor universitario de política y gestión de la educación.</p>	CATEGORÍAS
<p>Gestión Educativa</p> <p>(Enfoque Interdisciplinario, perspectiva)</p>	<p>“Es vista como un derecho y un deber de los integrantes de una comunidad democrática. Es una estrategia administrativa” (Sander, p. 3)</p> <p>“En términos operativos sugieren organizar las instituciones educativas y sus procesos administrativos y pedagógicos con racionalidad y pertinencia” (p.3)</p> <p>“En la administración escolar y universitaria existe un consenso sobre la importancia de la calidad de la gestión y de sus procesos y servicios. Descentralización administrativa” (p.3)</p> <p>“Esta categoría está apoyada en los principios del liberalismo social adoptado actualmente por las fuerzas liberales abiertas a la problemática social. Deconstrucción y la reconstrucción de los conocimientos pedagógicos y administrativos” (p. 3)</p> <p>“Exige un enfoque interdisciplinarios para tratar de explicar los dominios de las influencias económicas, políticas, culturales y pedagógicas en la organización y administración”.</p> <p>“Se relaciona con los valores éticos establecidos en conjunto por la ciudadanía”. (p. 4)</p> <p>“En la administración de los servicios sociales, como los de educación, la permanente participación de los ciudadanos, es el requisito indispensable para el logro de elevados niveles de calidad con equidad” (p.7)</p>	<p>Democracia participativa</p> <p>Relación de los procesos administrativos y pedagógicos. (Racionalidad, Pertinencia)</p> <p>Calidad de la gestión</p> <p>Consenso</p> <p>Descentralización</p> <p>Construcción de conocimientos integradores y colectivos</p> <p>Interdisciplinariad</p> <p>Enfoque Sistémico Equidad</p> <p>Valores éticos de libertad y orden</p>

<p>“Estrategias que combinen calidad, política, excelencia académica, eficiencia organizativa y democratización de la educación” (p. 8).</p>	<p>Permanente participación</p>
<p>BENNO, SANDER. Gestión Educativa y Calidad de Vida. HTTP://WWW.IACD.OAS.ORG/LA%20EDUCA%20118/SANDER.HTM. Tomado el 10 de octubre de 2014.</p>	<p>Acción participativa en la sociedad.</p>
<p>Profesor Universitario y Consultor Internacional</p>	<p>Calidad de vida humana integral</p>
<p>“El estudio concluye con la defensa del pensamiento crítico y la acción participativa en la sociedad y la educación como instrumentos efectivos para la construcción de un mundo más libre y equitativo basado en un concepto integral de calidad de vida humana ”. (p.1)</p> <p>“El primer valor del bien común sobre el cual se asienta la calidad de vida es la <i>libertad</i>, lo cual implica el desarrollo de la personalidad humana libre”. (p.2).</p> <p>“Es en este sentido que la construcción de una sociedad libre y equitativa basada en la calidad de vida humana implica, por parte de los actores sociales, la combinación correcta del interés individual con el compromiso social” (p.2).</p> <p>“La tradición funcionalista de gestión educativa se fundamenta en los conceptos positivistas de las teorías clásicas y psicosociales de organización y administración, que se ocupan primordialmente del orden, el equilibrio, la armonía, la integración, en una palabra, del consenso derivado de principios generales preestablecidos”. (p.3)</p> <p>“La administración burocrática desempeña una <i>mediación normativa</i> entre las dimensiones institucionales e individuales, buscando un comportamiento organizacional que enfatice la regulación, el orden jerárquico y el progreso racional con vistas a alcanzar eficazmente los objetivos del sistema educativo y sus escuelas y universidades”. (p.4)</p> <p>“La administración idiosincrática desempeña una <i>mediación personalista</i> entre las dimensiones institucionales e individuales, en busca de un tipo de comportamiento organizacional que enfatiza la subjetividad y las relaciones humanas para la satisfacción y actualización personal de los participantes del sistema educativo y sus escuelas y universidades”. (p.5)</p> <p>“La administración integradora se ocupa de la interacción entre la institución y el individuo, entre papel y personalidad, entre expectativas burocráticas y necesidades y disposiciones personales”. (p.6).</p>	<p>Combinación correcta del interés individual con el compromiso social.</p> <p>Eficiencia, Eficacia y Efectividad</p>

Las matrices anteriores permitieron, en primer lugar, vislumbrar el posicionamiento de los autores citados frente a la gestión en la educación; en segundo lugar, realizar un análisis a partir de sus premisas, permitiendo identificar unas categorías que resumen en detalle la comprensión de éstos frente a la gestión en la educación. Estas categorías serán objeto de análisis en la siguiente matriz.

Matriz No.3. De síntesis de la categoría de la gestión educativa por autores

Esta matriz permite hacer una comparación de las categorías teóricas por autores, para luego hacer una selección de las que más se evidencian respecto al enfoque teórico asumido.

TABLA 3 MATRIZ NO.3. DE SÍNTESIS DE LA CATEGORÍA DE LA GESTIÓN EDUCATIVA POR AUTORES

Autores	Benno Sander	Guillermina Tiramonti	Juan Casassus	Martha Arana
Categorías	Democracia participativa Relación de los procesos administrativos y pedagógicos. (Racionalidad, Pertinencia) Calidad de la gestión Consenso Descentralización Construcción de conocimientos integradores y colectivos Interdisciplinariedad Enfoque Sistémico	Interdisciplinariedad: entre pedagogía, política y administración. Cultura institucional como cualidad y práctica de las personas. Institución como vínculo entre lo individual y lo social. Institución como proceso dinámico de transformación. Complejidad de lo institucional, el entorno y el sujeto Participación Manejo de la diversidad de propósitos en los sujetos. Existencia de modelos de gestión.	Redes sociales comunicacionales Flexibilidad administrativa Aprendizaje continuo Participación de los trabajadores Lenguaje como coordinador de acciones y de comunicación Poder político y social de las emociones Flexibilización Contextos internos y externos Interacciones de las personas Necesidades de los sujetos Satisfacción en el trabajo	Proceso colectivo, participativo de significados, sentidos Acción cooperada de la comunidad académica de corresponsabilidad Relaciones de aprendizaje social Plataforma de proyección e intervención sistémica Condición de cultura institucional con visión de futuro Dispositivo de organización y ejercicio de poder para servir desde la corresponsabilidad Misión educadora del maestro en

Equidad Valores éticos de libertad y orden Permanente participación Acción participativa en la sociedad. Calidad de vida humana integral Combinación correcta del interés individual con el compromiso social. Eficiencia, Eficacia y Efectividad	Articulación entre directivo y comunidad. Acción humana (individual y colectiva). Determinación y solución de problemas. Proceso de enseñanza – aprendizaje de los actores.	Liderazgo Calidad de las relaciones interpersonales Capacidades de cambio Adaptación a los cambios Cultura y clima de la organización.	comunidad educativa Forma de accionar de los colectivos para diseñar, planificar organizar, articular, proyectar, ejecutar, valorar, entre otras
---	--	--	---

Las categorías que se presentan en la siguiente matriz son el resultado del análisis realizado a partir de las similitudes y diferencias de los planteamientos epistemológicos y teóricos de cada autor.

Matriz No. 4. De determinación de las categorías principales de investigación.

En la presente matriz se identifican las cinco categorías deductivas que sirvieron para hacer el análisis que permitió interpretar los enfoques y tendencias de la gestión en educación.

TABLA 4 MATRIZ NO. 4. DE DETERMINACIÓN DE LAS CATEGORÍAS PRINCIPALES DE INVESTIGACIÓN

CATEGORIAS TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN
PROCESOS DE GESTIÓN EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS
AUTONOMÍA Y CENTRALIDAD DEL SUJETO

CONSTRUCCIÓN DE CONOCIMIENTOS INTEGRADORES Y COLECTIVOS Y APRENDIZAJE SOCIAL CONTINUO
CULTURA INSTITUCIONAL
ACCIÓN PARTICIPATIVA

Cada una de estas categorías será definida en la siguiente matriz, teniendo en cuenta el posicionamiento asumido para la investigación.

Matriz No.5. De contenido de las categorías de gestión educativa seleccionadas a partir de los autores.

En esta matriz se define cada una de las categorías deductivas encontradas a la luz de posicionamiento epistemológico, teórico y conceptual asumido para la investigación.

TABLA 5. MATRIZ NO.5. DE CONTENIDO DE LAS CATEGORÍAS DE GESTIÓN EDUCATIVA SELECCIONADAS A PARTIR DE LOS AUTORES

CATEGORÍAS PRINCIPALES DE LA INVESTIGACIÓN	
PROCESOS DE GESTIÓN EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS	<p>Síntesis elaborada a partir del análisis de los autores asumidos sobre la gestión en la educación:</p> <p>Esta categoría teórica sintetiza los aspectos administrativos y de gestión que caracterizan a las organizaciones, la que se asume desde las tendencias humanista, crítica, renovadora, de nuevo pensamiento social en la administración y gestión, como sistemas de conocimientos que actúan a través de modelos, estilos, metodologías, estructuras, en procesos de planeación, organización, dirección, control, seguimiento, evaluación de los recursos y los propósitos de una organización social, que para el caso de estudio se trata de la institución educativa.</p> <p>La administración y la gestión son el conjunto de conocimientos que permiten la existencia y sostenibilidad de los procesos de regulación y autonomía de las organizaciones humanas según sus propósitos sociales. Por su parte, las organizaciones son grupos de personas temporales o estables cuyos miembros interactúan entre sí para lograr fines determinados desde su cultura.</p>

Omar Aktouf, quien asume que el éxito administrativo requiere de una sólida base de “humanidades” de la filosofía, y del conocimiento del ser humano, la sociedad, y por ende de la política, la pedagogía, y demás sistemas de conocimientos hasta ahora vistos como “externalistas”, que contribuyen a desconcentrar a la Administración de una sola forma de entender las relaciones económicas: el mercado y la rentabilidad; y acercarlas a otros problemas que acontecen, tales como: el deterioro del medio ambiente, la limitación de los recursos naturales, las crisis económicas, financieras, políticas, entre otras. Desde allí los procesos de gestión y la administración o gerencia humanista, son comprendidos desde tres dimensiones, que condicionan a los resultados, los propósitos, las misiones, visiones, estrategias y acciones de la organización éstos son: el respeto a la dignidad de cada ser humano, base para la interacción personal en dependencia de los contextos; la reflexión ética sobre la norma; y la legitimidad de los procesos y actividades educativas de la institución. (Largacha, Von K.; et. al; 2014, p-xii).

Es a partir de lo anterior que se desarrollan nuevas Escuelas, teorías, modelos de la administración y estilos de la gestión, que para éste enfoque representa reconocer la acción humana intencional, cooperada y de proyección, a través del conocimiento, las emociones los valores en la organización, intentando dejar atrás a la administración como mecanismo del poder para dominar, controlar, subordinar e instruir, es decir, encaminada al “cumplimiento de una función bajo el mando de otro” (Ballina, 2000). (Münch, 2005). Lo anterior se enmarca en nuevas tendencias en la economía, así como en nuevos avances en las ciencias sociales, que intentan dejar atrás enfoques internalistas y tradicionalistas, en busca de un criterio más integral, centrado en el ser humano y sus relaciones sociales, y entornos, lo cual significa construir procesos de administración y gestión enmarcados en la participación, en estructuras flexibles, planas, de proyectos, centradas no en el control y mando sino en la posibilidad de generar procesos de colectividad y redes de conocimiento, y valores compartidos, de espacios pedagógicos para la creación de comunidades académicas abiertas. La gestión constituye por tanto un sistema de conocimientos específicos que permite la existencia de las organizaciones sociales, a través del accionar de la comunidad académica, orientada por directivos representantes de los intereses y sentidos de la comunidad.

La gestión desde dicho enfoque, está ligada a la acción humana compartida que permite desarrollar formas de regulación de poder, que busquen la realización personal y colectiva de los diferentes actores. Siendo la gestión una forma de regulación ordenada de los recursos de diversa índole, todos ellos limitados en el tiempo, el espacio, la magnitud y la significancia, conducentes al logro de construcciones nuevas y diferentes (Romero, 2005). En este sentido, la gestión como acción humana y social, tiene una estrecha relación con la intencionalidad y la cooperación; a través de la proyección, el aprendizaje, la valoración, entre otros procesos humanos de la cultura, que regulan y se autorregulan.

La gestión se interrelaciona con el ambiente, cumple una función de articulación ecológica entre la organización y los demás sistemas de la sociedad, y proyecta a la organización, así como asegura el cumplimiento de los fines, permitiendo que la organización reflexione sobre su propio sentido y cultura. (Arana, M., 2013)

La gestión despliega su propia racionalidad vinculando lo técnico con las emociones, los valores y las creencias. En su dimensión técnica, la gestión comprende un conjunto de procedimientos y normas, validados en la práctica, que en su forma más concreta, son sistemas, procesos, metodologías y procedimientos, pertenecientes a una cultura propia. También responde a ciertas creencias, expresadas en la aplicación de modelos, paradigmas y estilos de gestión, respecto al ser humano, la participación, el poder, la autonomía, la organización, la autoridad, la toma de decisiones, la información, el cambio, entre otras.

La función primordial de la gestión es producir organización en el sentido de poner en marcha dispositivos que permitan resolver los conflictos que aparecen día a día en el seno de la organización, y lograr una convivencia relativamente ordenada entre elementos que se encuentran en tensión permanente”

En este sentido, lo anterior no sólo pasa por nuevos modelos de administración y gestión, sino por nuevas personas administradores y gestores, así como colectivos, y culturas organizacionales e institucionales, que deben ser educados en nuevas perspectivas y comprensiones de las intencionalidades y espacios que esta acción humana requiere en y para la sociedad, la cultura, la calidad de vida, el desarrollo, la naturaleza y la existencia del ser humano.

	<p>La gestión se comprende como una capacidad general, válida para todo ejercicio profesional, que en el caso de la gestión en la educación, es la capacidad propia de los educadores que desarrollan procesos en la educación, a partir de conocimientos, habilidades, actitudes y experiencias en la planificación, dirección, organización, administración, investigación e innovación de los procesos educativos, en las instituciones educativas y del Estado en cuanto a sus políticas educativas.</p> <p>El centro de pensar la gestión en la educación se coloca en las particularidades de los contextos y especificidades de las instituciones y la comunidad académica, siendo la cotidianidad de las relaciones en la institución educativa el centro para pensar la gestión y su relación con la pedagogía y la educación. Pensar la gestión en relación con la pedagogía y otras ciencias de la educación y a fines, a través de la indagación estructurada de las prácticas educativas, para contrastarlas con las políticas, los sistemas de calidad, normativas y directivas vigentes desde la investigación y la crítica científica y política.</p> <p>La gestión en la educación abandona las formas simples y se recrea en la complejidad, que sienta las miradas sobre prácticas abiertas con despliegues de novedad a partir de las lecturas de contexto y las tensiones propias de la diferencia que provoca transformaciones, da centralidad en lo pedagógico, con su apuesta por la producción de conocimientos, el aprendizaje y el desarrollo de la cultura y la sociedad.</p>
<p>AUTONOMÍA Y CENTRALIDAD DEL SUJETO</p>	<p>Los sujetos se encuentran vinculados a las instituciones como actores que las habitan y en ellas realizan un trabajo de construcción, reconstrucción y deconstrucción en el marco de sus necesidades e intereses. Es desde allí que la gestión educativa recupera la voz de todos los actores posibilitando la participación de estos a través de acuerdos y consensos sobre principios establecidos, para el mejoramiento continuo de los procesos de organización, planificación y evaluación.</p> <p>Esta participación se dinamiza desde el lenguaje y cobra sentido en las acciones de los sujetos y sus conversaciones, donde la gestión se encuentra centrada en la interacción de las personas y no en los resultados y estándares. Por tanto la gestión educativa recupera la participación de todos los actores. Dicha gestión entendida como un sistema de conocimientos en donde el sujeto</p>

	<p>participa en la construcción del saber pedagógico, además considerada como un proceso colectivo donde se rescata la corresponsabilidad de todos los sujetos participantes como ciudadanos críticos y propositivos.</p>
<p>CONSTRUCCIÓN DE CONOCIMIENTOS INTEGRADORES Y COLECTIVOS Y APRENDIZAJE SOCIAL CONTINUO</p>	<p>Esta categoría teórica sintetiza la comprensión que en la investigación existe sobre construcción del conocimiento y aprendizaje social, no limitándose a enfoques tradicionales sino a la integración de los conocimientos sociales, humanos, técnicos, personales, colectivos, experienciales, de valores, históricos, cotidianos, prospectivos que se articulan en la cultura y la gestión de una institución educativa.</p> <p>Las instituciones son construcciones culturales a través de procesos dinámicos, contextuales, históricos, producidos por las personas a partir de sus sistemas de conocimientos.</p> <p>Al ser acciones humanas intencionadas de creación de cultura institucional se apoyan en los conocimientos individuales y colectivos, experienciales, teóricos, cotidianos, de valores que permite dar particularidades a la gestión en la educación.</p> <p>Entre los conocimientos de la cultura de la institución educativa están la gestión y la pedagogía, así como otros conocimientos tanto técnicos, científicos, de valor, de experiencia que se combinan y armonizan para constituir la cultura de la institución. Por tanto, el entrelazamiento, articulación de los conocimientos de diferente orden, identifican la cultura institucional, desde donde se construyen nuevos conocimientos educativos y disciplinares entre otros; así como se desarrolla el conocimiento personal de cada sujeto de la institución y sus colectivos, siendo esto un proceso complejo, dialéctico e interdisciplinario.</p> <p>Otro aspecto que se destaca es la comunicación como capacidad de generar y motivar diálogos abiertos, participativos, habilidades comunicacionales, comunidad académica, redes de conocimiento, equipos de trabajo coherente y sistemático que comparten conocimiento y construyen nuevos conocimientos. Construyéndose en comunidades de aprendizaje e investigación en el ámbito educativo.</p> <p>Desde una comprensión del conocimiento, aprendizaje social continuo, el liderazgo en el directivo y en el gestor de procesos “maestro”, exigen calidad de las relaciones interpersonales y</p>

	<p>clima laboral, todo lo cual pasa por la cultura y el conocimiento de sus integrantes.</p>
<p>CULTURA INSTITUCIONAL Y ACCIÓN PARTICIPATIVA</p>	<p>La gestión en educación destaca el trabajo de las personas y con las personas, donde impera la búsqueda de acuerdos con el propósito de lograr consensos sociales, más allá de lo normativo. Se considera que es posible pensar la gestión en la educación en la búsqueda y mantenimiento de condiciones de una educación de calidad. Es decir, se piensa que es posible que el trabajo cooperativo y mancomunado de las personas vaya configurando y construyendo un horizonte de sentido alrededor de una educación de calidad. Dicho trabajo cooperativo y mancomunado se ve fortalecido por la consolidación de redes sociales y los procesos comunicativos que allí se desarrollan.</p> <p>En este sentido, se considera importante la mejora en los procesos, orientando la mirada hacia la flexibilidad, la creatividad y el aprendizaje continuo considerando como características propias de los sujetos, el liderazgo, la satisfacción en el trabajo así como la capacidad y adaptación al cambio.</p> <p>Si se comprende la gestión en educación, desde lo planteado, implica una mirada interdisciplinaria y un enfoque sistémico, en donde la persona es el <u>actor principal</u> y fundamental, es el gestor de conocimiento y posibilitador tanto de las condiciones como de los procesos mismo de la gestión, gestión que está en función de una educación de calidad. Es por esto que la mirada centrada en la persona, en sus dinámicas, relaciones, prácticas y procesos singulares y colectivos, posibilita pensar los procesos de la gestión centrados en lo educativo.</p> <p>Con base en lo anterior, para la presente investigación se comprende la Escuela como Institución Educativa posibilitadora y portadora de la gestión en educación —vínculo entre lo particular o singular y lo social—, gestión que configura como horizonte de sentido una educación de calidad.</p> <p>Es en la Escuela como institución educativa posibilitadora y portadora de la gestión en educación, donde se constituye una cultura institucional, en donde circulan unos referentes, se ponen en escena unos pensamientos y se realizan unas prácticas de gestión en educación, que pueden tener o no visión de futuro.</p> <p>En este sentido, para la presente investigación, se entiende por Cultura Institucional, aquella cualidad relativamente estable que resulta de la comprensión e implementación de políticas tanto de carácter territorial como institucional que afectan a la institución educativa, así como, de los modos de comprensión, de los acuerdos y las prácticas derivadas de la actuación de las personas</p>

que despliegan y ponen en funcionamiento los procesos académico-administrativos institucionales; lo cual se establece como referente de acción y actuación en la cotidianidad, estableciéndose como marco de referencia para la comprensión de las situaciones cotidianas y de la orientación de las decisiones y actividades de los actores institucionales.

Se considera como característica fundamental de la cultura institucional, la relación entre la gestión/ cultura institucional y la gestión en la educación que permiten resaltar las acciones cooperadas de las personas en el marco de una corresponsabilidad y de una gestión vista como condición para viabilizar y facilitar no sólo los procesos educativos sino la misma cultura institucional, destacando las relaciones humanas y sociales a través del aprendizaje, los valores , la acción participativa, el conocimiento integrador y compartido, el aprendizaje social continuo, los proceso de gestión institucional en educación; así como y el trabajo compartido y las redes de conocimiento.

Es a través de la cultural institucional como circulan unos referentes, se ponen en escena unos pensamientos y se realizan unas prácticas de gestión en la educación y donde se posibilitan y se expresan las acciones de las personas; es en este marco en el cual se puede expresar una acción participativa de las personas, como acción específica de las personas en la gestión en educación.

En la presente investigación es fundamental no solo centrar la mirada en la cultura institucional que permea a la institución educativa sino en la acción participativa de las personas en los ámbitos político, académico-administrativo y de las practicas, en donde la persona es el actor, posibilitador y dador de sentido de los procesos institucionales de gestión en educación, centrados en los proceso educativos que se despliegan hacia una educación de calidad, desde una racionalidad integradora entre lo académico – administrativo y lo pedagógico.

En este sentido se entiende la acción participativa de las personas, como una actuación específica de los actores en los procesos de gestión institucional, que tiene una doble dimensión en la consolidación y sostenimiento de una educación de calidad, por un lado, construir un horizonte de sentido común que es en sí misma una comprensión de una educación de calidad y por otro, ir generando o construyendo una pedagogía que trascienda el aula, que posibilite pensar que los procesos de gestión están relacionados por una apuesta de una educación de calidad, donde las prácticas de gestión tiene que generar condiciones de

	<p>posibilidad para la participación de las personas del colectivo educativo, una participación crítica con sentido hacia una educación de calidad.</p> <p>Se reconoce que en escenario de una Institución educativa se expresan un sinnúmero de relaciones de diversos grados de complejidad, razón por la cual se presentan diversas tensiones, es hacia este sentido que la acción participativa consciente y delibera de las personas puede propiciar consensos en la construcción de horizonte de sentido común, reconociendo los disensos. Por tanto, la acción participativa no sólo entendida como participación en la toma de decisiones, sino expresada en el quehacer diario, para mantener y fortalecer la coherencia con los compromisos institucionales, sociales, culturales.</p> <p>En este recorrido además de las preguntas por la evaluación, autoevaluación, calidad, acreditación sus políticas y racionalidades subyacentes, emerge la pregunta por la gestión educativa en la medida que se hace evidente como a través de estos procesos (acreditación, evaluación, calidad entre otros) se articulan diversos asuntos que trascienden lo meramente instrumental a la hora de liderar, tomar decisiones y gestionar los diversos procesos que integran lo educativo en el país. En este sentido, los cuestionamientos de las investigaciones se trasladan a lo que ha sido el proceso de construcción no solo empírico sino teórico y epistémico de la gestión en educación, para así de esta forma comprender y construir un lugar clave de la gestión en todos los procesos que competen a la educación más allá de lo empresarial e instrumental.</p> <p>Igualmente, para las investigaciones fue fundamental el estudio de las voces de los actores desde lo vivencial y experiencial como docentes y directivos, asunto que cobra relevancia para el presente proyecto en la medida que los articula a los procesos que desde el ámbito de la gestión en educación también construyen lo educativo en el país.</p>
--	---

Finalmente, con la definición dada por cada una de las categorías deductivas analizadas en esta matriz, se procedió a realizar el análisis de los enfoques y tendencias de la gestión en educación en directivos, docentes, estudiantes de maestría de dos universidades públicas de Bogotá. Esta matriz, sus definiciones y análisis representan el insumo requerido para llevar a cabo el estudio objeto de la presente investigación.

3. CAPITULO II – ENFOQUE Y LA TENDENCIA DE LA GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN A TRAVÉS DE UN ESTUDIO DE PERCEPCIONES

Este capítulo da respuesta al segundo objetivo de la presente investigación el cual busca caracterizar el enfoque y la tendencia de la gestión en la educación a través de un estudio de percepciones de ésta, en directivos docentes estudiantes de maestría de dos universidades públicas de Bogotá (UPN – UD).

Es de mencionar que todos los estudiantes encuestados (81,8%) son licenciados y tienen el cargo de coordinadores, no obstante, la mitad de la población pertenece a licenciaturas de ciencias exactas, mientras que la otra mitad optaron por licenciaturas de corte humanista. Así mismo demuestran un alto nivel académico, evidenciado en que el 55,5% han realizado especializaciones, antes de iniciar la maestría respectiva; como dato curioso más no significativo en porcentaje, uno de los estudiantes realizó la especialización que para el caso de la presente investigación llama la atención, en Gerencia Social de la Educación. La experiencia en años en el cargo de directivo docente, entra entre 8 años el estudiante de menor experiencia y 30 años el estudiante de mayor experiencia.

Luego de esta introducción a continuación se presentan las tablas y gráficas descriptivas de la encuesta aplicada, que corresponden a la recopilación de la información. La segunda sección contiene el análisis del enfoque y las tendencias de la gestión en la educación a partir de la información obtenida y las categorías teóricas de la investigación.

TABLA 6 CATEGORÍAS PRINCIPALES DE LA INVESTIGACIÓN

CATEGORIAS TEÓRICAS DE LA INVESTIGACIÓN
Procesos de gestión en instituciones educativas
Autonomía y centralidad del sujeto
Construcción de conocimientos integradores y colectivos y aprendizaje social continuo
Cultura institucional
Acción participativa

3.1. PERCEPCIONES ACERCA DEL ENFOQUE DE GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN

Las gráficas y tablas se organizan de acuerdo a las dos partes de la encuesta, que a su vez reciben el nombre de dos categorías teóricas de análisis: “Construcción de conocimientos integradores y colectivos y aprendizaje social continuo” y “Proceso de gestión en las instituciones”, además se aclara que las otras categorías se encuentran implícitas como eje transversal en los temas abordados en la encuesta.

PRIMERA PARTE DE LA ENCUESTA CONSTRUCCIÓN DE CONOCIMIENTOS INTEGRADORES, COLECTIVOS Y SOCIAL CONTINUO

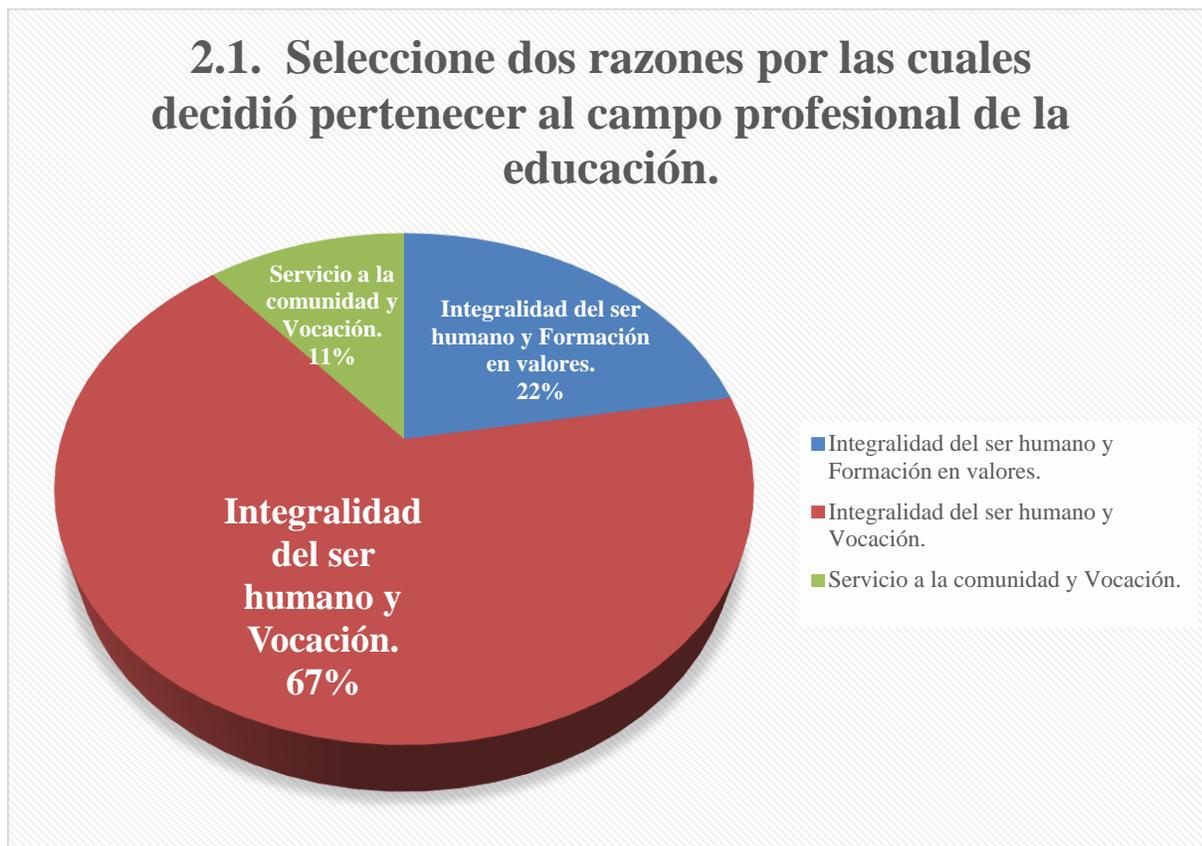
Las gráficas presentadas desde el punto 2.1 hasta el 2.5 (ver anexo encuesta) son en relación al directivo docente, sus características e interpretaciones y pertenecen a la categoría de Construcción de Conocimientos Integradores, colectivos y social continuo, la cual a su vez se relaciona con el eje de interés y el eje de conocimiento.

Interés por pertenecer al campo profesional de la educación

TABLA 7 INTERÉS POR PERTENECER AL CAMPO PROFESIONAL DE LA EDUCACIÓN

2.1. Seleccione dos razones por las cuales decidió pertenecer al campo profesional de la educación.		
RESPUESTAS	Numero de Respuestas	Porcentaje
Integralidad del ser humano y Formación en valores.	2	22,22%
Integralidad del ser humano y Vocación.	6	66,67%
Servicio a la comunidad y Vocación.	1	11,11%
Total general	9	100,00%

GRÁFICA 1 INTERÉS POR PERTENECER AL CAMPO PROFESIONAL DE LA EDUCACIÓN



En ese sentido, la primera gráfica representa las dos principales razones de interés por pertenecer al campo profesional de la educación. El 66,67% manifiestan que pertenecen al campo en mención, en primer lugar, es por la razón de la integralidad del ser humano y vocación. En un segundo lugar, integralidad del ser humano y formación en valores, con un porcentaje mucho menor del 22,22%, y como tercer lugar, esta la razón de servicio a la comunidad y vocación con un porcentaje aún más inferior, del 11,11%.

De entrada se puede observar que los encuestados perciben al ser humano en el centro de las razones para decidir por la formación profesional en el campo de la educación, mientras que los directivos docentes, perciben lo humano en los procesos que desarrollan al interior de las instituciones.

Interés por pertenecer a otra profesión

TABLA 8 INTERÉS POR PERTENECER A OTRA PROFESIÓN

2.2. ¿Estuvo interesado en el estudio de otra profesión?		
Respuestas	Numero de Respuestas	Porcentaje
NO	6	66,67%
SI	3	33,33%
Total general	9	100,00%

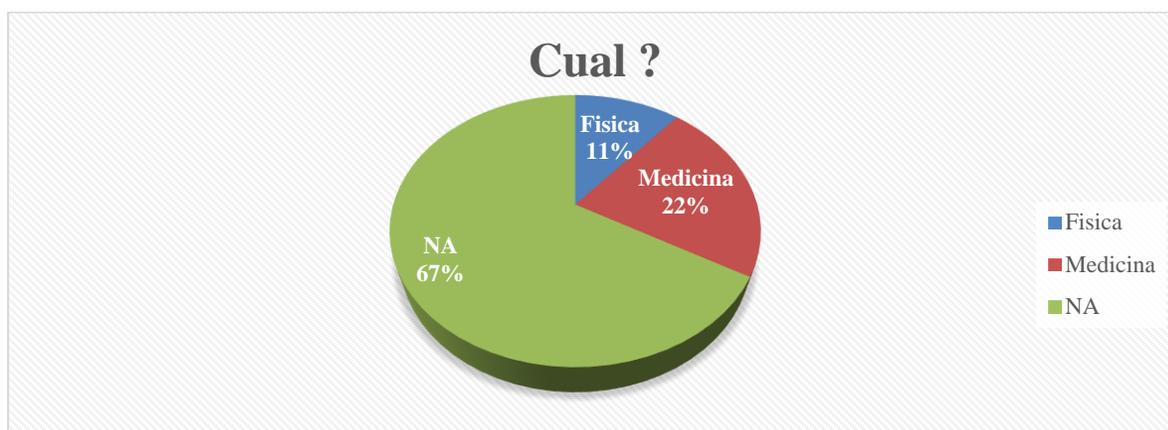
GRÁFICA 2 INTERÉS POR PERTENECER A OTRA PROFESIÓN



TABLA 9 INTERÉS POR PERTENECER A OTRA PROFESIÓN

¿Del porcentaje de SI Cual Profesión?		
Respuestas	Numero de Respuestas	Porcentaje
Física	1	11,11%
Medicina	2	22,22%
NA	6	66,67%
Total General	9	100,00%

GRÁFICA 2 NOMBRE DE LA PROFESIÓN QUE OPTÓ COMO SEGUNDA OPCIÓN



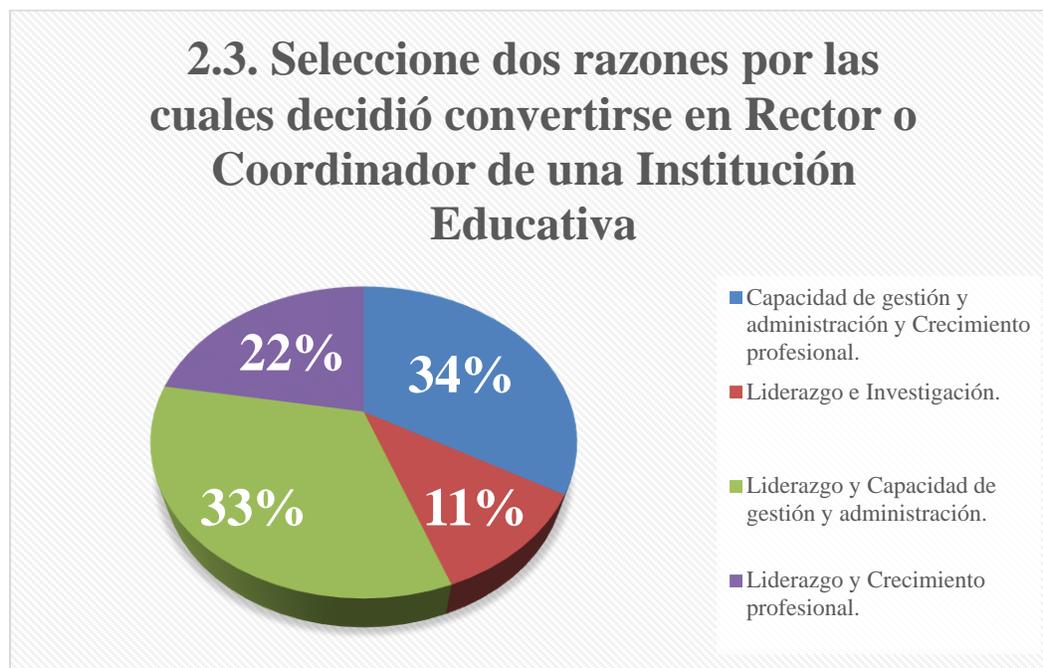
La segunda gráfica, correspondiente al ítem 2.2, representa el porcentaje de interesados en el estudio de otra profesión, en donde el 66.67% responden que no se interesaron en estudiar otro pregrado; mientras que el 33% responden que sí, entre esas posibilidades se encuentran la física, la administración de empresas y la medicina. Hay que resaltar que hay un porcentaje alto que definitivamente se percibe dentro del campo de la educación, lo que hace analizar que el interés por la vocación es reiterado y no se constituye como una situación fortuita.

Interés por ser directivo docente

TABLA 10 INTERÉS POR SER DIRECTIVO DOCENTE

2.3. Seleccione dos razones por las cuales decidió convertirse en Rector o Coordinador de una Institución Educativa.		
Respuestas	Numero de Respuestas	Porcentaje
Capacidad de gestión y administración y Crecimiento profesional.	3	33,33%
Liderazgo e Investigación.	1	11,11%
Liderazgo y Capacidad de gestión y administración.	3	33,33%
Liderazgo y Crecimiento profesional.	2	22,22%
Total general	9	100,00%

GRÁFICA 3 INTERÉS POR SER DIRECTIVO DOCENTE



La tercera gráfica correspondiente al ítem 2.3, las dos principales razones por las cuales decidió convertirse en directivo docente, sitúan en un porcentaje bajo de la población, en primer lugar, 34% responde a las razones de capacidad de gestión, administración y crecimiento profesional. En segundo lugar, 33% considera las razones de liderazgo, capacidad de gestión y administración. En tercer lugar, 22% considera las razones de liderazgo y crecimiento profesional. Y, por último, un 11% considera que el liderazgo y la investigación.

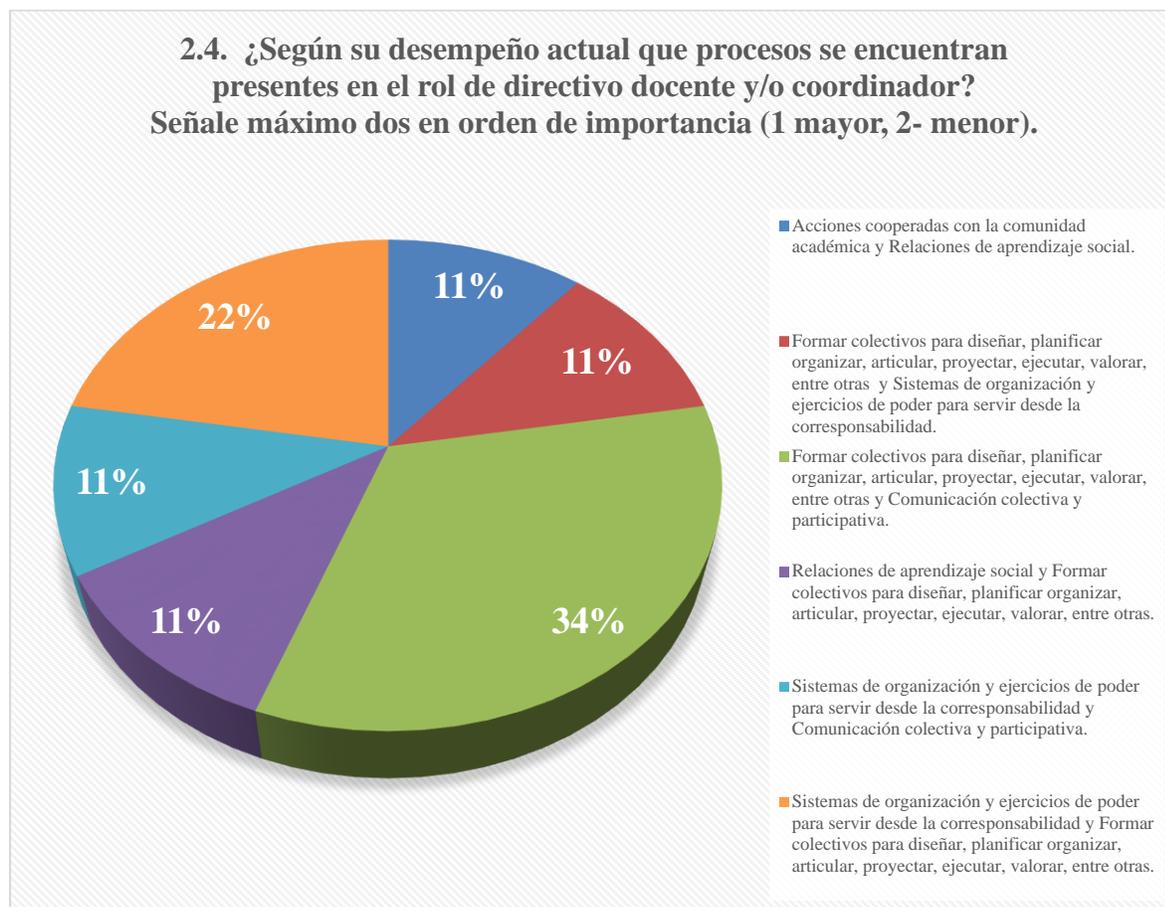
En esta gráfica se puede percibir, con un importante porcentaje de interés, del 67% en la decisión de convertirse en directivo docente, basados en la capacidad de gestión y administración, lo que permite analizar que la gestión se encuentra en el marco de referencia para que los directivos docentes planeen y lleven a cabo sus procesos dentro de las instituciones educativas, sin embargo, queda abierto el interrogante hacia qué definen o desde dónde perciben la gestión, interrogante que se espera se deleve en la siguiente gráfica, a partir de la determinación de los procesos en su rol como directivo.

Procesos presentes en el rol del directivo docente

TABLA 11 PROCESOS PRESENTES EN EL ROL DE DIRECTIVO DOCENTE

2.4. ¿Según su desempeño actual que procesos se encuentran presentes en el rol de directivo docente y/o coordinador? Señale máximo dos en orden de importancia (1 mayor, 2- menor).		
Respuestas	Numero de Respuestas	Porcentaje
Acciones cooperadas con la comunidad académica y Relaciones de aprendizaje social.	1	11,11%
Formar colectivos para diseñar, planificar organizar, articular, proyectar, ejecutar, valorar, entre otras y Sistemas de organización y ejercicios de poder para servir desde la corresponsabilidad.	1	11,11%
Formar colectivos para diseñar, planificar organizar, articular, proyectar, ejecutar, valorar, entre otras y Comunicación colectiva y participativa.	3	33,33%
Relaciones de aprendizaje social y Formar colectivos para diseñar, planificar organizar, articular, proyectar, ejecutar, valorar, entre otras.	1	11,11%
Sistemas de organización y ejercicios de poder para servir desde la corresponsabilidad y Comunicación colectiva y participativa.	1	11,11%
Sistemas de organización y ejercicios de poder para servir desde la corresponsabilidad y Formar colectivos para diseñar, planificar organizar, articular, proyectar, ejecutar, valorar, entre otras.	2	22,22%
Total general	9	100,00%

GRÁFICA 4 INTERÉS POR SER DIRECTIVO DOCENTE



La cuarta gráfica correspondiente al ítem 2.4, determina los procesos que se encuentran presentes para el desempeño del directivo docente. 33,33% señalan como procesos principales: formar colectivos para diseñar, planificar organizar, articular, proyectar, ejecutar, valorar, entre otras y comunicación colectiva y participativa. El 22,22% señalan como procesos principales: sistemas de organización y ejercicios de poder para servir desde la corresponsabilidad y formar colectivos para diseñar, planificar organizar, articular, proyectar, ejecutar, valorar, entre otras. Los demás procesos ocupan un 11,11% donde se encuentra de nuevo, formar colectivos para diseñar, planificar organizar, articular, proyectar, ejecutar, valorar, entre otras.

Cualidades del directivo docente

TABLA 12 CUALIDADES DEL DIRECTIVO DOCENTE

2.5. Según su experiencia como Directivo docente por favor valore de 1 a 10 (siendo 1 el de mayor importancia y 10 el de menor) las cualidades que debe poseer el Directivo Docente.

Porcentaje de respuesta según el orden de importancia

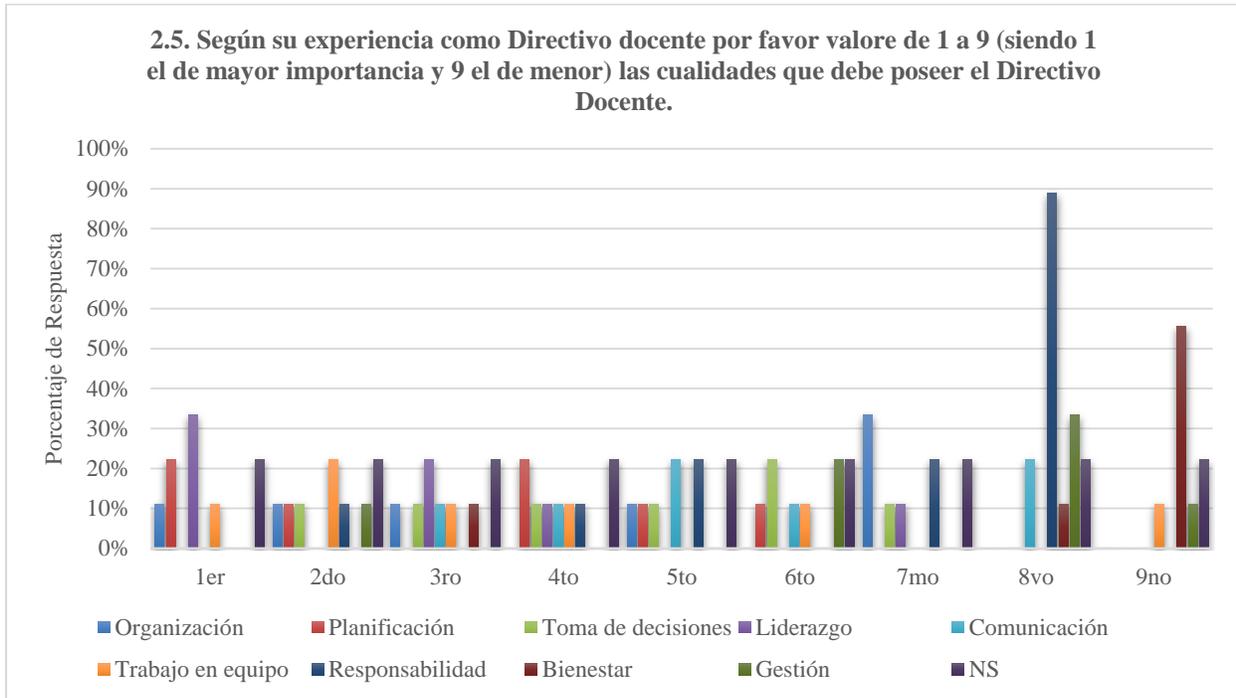
	1er	2do	3ro	4to	5to	6to	7mo	8vo	9no
Organización	11%	11%	11%	0%	11%	0%	33%	0%	0%
Planificación	22%	11%	0%	22%	11%	11%	0%	0%	0%
Toma de decisiones	0%	11%	11%	11%	11%	22%	11%	0%	0%
Liderazgo	33%	0%	22%	11%	0%	0%	11%	0%	0%
Comunicación	0%	0%	11%	11%	22%	11%	0%	22%	0%
Trabajo en equipo	11%	22%	11%	11%	0%	11%	0%	0%	11%
Responsabilidad	0%	11%	0%	11%	22%	0%	22%	89%	0%
Bienestar	0%	0%	11%	0%	0%	0%	0%	11%	56%
Gestión	0%	11%	0%	0%	0%	22%	0%	33%	11%
NS	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%	22%

TABLA 13 INTERÉS POR SER DIRECTIVO DOCENTE

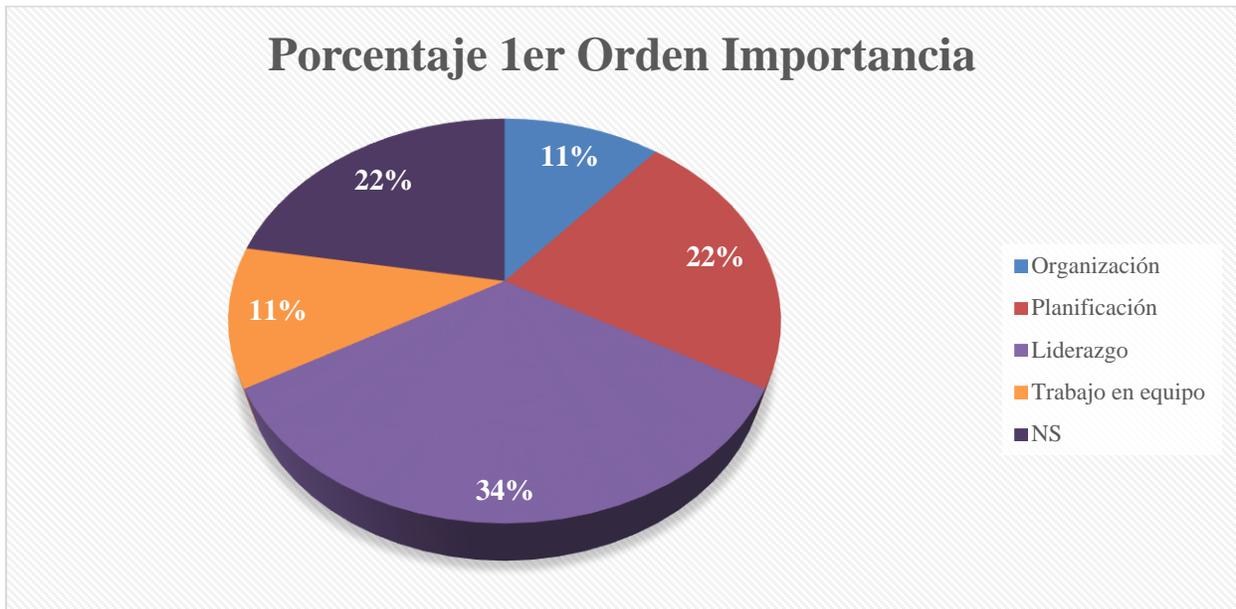
Cantidades de respuesta según el orden de importancia

	1er	2do	3ro	4to	5to	6to	7mo	8vo	9no
Organización	1	1	1		1		3		
Planificación	2	1		2	1	1			
Toma de decisiones		1	1	1	1	2	1		
Liderazgo	3		2	1			1		
Comunicación			1	1	2	1		2	
Trabajo en equipo	1	2	1	1		1			1
Responsabilidad		1		1	2		2	8	
Bienestar			1					1	5
Gestión		1				2		3	1
NS	2	2	2	2	2	2	2	2	2

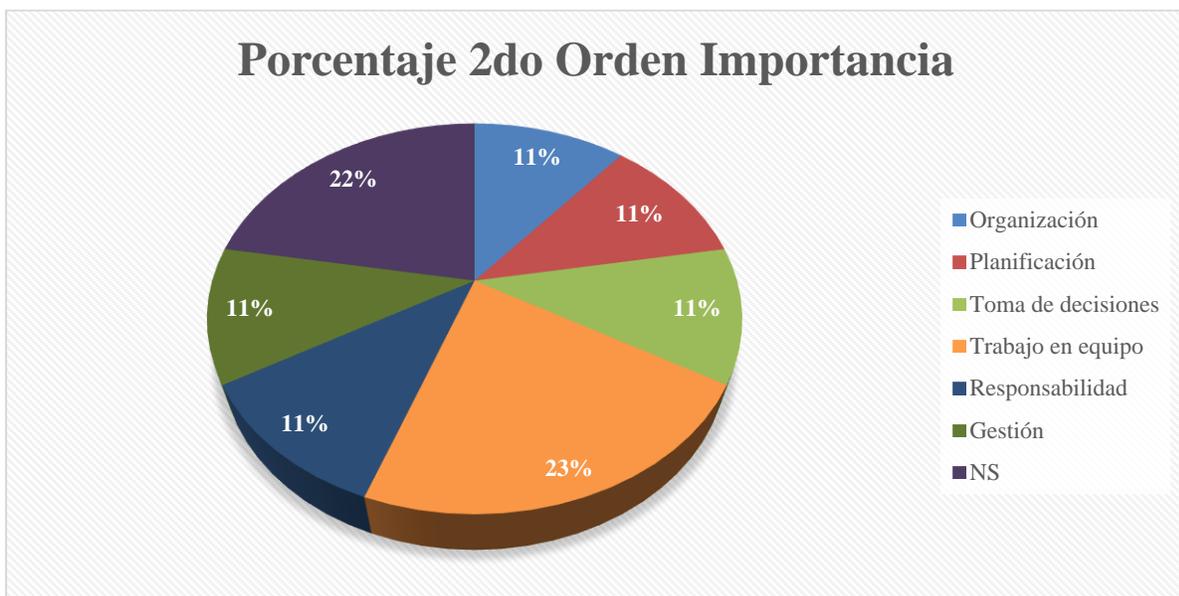
GRÁFICA 5 INTERÉS POR SER DIRECTIVO DOCENTE



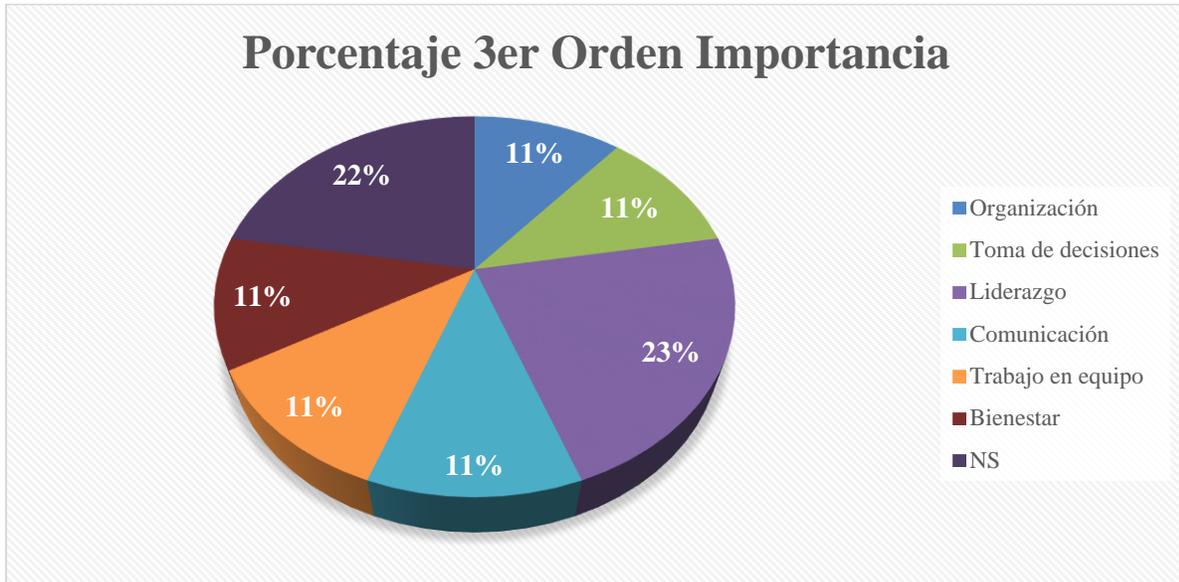
GRÁFICA 6 CUALIDADES DE PRIMER ORDEN



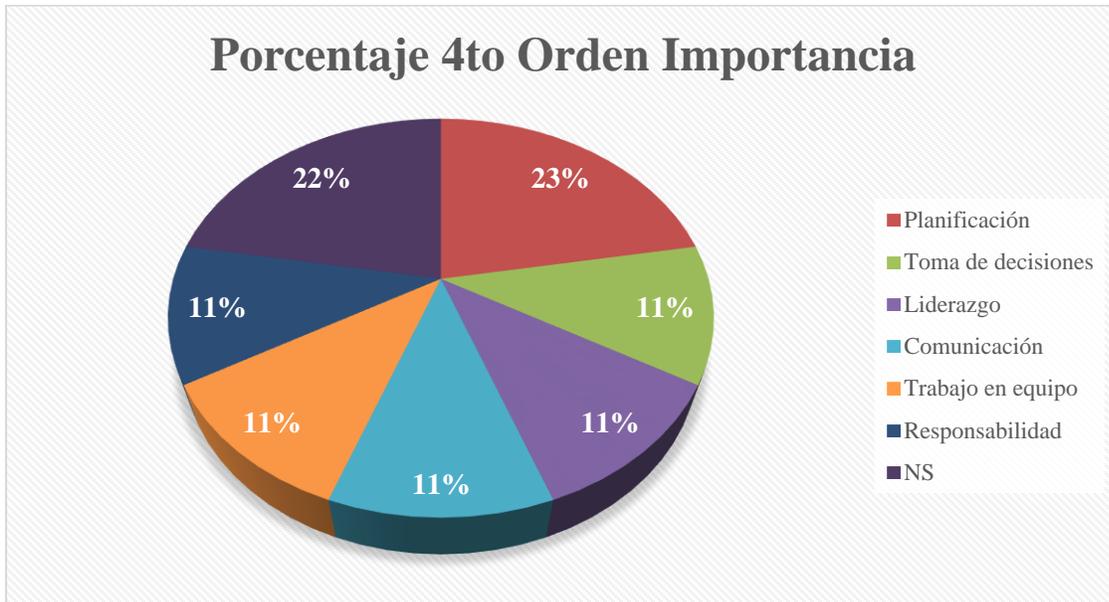
GRÁFICA 7 CUALIDADES DE SEGUNDO ORDEN



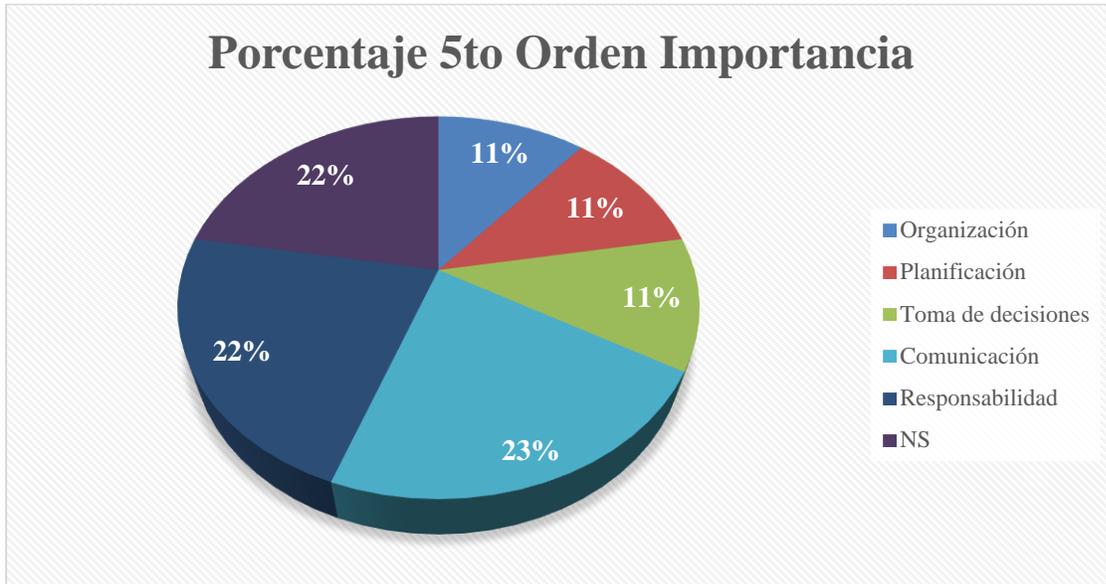
GRÁFICA 8 CUALIDADES DE TERCER ORDEN



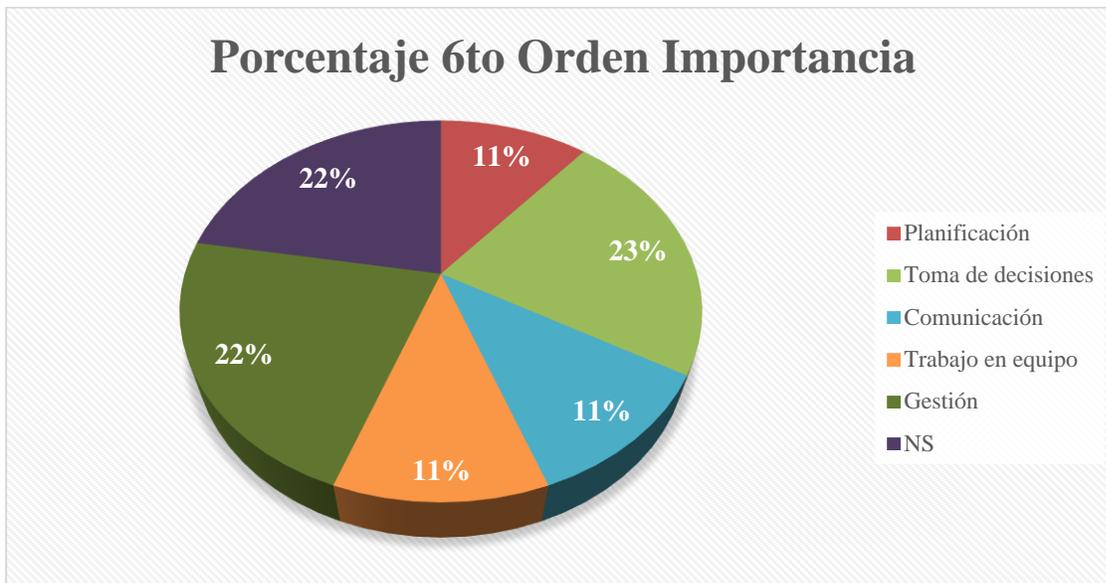
GRÁFICA 9 CUALIDADES DE CUARTO ORDEN



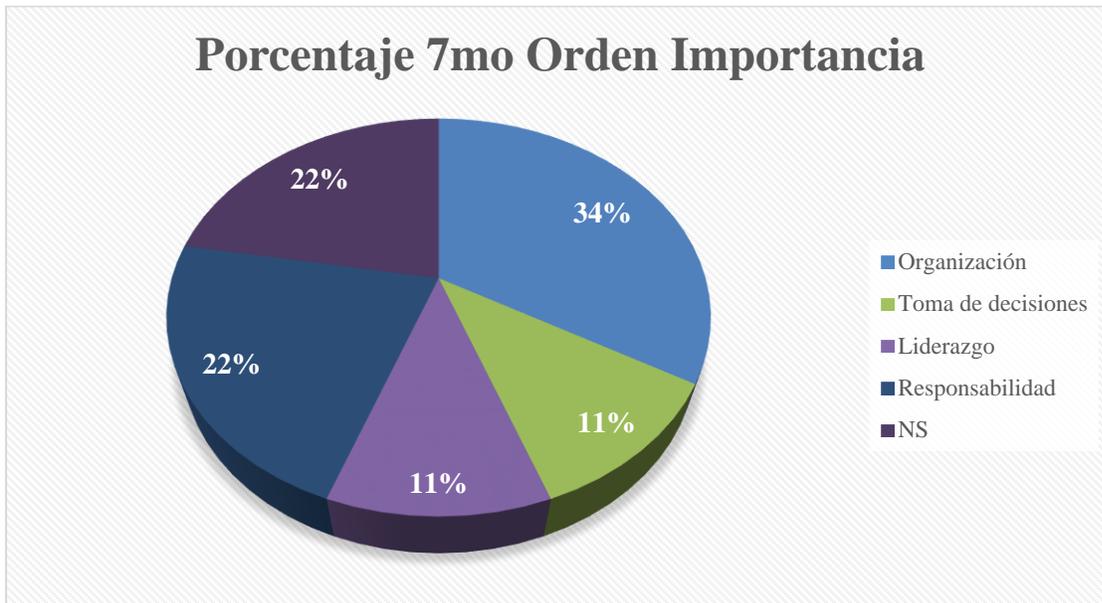
GRÁFICA 10 CUALIDADES DE QUINTO ORDEN



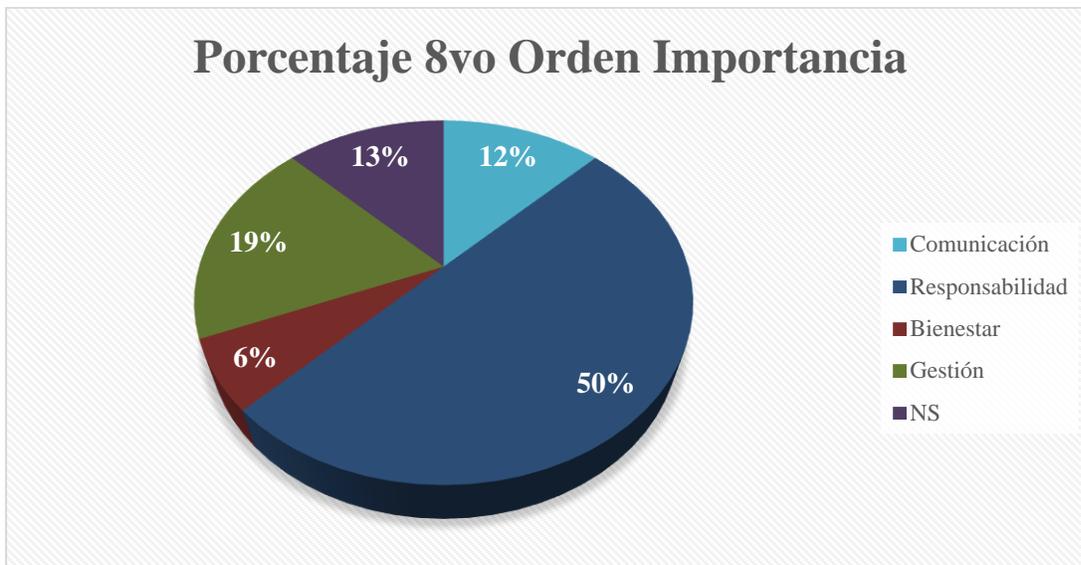
GRÁFICA 11 CUALIDADES DE SEXTO ORDEN



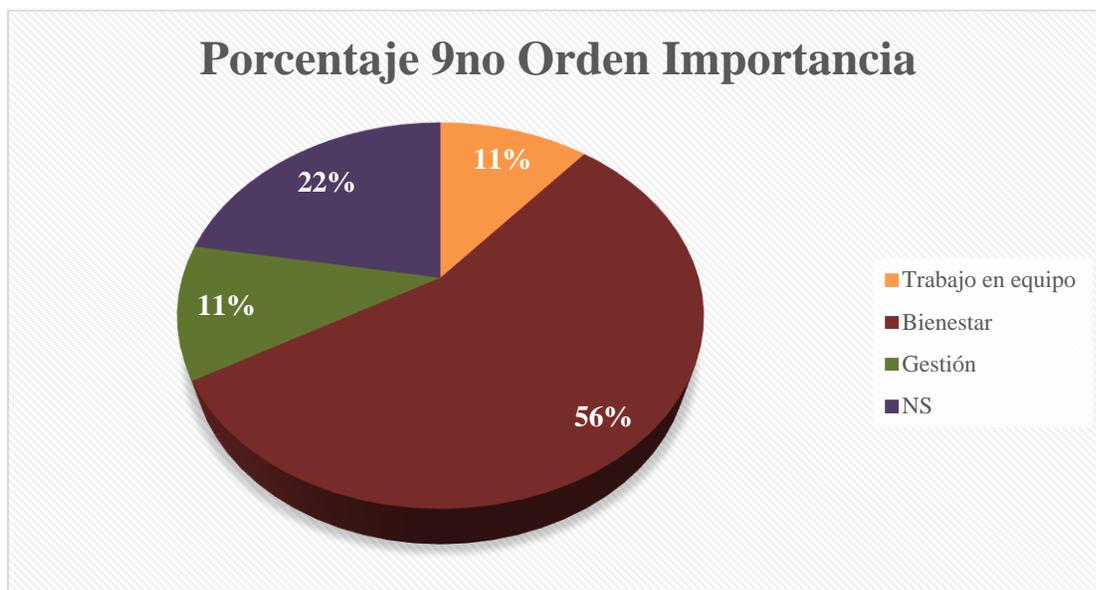
GRÁFICA 12 CUALIDADES DE SÉPTIMO ORDEN



GRÁFICA 13 CUALIDADES DE OCTAVO ORDEN



GRÁFICA 14 CUALIDADES DE NOVENO ORDEN



La quinta gráfica correspondiente al ítem 2.5, valora las cualidades que debe poseer el directivo docente, los resultados obtenidos son:

57%, el liderazgo y la organización son las cualidades percibidas por los directivos docentes como las más importantes, no sin estar muy lejos en la escala de valores sigue la cualidad de bienestar con 56%, es decir, un punto de diferencia; el 23% indica que la responsabilidad, planificación, comunicación y toma de decisiones.

Al entrar a analizar, en ésta percepción de cualidades, habría una fuerte disimilitud frente a lo observado en la anterior gráfica y los procesos presentes en el rol del directivo, pues, como se evidenciaba ese proceso que presento mayor porcentaje “Formar colectivos para diseñar, planificar organizar, articular, proyectar, ejecutar, valorar” se llevará a cabo, se podría determinar que su correspondencia debería estar enmarcada con la cualidad de trabajo en equipo, no obstante, lo que se observa es que el liderazgo, la organización y el bienestar son las cualidades más relevantes a tener en cuenta

SEGUNDA PARTE DE LA ENCUESTA

EL PROCESO DE GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN

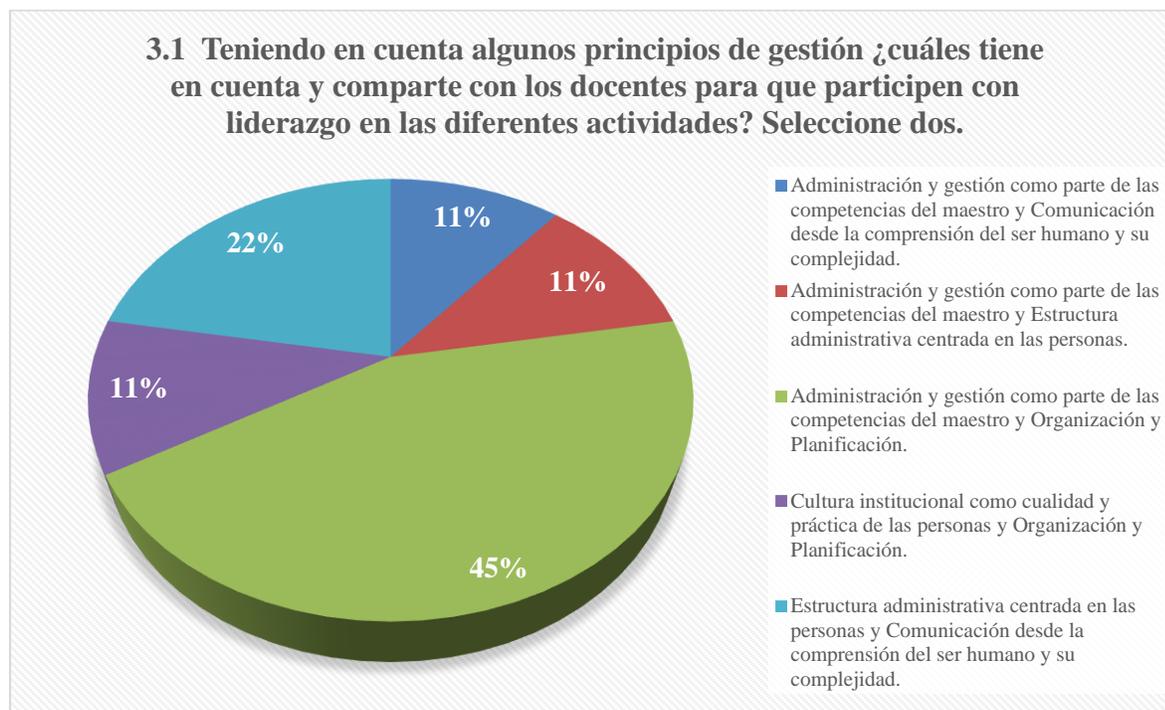
Las siguientes gráficas, desde el punto 3.1 hasta el 3.5 (ver anexo encuesta), corresponden a la segunda parte de la encuesta de percepciones y están relacionadas con la categoría principal de “Procesos de gestión en instituciones educativas”, la cual a su vez se relaciona con el eje de actitudes.

En relación a los principio de gestión

TABLA 14 EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE GESTIÓN

3.1 Teniendo en cuenta algunos principios de gestión ¿cuáles tiene en cuenta y comparte con los docentes para que participen con liderazgo en las diferentes actividades? Seleccione dos.		
Respuestas	Numero de Respuestas	Porcentaje
Administración y gestión como parte de las competencias del maestro y Comunicación desde la comprensión del ser humano y su complejidad.	1	11,1%
Administración y gestión como parte de las competencias del maestro y Estructura administrativa centrada en las personas.	1	11,1%
Administración y gestión como parte de las competencias del maestro y Organización y Planificación.	4	44,4%
Cultura institucional como cualidad y práctica de las personas y Organización y Planificación.	1	11,1%
Estructura administrativa centrada en las personas y Comunicación desde la comprensión del ser humano y su complejidad.	2	22,2%
Total general	9	100%

GRÁFICA 15 EN RELACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE GESTIÓN



La primera gráfica del ítem 3.1, refleja las percepciones de los directivos, a escoger dos principios de gestión, que promuevan la participación de los docentes con liderazgo en las actividades realizadas en las instituciones educativas y que en últimas se reflejan en la comunidad educativa.

Así y con gran novedad se observa que el 44% de directivos docentes perciben que se debe tener en cuenta como principios primordiales la “Administración y gestión como parte de las competencias del maestro - Organización y Planificación”. Otro principio representativo en la gráfica, ubica el 22%, percibido por los directivos docentes a la “Estructura administrativa centrada en las personas y Comunicación desde la comprensión del ser humano y su complejidad”.

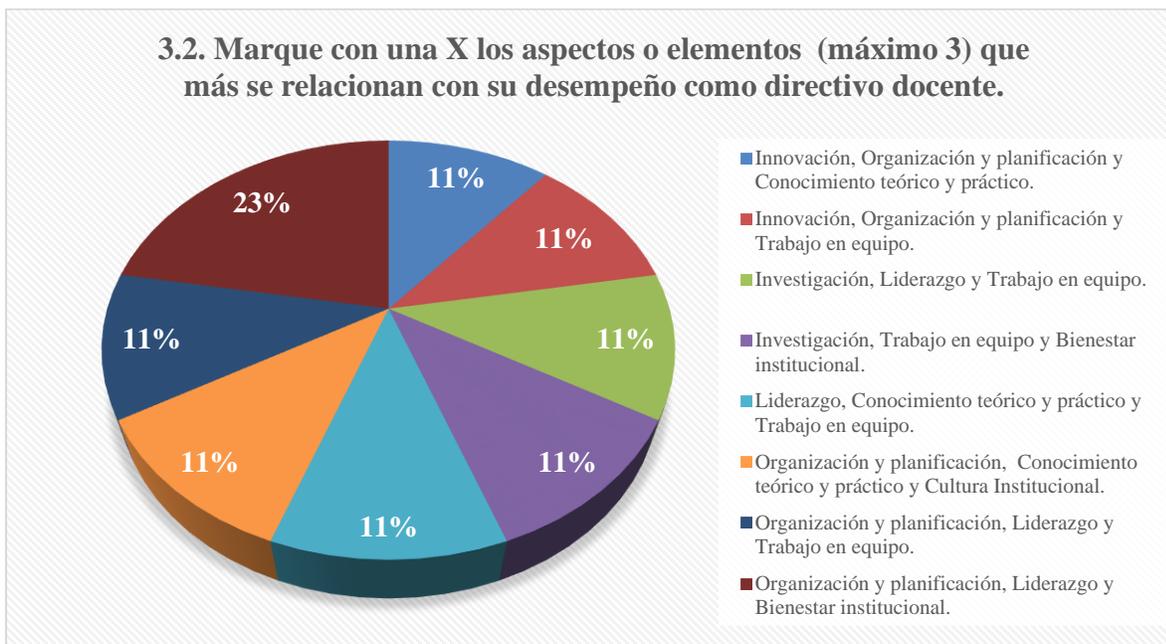
En relación a los aspectos del desempeño del directivo docente

Tabla 15 EN RELACIÓN A LOS ASPECTOS DEL DESEMPEÑO DEL DIRECTIVO DOCENTE

3.2. Marque con una X los aspectos o elementos (máximo 3) que más se relacionan con su desempeño como directivo docente.

Respuestas	Numero de Respuestas	Porcentaje
Innovación, Organización y planificación y Conocimiento teórico y práctico.	1	11,1%
Innovación, Organización y planificación y Trabajo en equipo.	1	11,1%
Investigación, Liderazgo y Trabajo en equipo.	1	11,1%
Investigación, Trabajo en equipo y Bienestar institucional.	1	11,1%
Liderazgo, Conocimiento teórico y práctico y Trabajo en equipo.	1	11,1%
Organización y planificación, Conocimiento teórico y práctico y Cultura Institucional.	1	11,1%
Organización y planificación, Liderazgo y Trabajo en equipo.	1	11,1%
Organización y planificación, Liderazgo y Bienestar institucional.	2	22,2%
Total general	9	100%

GRÁFICA 16 EN RELACIÓN A LOS ASPECTOS DEL DESEMPEÑO DEL DIRECTIVO DOCENTE



La segunda gráfica correspondiente al ítem 3.2, se dirige a escoger tres aspectos que más se relacionan con el desempeño del directivo docente. De ésta manera, el 22% corresponde a la Organización y planificación, Liderazgo y Bienestar institucional, que son los aspectos más percibieron por los directivos docentes, el 11% coincide con el resto de los aspectos, en igual proporción. Atendiendo a la intención de conocer esos aspectos que más se relacionan con el desempeño, se analiza que existe una unanimidad frente a los elementos que le son importantes a los directivos pero que en últimas no son los relevantes para llevar a cabo su proceso de gestión.

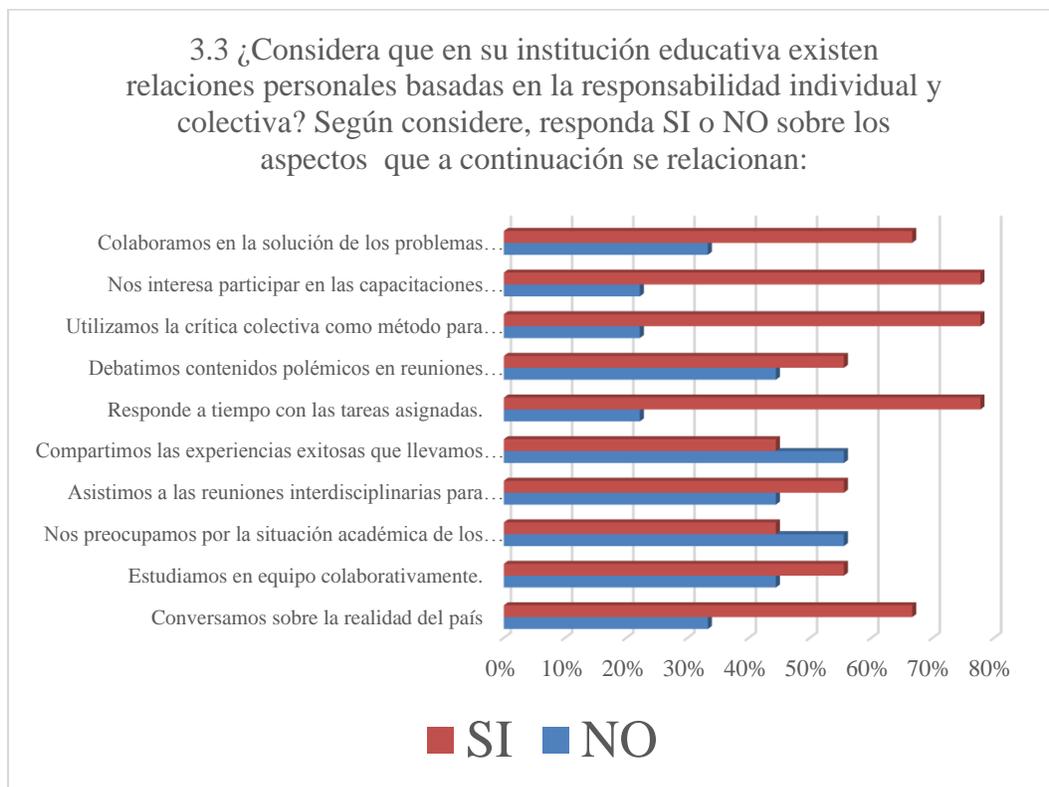
En relación a la responsabilidad individual y colectiva

TABLA 16 EN RELACIÓN A LA RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL Y COLECTIVA

3.3 ¿Considera que en su institución educativa existen relaciones personales basadas en la responsabilidad individual y colectiva? Según considere, responda SI o NO sobre los aspectos que a continuación se relacionan:										
Respuestas por cantidad de personas										
	Conversamos sobre la realidad del país.	Estudiamos en equipo colaborativamente.	Nos preocupamos por la situación académica de los demás docentes	Asistimos a las reuniones interdisciplinarias para profundizar los aprendizajes.	Compartimos las experiencias exitosas que llevamos a cabo en los diferentes espacios institucionales.	Responde a tiempo con las tareas asignadas.	Debatimos contenidos polémicos en reuniones académicas con respeto por la diferencia de opinión.	Utilizamos la crítica colectiva como método para resolver los problemas.	Nos interesa participar en las capacitaciones académicas.	Colaboramos en la solución de los problemas personales de los integrantes de la Institución Educativa.
NO	3	4	5	4	5	2	4	2	2	3
SI	6	5	4	5	4	7	5	7	7	6
3.3 ¿Considera que en su institución educativa existen relaciones personales basadas en la responsabilidad individual y colectiva? Según considere, responda SI o NO sobre los aspectos que a continuación se relacionan:										

Respuestas por porcentaje de personas										
	Conversamos sobre la realidad del país.	Estudiamos en equipo colaborativamente.	Nos preocupamos por la situación académica de los demás docentes	Asistimos a las reuniones interdisciplinarias para profundizar los aprendizajes.	Compartimos las experiencias exitosas que llevamos a cabo en los diferentes espacios institucionales.	Responde a tiempo con las tareas asignadas.	Debatimos contenidos polémicos en reuniones académicas con respeto por la diferencia de opinión.	Utilizamos la crítica colectiva como método para resolver los problemas.	Nos interesa participar en las capacitaciones académicas.	Colaboramos en la solución de los problemas personales de los integrantes de la Institución Educativa.
NO	33,3 %	44%	55,6%	44,4%	55,56%	22,2 %	44,4 %	22,2 %	22,2%	33,3 %
SI	66,7 %	56%	44,4%	55,6%	44,44%	77,8 %	55,6 %	77,8 %	77,8%	66,7 %

GRÁFICA 17 EN RELACIÓN A LA RESPONSABILIDAD INDIVIDUAL Y COLECTIVA



La tercera gráfica correspondiente al ítem 3.3, busca analizar las percepciones de los directivos docentes frente a las relaciones personales basadas en la responsabilidad individual y colectiva. Así los aspectos son de interés socio-cultural, políticos y de educación, con la intencionalidad de identificar aquellas actitudes inmersas en los procesos de gestión y que pueden ser observadas por los directivos docentes.

Los resultados obtenidos de acuerdo a las gráficas, nos muestran que los directivos docentes, perciben que en su institución educativa, en un bajo porcentaje tiende al trabajo de responsabilidad colectiva, sólo en cuatro de nueve aspectos de éste tipo de responsabilidad, existe un alto grado de porcentaje, 66.7% conversaciones sobre la realidad del país; 77,8% utilización de la crítica colectiva como método para resolver los problemas; 77,8% interés por participar en las capacitaciones académicas; 66.7% colaboración en la solución de los problemas personales de los integrantes de la Institución Educativa; y con respecto a la responsabilidad individual el 77,8% hacía el aspecto de responder a tiempo con las tareas asignadas.

Los demás aspectos muestran que hay un porcentaje medio frente a las relaciones basadas en la responsabilidad colectiva, los resultados en estos aspectos son, estudian en equipo colaborativamente, respuesta positiva, 56%, respuesta negativa del 44%; el 44.4% da una respuesta positiva a la preocupación por la situación académica de los demás docentes y 55,6% de respuesta negativa; asisten a las reuniones interdisciplinarias para profundizar los aprendizajes, el 55,6% de respuesta positiva y 44,4% de respuesta negativa; comparten las experiencias exitosas que llevan a cabo en los diferentes espacios institucionales, el 44,44% respuesta positiva y 55,56 de respuesta negativa; debaten contenidos polémicos en reuniones académicas con respeto por la diferencia de opinión, 55,6%, respuesta positiva y 44,4% de respuesta negativa.

TABLA 17 EN RELACIÓN AL TRABAJO EN EQUIPO

3.4. Priorice en una escala de 5 a 1, donde 5 (siempre), 4 (la mayoría de la veces), 3 (algunas veces), 2 (casi nunca) y 1 (nunca), según su gestión acerca de los siguientes enunciados sobre el trabajo en equipo que se realiza en la institución educativa.					
Respuestas por cantidad de personas					
	Promueve la colaboración en los equipos de trabajo de los docentes.	Realiza un plan de acción para que los diferentes estamentos cumplan con las	Cuenta con el apoyo de un líder en los asuntos académicos y	Revisa el trabajo de docentes y administrativos	Confía en la distribución de tareas entre los miembros del

		responsabilidades asignadas	con un líder en la gestión administrativa.	antes de su entrega.	equipo docente y administrativos.
Siempre	6	2	5	3	1
La mayoría de veces	2	6	1	4	6
Algunas veces	1	1	2	2	1
Nunca			1		1

TABLA 18 EN RELACIÓN AL TRABAJO EN EQUIPO

3.4. Priorice en una escala de 5 a 1, donde 5 (siempre), 4 (la mayoría de la veces), 3 (algunas veces), 2 (casi nunca) y 1 (nunca), según su gestión acerca de los siguientes enunciados sobre el trabajo en equipo que se realiza en la institución educativa.					
Respuestas por porcentaje de personas					
	Promueve la colaboración en los equipos de trabajo de los docentes.	Realiza un plan de acción para que los diferentes estamentos cumplan con las responsabilidades asignadas	Cuenta con el apoyo de un líder en los asuntos académicos y con un líder en la gestión administrativa.	Revisa el trabajo de docentes y administrativos antes de su entrega.	Confía en la distribución de tareas entre los miembros del equipo docente y administrativos.
Siempre	66,7%	22,2%	55,6%	33,3%	11,1%
La mayoría de veces	22,2%	66,7%	11,1%	44,4%	66,7%
Algunas veces	11,1%	11,1%	22,2%	22,2%	11,1%
Nunca			11,1%		11,1%

GRÁFICA 18 EN RELACIÓN AL TRABAJO EN EQUIPO

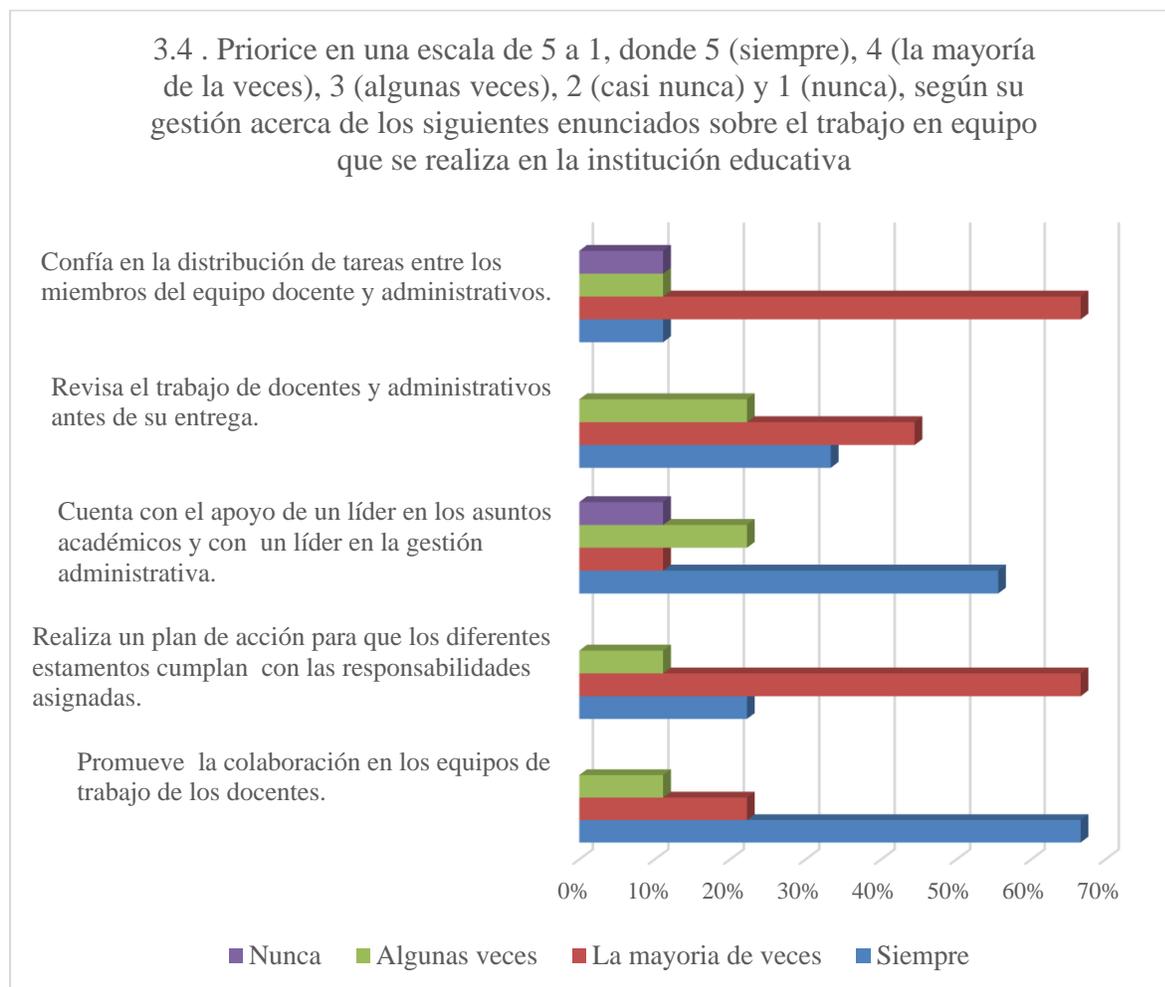


TABLA 19 EN RELACIÓN AL TRABAJO EN EQUIPO

3.5 De las siguientes afirmaciones, marque SI, NO o Indeciso

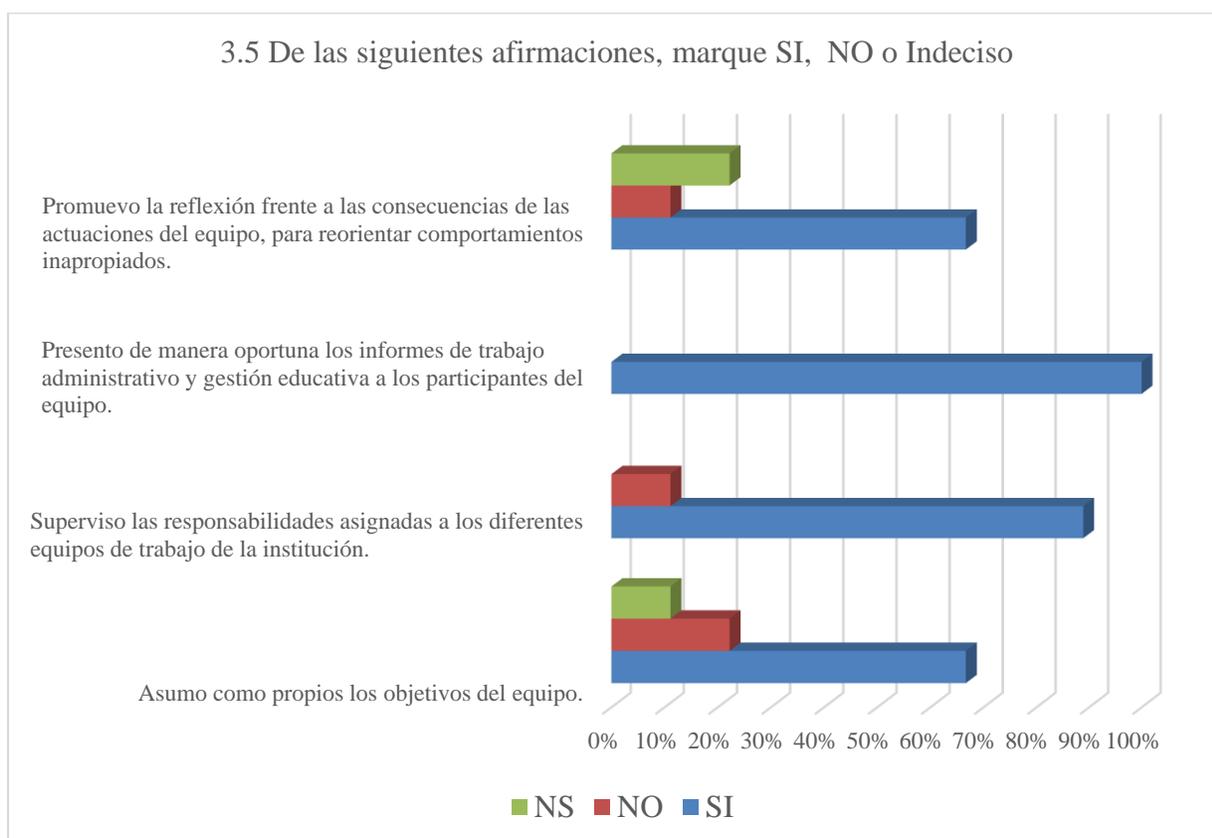
Respuestas por cantidad de personas				
	Asumo como propios los objetivos del equipo.	Superviso las responsabilidades asignadas a los diferentes equipos de trabajo de la institución.	Presento de manera oportuna los informes de trabajo administrativo y gestión educativa a los participantes del equipo.	Promuevo la reflexión frente a las consecuencias de las actuaciones del equipo, para reorientar comportamientos inapropiados.
SI	6	8	9	6
NO	2	1		1
NS	1			2

TABLA 20 EN RELACIÓN AL TRABAJO EN EQUIPO

3.5 De las siguientes afirmaciones, marque SI, NO o Indeciso

Respuestas por porcentaje de personas				
	Asumo como propios los objetivos del equipo.	Superviso las responsabilidades asignadas a los diferentes equipos de trabajo de la institución.	Presento de manera oportuna los informes de trabajo administrativo y gestión educativa a los participantes del equipo.	Promuevo la reflexión frente a las consecuencias de las actuaciones del equipo, para reorientar comportamientos inapropiados.
SI	66,7%	88,89%	100,0%	66,7%
NO	22,2%	11,11%		11,1%
NS	11,1%			22,2%

GRÁFICA 19 EN RELACIÓN AL TRABAJO EN EQUIPO



La cuarta y quinta gráfica correspondientes al ítem 3.4 y 3,5 (ver anexo) respectivamente, busca priorizar el proceso de gestión llevado a cabo por el directivo docente en relación al trabajo en equipo que se realiza en la institución educativa. Las gráficas muestran que más del 50% de los enunciados tendientes al trabajo en equipo y colaborativo son promovidos por el directivo docente desde su percepción.

3.2. ANÁLISIS DEL ENFOQUE Y LAS TENDENCIAS DE LA GESTIÓN EN LA EDUCACIÓN

Después de observar y analizar cada una de las respuestas obtenidas en las gráficas de la encuesta de percepciones aplicada, a los directivos docentes estudiantes de dos universidades públicas de Bogotá (UPN – UD), dirigida a obtener información del enfoque y la tendencia de la gestión en educación, se establece que en el sector educativo, es evidente la perspectiva desde el enfoque en gestión humanista y el pensamiento complejo, en tanto hay un interés por la integralidad del ser humano desde las posturas de pertenecer al campo educativo a partir del rol de directivo docente, así mismo, instalarse dentro de ese campo con otros actores que le siguen su liderazgo y que a su vez son igualmente complejos, es decir, personas que se instalan en lo cultural y lo natural, como sujetos integradores en la medida que ocupa la posición del ser humano como sujeto activo, donde en el campo de la educación permite desarrollar sus conocimientos y habilidades para aportar y ser el objeto de estudio de varias disciplinas.

Desde el enfoque humanista, asumido por la investigación, devela importantes y positivos pensamientos, para la reforma del pensamiento humano, las instituciones y a los directivos docentes que asumen su rol dentro del campo educativo a partir de un interés propio y único hacía el contexto directivo, se abren todas las posibilidades de encuentro de ese pensamiento reformador, la educación se lleva a cabo con seres humanos, en donde se valora la importancia del rol de directivo docente para aportar a la construcción de un desarrollo de pensamiento complejo que a su vez aporte a la educación.

En este sentido, se encuentra como punto importante que los directivos docentes, asumen su rol a partir del colectivo que les acompaña y dirigen para fortalecer los procesos de gestión al interior de las instituciones educativas, por lo que se denota una clara intención de dirigir a las instituciones educativas, desde una perspectiva de las ciencias de la vida y la gestión o “gobierno

de las personas” desde un interés por el individuo, la interacción, la organización, que en el caso de la investigación son las instituciones educativas, además interés por la sociedad y el mundo.

Esta inferencia cobra importancia al encontrar que el proceso de “formar colectivos para diseñar, planificar organizar, articular, proyectar, ejecutar, valorar, entre otras” es el de mayor predisposición por parte de los directivos docentes y se analiza cada uno de los aspectos mencionados, se puede percibir que las prácticas de gestión, permiten al directivo docente, comprender su contexto inmediato, los seres humanos que lo rodean y los procesos que se derivan de éstas relaciones. Por lo que se puede afirmar que el enfoque de la gestión en la educación no resulta ser un proceso meramente instrumental y adaptado a las instituciones educativas, sino que a partir del aporte teórico de la pedagogía, construye su propio conocimiento epistemológico y quizá entonces, se pueda pensar que los enfoques y las tendencias de administración, pueden recibir contribuciones de la pedagogía en la construcción de un nuevo enfoque de gestión en el campo educativo.

Por otro lado, las percepciones de los directivos docentes, abre las puertas al debate sobre la coherencia de los planteamientos del enfoque social-humanista alejado de lo instrumental, mecanicista, del conocimiento y el ser humano. Por lo que se evidencia que sigue persistiendo un problema epistémico sobre la teoría administrativa, de gestión y la falta de una estructura consistente y vinculada a la búsqueda de un mismo objetivo, lo que en últimas vislumbra un marco conceptual débil, que permite la ideología dominante y de competencia de los líderes de las instituciones educativas. En este sentido, se hace necesario un modelo de gestión que a pesar de tener en cuenta que los seres humanos tienen intereses, propósitos y objetivos diferentes, pueda equilibrar y coordinar la diversidad de intereses, con el único objetivo de trabajo en equipo y que a su vez deviene en bienestar para la institución educativa y su relación con la sociedad.

En el proceso de la gestión en la educación, se denota un interés marcado por la administración y la gestión como principios de los directivos docentes, se podría decir, que la gestión educativa, se está asociando con las teorías de la administración y la organización, con la intención de orientar al directivo docente en su quehacer administrativo en las instituciones educativas, desde dos saberes, los que tienen que ver con la parte administrativa del manejo del recurso humano y físico y el saber pedagógico regulado por la gestión curricular.

Al parecer la gestión en la educación desde éste punto de vista, se percibe y se manifiesta como un proceso de seguimiento formativo y renovador, en donde según los resultados, los

directivos docentes, están conscientes de su responsabilidad de administrar recursos y realizar los procesos de gestión, cumpliendo el rol más importante dentro de la institución, en tanto, promueven todas las prácticas administrativas y de gestión, desde una articulación con el resto de los miembros, resaltando la pertinencia de los actores institucionales y las características propias del establecimiento educativo. En donde los directivos docentes entienden la gestión en la educación como una oportunidad de comprender y organizar de otra manera sus instituciones.

En este sentido, la administración estaría cobrando relevancia al concebir el principio de gestión de la comunicación a la luz de la comprensión del ser humano, sus relaciones y la sociedad. Quiere decir que hay una preocupación por los directivos docentes, de acuerdo a su respuesta, en para qué y para quienes se gestiona, ubicando la acción humana en su naturaleza bio-psico-socio-cultural.

Se destaca que si el directivo docente ubica los aspectos de “organización y planificación, liderazgo y bienestar institucional”, como pilares de su quehacer, se puede afirmar que están equilibrando y coordinando la multiplicidad de intereses, con el propósito de que los seres humanos inmersos en esos procesos, puedan trabajar en equipo y buscar el bienestar conjunto con relaciones recíprocas, incidiendo de manera positiva, a partir del liderazgo, la capacidad y la ética del directivo docente, generando cambios en los procesos educativos, con una cultura institucional integral, con visión de cambio, que configure un sujeto interrelacionado social y culturalmente, a través de la relación aprendizaje y cultura institucional, donde es el directivo docente quien desempeña un rol importante, es decir, que la gestión en la educación busca una permanente transformación cultural, individual y colectiva.

Adicional a esto, bajo la mirada del trabajo colectivo e individual, la comprensión del enfoque de gestión humanista, recalca que la administración tradicional de corte vertical, debe ser superada, tendiente a una administración que sea sinónimo de compartir, de apertura, solidaridad, equidad, relaciones interpersonales en colectivo, colaboración y de respeto por la diferencia entre otros. Sin embargo, para conseguir esos cambios importantes, es necesario pensar en nuevos modelos de administración y gestión, con nuevos administradores y gestores que estén totalmente convencidos en buscar nuevas perspectivas y comprensiones de la acción humana en los procesos de gestión con la intencionalidad de abordar el trabajo en equipo desde un enfoque de gestión humanista, donde los directivos docentes son los encargados de determinar el comportamiento de su grupo y hacer que las diferencias individuales sean menos notorias, afirmando que el trabajo en

equipo debe ser condición primordial de la administración, privilegiando la importancia del trabajo y las relaciones interpersonales.

4. CONCLUSIONES

Como parte final del proceso investigativo, resultado del análisis documental y al estudio de percepciones aplicado a los directivos docentes estudiantes de maestría, se puede concluir que:

El enfoque de gestión en la educación puede ser humanista, cuando los directivos docentes demuestran en sus prácticas (según el estudio de percepciones aplicado), que están en constante interés de renovar y hacer de sus instituciones construcciones culturales, poniendo en el centro de la gestión la comprensión del ser humano, a partir de factores asociados a ella como el compromiso, el liderazgo, la participación activa, la responsabilidad y el trabajo en equipo, tendiendo a elevar la función de la comunidad educativa. En este sentido la categoría teórica de “los procesos de gestión en las instituciones educativas” cobra gran importancia, al percibir que los directivos docentes que lideran éstos procesos redundan en sistemas de conocimiento que contribuyen al alcance de los objetivos administrativos y de gestión desde una intención humanista, dado que respetan al ser humano en su condición de sujeto activo que aporta a la institución, en un marco de participación colectiva y en coherencia al contexto social en el que se encuentran inmersos.

La gestión en la educación de enfoque humanista se caracteriza por propender y encontrar vínculos entre lo particular, colectivo y social (bio–psico–social), para poner en actividad los procesos educativos, destacando así el aprendizaje social continuo, los valores, las relaciones humanas, la acción participativa y el conocimiento integrador, dejando ver nuevos modelos de administración y gestión, donde el sujeto en su autonomía y centralidad resalta el enfoque humanista, encontrando en la existencia al trabajo y al sujeto, las cualidades necesarias para hacer de ellos agentes activos, comprometidos y cómplices, lo que en últimas privilegia a los saberes fundamentales. Adicional esos saberes regulan las manifestaciones de poder, donde los directivos docentes no lideran sobre procesos verticales sino que contribuyen en la realización personal y profesional de los diferentes actores. De esta manera también existe una regulación del ejercicio práctico realizado al interior de las instituciones educativas con las creencias, los valores, las emociones y todos aquéllos sentimiento que hacen que el ser humano se despliegue en el desarrollo de la función de gestionar, asimilando a un sujeto participativo y real y no a un sujeto pasivo, acatador de indicaciones.

Existe una marcada tendencia al cambio en los procesos de gestión en la educación, lo que se evidencia en un pensamiento renovador frente a los procesos instrumentales de administración de las instituciones educativas; los directivos se están asumiendo desde unas perspectivas humanistas centradas en el sujeto y sus alcances en la consecución de los objetivos marcados. Esencialmente hay una tendencia a la “Construcción de conocimientos integradores y colectivos de aprendizaje social continuo” donde resaltan aspectos colectivos, personales, sociales, culturales humanos, técnicos que logran articularse en los procesos de gestión de las instituciones, es de mencionar, que toda esta articulación es posible por el elemento comunicativo, como generador de diálogos con toda la comunidad educativa, diálogos que hacen posible construir redes de conocimientos, mejorando la calidad de las relaciones interpersonales y a su vez haciendo investigación educativa.

Existe la cultura institucional y la acción participativa, enmarcada en una gestión en educación, que busca el cambio hacia un liderazgo colectivo, dirigido a los sujetos, pero también por el sujeto, es decir, los directivos docentes estudiantes de maestría, no sólo se asumen como directivos sino como gestores de procesos que integran la participación activa del colectivo, buscando acuerdos que no necesariamente responden a lo normativo. Esta conclusión es bastante importante, en la medida que se evidencia por parte de los directivos docentes un conocimiento claro y en perspectiva de sus instituciones educativas, permitiendo que la relación gestión – cultura institucional se refleje en lo que en todo el proceso de investigación se ha denominado gestión en la educación, consolidando una educación de calidad, una pedagogía que va más allá del aula, con unas prácticas de gestión que posibilitan la participación de los sujetos con sentido crítico.

El proceso de formación en estudios de posgrado, en el discurso del directivo docente, es fundamental para la gestión en la educación, así como la necesidad de conocer los enfoques vanguardistas en gestión y pedagogía que le permitan hacer una dirección de su institución renovadora. De aquí que poder contar con directivos docentes, que lleven a sus instituciones otras formas de percibir la gestión en educación, es realmente valioso, pues, todo el sistema de conocimientos adquiridos en sus estudios de posgrado, evidentemente prevalecen en la forma de concebir la sociedad y su relación con la educación.

5. RECOMENDACIONES

Se recomienda dar continuidad a la presente investigación, ampliando el objeto de estudio, es decir, los enfoques y tendencias de la educación desde la perspectiva de los docentes, para establecer si realmente existe una coherencia entre las manifestaciones de los directivos docentes y lo que manifiesta los docentes.

Otro aspecto a tener en cuenta, es continuar analizando e investigando la gestión en la educación con base en las categorías teóricas de análisis, considerando cada una de éstas como objeto de investigación, de ésta manera es más específico precisar el enfoque y la tendencia de la gestión en la educación, partiendo de supuestos teóricos claros y específicos de acuerdo al interés del investigador.

De otra manera establecer la comparación de las contribuciones que realizan a la gestión en la educación los directivos docentes con estudios de posgrado y los que no cuentan con esta preparación, indudablemente, aportaran aspectos relevantes en los procesos de gestión que se realizan en las instituciones educativas y cómo se demarca la cultura institucional y la autonomía del sujeto en dicha gestión.

Dentro del análisis del estudio de percepciones, se evidencio que un alto porcentaje de directivos docentes prefirió como primera opción de estudios la educación, lo que conlleva a recomendar dar continuidad a la investigación, en resaltar los elementos primordiales que hacen de los docentes directivos, gestores y líderes de las instituciones, aportando a una verdadera gestión en la educación.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aktouf, O., & Cavagnaro, C. M. (1996). La Administración entre la Tradición y la Renovación. Ediciones Universidad del Valle
- Arana, M. (2013). Educación científica y cultura investigativa para la formación del Profesional en Ciencias Militares de Colombia "La investigación desde la gestión del conocimiento" Colombia, 2013, Educación científica y cultura investigativa para la formación del Profesional en Ciencias Militares de Colombia, ISBN: 9789589846353. pp. 297 - 371, Bogotá: Escuela Militar
- Boeree, G. (2003). Abraham Maslow. Retrieved from Teorías de la Personalidad <http://webspaceship.edu/cgboer/maslowesp.html>
- Bruce Goldstein, E. (1999). Sensaciones y Percepciones. Pittsburg: Thomson International S.A.
- Freire, P. (2008) Pedagogía del oprimido. Madrid, S. XXI.
- Graffe, G. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela” Revista Pedagogía. Vol. 23. N° 68. pp. 495-517.
- Hermoso, P. (1994). Pedagogía Social. Fundamentación científica. Barcelona: Herder
- Le Mouel, J. (1997). Lo eficaz es justo. Cuadernos de economía, 107-129. Bogotá: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4935006.pdf>.
- McGregor, D. (1994). El lado humano de las organizaciones: Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A
- Melucci, A. (2001). Vivencia y convivencia teoría social para una era de la información. Madrid: Trota
- Parker, F.M. (2000). “Dinamic Administration”. En: Cruz K., F. De lo Humano en la Gestión. Cali: Universidad del Valle, Facultad de Administración
- Quiñonez, J. M. (2006). Gestión Educativa en la Sociedad del Conocimiento. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Sander, B. (2012). Nuevas tendencias en la gestión educativa: democracia y calidad. <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:cwLhS2liVd0J:www.educando.ed>
- Stein, G. (1999). Peter F. Druker, Frederick W. Taylor y Mary Parker Follet: Tres visiones complementarias del Management. Empresa y Humanismo, 1 (2), 367- 379. <http://hdl.handle.net/10171/34827>.
- Tiramonti, G. (1994). La cultura institucional escolar. En G. Tiramonti, La cultura institucional escolar (pág. capitulo II). Buenos Aires: Troquel Educación.
- Wolf, W. B. (1973). The impac of Kurt Lewin on Management thought. (00650668), 322-325. <http://www.bdigital.unal.edu.co/2310/1/nataliacaicedobotero.2010.pdf>

7. ANEXOS

7.1. Encuesta de Percepciones



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Apreciado Señor Rector(a), Coordinador (a) y Docente:

La siguiente encuesta hace parte de los instrumentos metodológicos de una investigación que se realiza en el marco de la Maestría en Educación de la Universidad Pedagógica Nacional, el propósito fundamental de la investigación es: analizar los enfoques y tendencias de la Gestión en la Educación en Colombia, en directivos docentes de algunas Instituciones Educativas Oficiales de la ciudad de Bogotá.

Por tal motivo, es de suma importancia conocer las percepciones y los esfuerzos asumidos desde la gestión por parte de las directivas docentes. Solicitamos comedidamente nos apoye en dicho estudio, diligenciando en forma clara y precisa la siguiente encuesta, que será posteriormente valorada con el grupo de investigación. El instrumento posee diferentes preguntas relacionadas con algunas categorías relacionadas al proceso de gestión, finalmente se presenta un espacio para quienes quieran hacer alguna observación adicional que considere necesaria.

1. DATOS GENERALES

- 1.1. **Nombres y Apellidos:**
- 1.2. **Cargo:**
- 1.3. **Años de experiencia laboral en el sector educativo**
- 1.4. **Título(s) Pre-grado:**
- 1.5. **Título(s) Post-grado:**
- 1.5.1. **Localidad donde se ubica la institución educativa:**

2. CONSTRUCCIÓN DE CONOCIMIENTOS INTEGRADORES, COLECTIVOS Y SOCIAL CONTINUO.

2.1. **Seleccione dos razones por las cuales decidió pertenecer al campo profesional de la educación.**

Razones	MARCAR
Integralidad del ser humano (Relación dialéctica de lo individual y los social, lo cultural y lo social)	
Vínculo entre la enseñanza y el conocimiento	
Servicio a la comunidad	
Vocación.	
Formación en valores.	

2.2. **¿Estuvo interesado en el estudio de otra profesión? Si _____ No _____**

¿Cuál? _____

2.3. **Seleccione dos razones por las cuales decidió convertirse en Rector o Coordinador de una Institución Educativa:**

Razones	MARCAR
Liderazgo	
Capacidad de gestión y administración	
Responsabilidad y compromiso	
Investigación	
Crecimiento profesional	

2.4. **¿Según su desempeño actual que procesos se encuentran presentes en el rol de directivo docente y/o coordinador?**

Señale máximo dos en orden de importancia (1 mayor, 2- menor).

Procesos	
Comunicación colectiva y participativa	
Acciones cooperadas con la comunidad académica	

Relaciones de aprendizaje social	
Sistemas de organización y ejercicios de poder para servir desde la corresponsabilidad	
Formar colectivos para diseñar, planificar organizar, articular, proyectar, ejecutar, valorar, entre otras.	

2.5 . Según su experiencia como Directivo docente por favor valore de 1 a 10 (siendo 1 el de mayor importancia y 10 el de menor) las cualidades que debe poseer el Directivo Docente.

Cualidades	
Organización	
Planificación	
Toma de decisiones	
Liderazgo	
Comunicación	
Trabajo en equipo	
Responsabilidad	
Bienestar	
Gestión	

3. EL PROCESO DE GESTIÓN EN EDUCACIÓN

3.1. Teniendo en cuenta algunos principios de gestión ¿cuáles tiene en cuenta y comparte con los docentes para que participen con liderazgo en las diferentes actividades? Seleccione dos.

Principios	MARCAR
Administración y gestión como parte de las competencias del maestro.	
Estructura administrativa centrada en las personas	
Cultura institucional como cualidad y práctica de las personas	
Organización y Planificación	

Comunicación desde la comprensión del ser humano y su complejidad	
---	--

3.2. Marque con una X los aspectos o elementos (máximo 3) que más se relacionan con su desempeño como directivo docente.

Categorías	MARCAR
Innovación	
Investigación	
Organización y planificación	
Creatividad	
Responsabilidad	
Liderazgo	
Conocimiento teórico y práctico	
Trabajo en equipo	
Comunicación	
Bienestar institucional	
Cultura Institucional	

3.3 ¿Considera que en su institución educativa existen relaciones personales basadas en la responsabilidad individual y colectiva? Según considere, responda SI o NO sobre los aspectos que a continuación se relacionan:

ASPECTOS	SI / NO
Conversamos sobre la realidad del país.	
Estudiamos en equipo colaborativamente.	
Nos preocupamos por la situación académica de los demás docentes.	
Asistimos a las reuniones interdisciplinarias para profundizar los aprendizajes.	
Compartimos las experiencias exitosas que llevamos a cabo en los diferentes espacios institucionales.	
Responde a tiempo con las tareas asignadas	
Debatimos contenidos polémicos en reuniones académicas con respeto por la diferencia de opinión.	
Utilizamos la crítica colectiva como método para resolver los problemas.	

Nos interesa participar en las capacitaciones académicas.	
Colaboramos en la solución de los problemas personales de los integrantes de la Institución Educativa	

3.4 . Priorice en una escala de 5 a 1, donde 5 (siempre), 4 (la mayoría de la veces), 3 (algunas veces), 2 (casi nunca) y 1 (nunca), según su gestión acerca de los siguientes enunciados sobre el trabajo en equipo que se realiza en la institución educativa.

Enunciados	5 (siempre)	4 (la mayoría de la veces)	3 (algunas veces)	2 (casi nunca)	1 (nunca)
Promueve la colaboración en los equipos de trabajo de los docentes.					
Realiza un plan de acción para que los diferentes estamentos cumplan con las responsabilidades asignadas					
Cuenta con el apoyo de un líder en los asuntos académicos y con un líder en la gestión administrativa.					
Revisa el trabajo de docentes y administrativos antes de su entrega.					
Confía en la distribución de tareas entre los miembros del equipo docente y administrativos.					

3.5 De las siguientes afirmaciones, marque con una X su respuesta.

AFIRMACIONES	SI	NO	INDECISO
Asumo como propios los objetivos del equipo.			
Superviso las responsabilidades asignadas a los diferentes equipos de trabajo de la institución.			
Presento de manera oportuna los informes de trabajo administrativo y gestión educativa a los participantes del equipo.			
Promuevo la reflexión frente a las consecuencias de las actuaciones del equipo, para reorientar comportamientos inapropiados.			

Comentarios y observaciones: Por su apoyo a la investigación muchas gracias, estaremos en contacto para socializar los resultados de la investigación.