



CAPÍTULO 1

Fundamentación Epistemológica de la Línea en Gestión Educativa: Una Mirada desde la Política Pública, la Acreditación y la Gerencia Educativa y Gestión Organizacional

Marta Osorio de Sarmiento¹

Martha Sarmiento Osorio²

Luz Esperanza Bustos Sierra³

- 1 PhD en Educación de la Universidad de Granada España, Posdoctorado en Narrativa y Ciencia de la Universidad Santo Tomás y Universidad de Córdoba Argentina, MBA en Gestión y Liderazgo en el Instituto Europeo de Posgrados Madrid España, Especialista en Dirección de Centros Educativos Universidad de la Sabana, Licenciada en Ciencias Sociales Universidad de la Sabana, Licenciada en Ciencias de la Educación Universidad Cooperativa de Colombia; Decana de la Escuela de Educación y Ciencias Sociales de la Fundación Universitaria Juan N Corpas; correo-e: marta.osorio@juanncorpas.edu.co
- 2 Comunicadora Social y Periodista Politécnico Gran colombiano, Especialista en Comunicación organizacional Politécnico Gran colombiano y Maestrante en Educación para la Salud Fundación Universitaria Juan N Corpas, coordinadora Académica del la ESECS en la Fundación Universitaria Juan N Corpas; correo-e: martha.sarmiento@juanncorpas.edu.co
- 3 Magíster en Docencia Universidad de la Salle. Bogotá, D.C. Especialista en Docencia Universitaria, Universidad Del Rosario. Bogotá, D.C. Licenciada en Administración Educativa, Universidad de San Buenaventura de Bogotá, D.C. Maestra Normalista, Normal Privada Universidad Libre de Colombia, Bogotá, D.C. Docente y coordinadora de práctica pedagógica de la Escuela de Educación y Ciencias Sociales de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas; luz.bustos@juanncorpas.edu.co



Introducción

Los procesos investigativos en la ESECS, implican reflexiones desde varios horizontes, la Gestión Educativa (GE), es uno de los caminos, que permiten entender las formas como el liderazgo, el clima organizacional y la misma gerencia educativa, inciden en los procesos de una construcción institucional adecuada; es así, que desde la línea de Gestión Educativa, se reflexionan las problemáticas que involucran a los actores de la empresa educativa, permitiendo el aprovechamiento óptimo del talento humano, el tiempo, la planeación estratégica y la distribución del trabajo, para que redunde la productividad; de acuerdo con (Alvaríño, 2000), una buena gestión educativa, incidirá en el clima organizacional de las instituciones educativas, donde se presentan diversas formas para la construcción institucional y se perciba eficiencia administrativa y óptimo rendimiento de los recursos materias y también del recurso humano.

Por lo anterior, el presente acápite propende aportar desde la reflexión epistemológica, la generación de conocimiento en el campo de la organización y gestión educativa, que incida en el desarrollo de los programas, planes y proyectos institucionales, como fundamento de la generación de alternativas y soluciones a problemáticas objeto de estudio. Por ello es pertinente el abordaje investigativo de aspectos relacionados con la estructura, las políticas públicas, los procesos académicos y administrativos, la cultura institucional, las interacciones de los actores vinculados a los procesos privilegiando el contexto.

En este sentido, las reflexiones epistemológicas parten de los antecedentes históricos conceptuales, que han aportado a la organización de los sistemas educativos y en este caso a la construcción institucional de la Fundación Universitaria Juan N Corpas (FUJNC), desde la Escuela de Educación y Ciencias Sociales (ESECS), pensados desde las apuestas investigativas en los programas de grado y posgrado involucrando a docentes y estudiantes; de igual forma, identificar los problemas y retos de la línea, permiten la construcción

de nuevos saberes en contextos determinados, para construir los horizontes desde los paradigmas de la investigación, privilegiando las subjetividades desde lo cualitativo, para entrelazar los retos necesarios que emergen desde las voces de los actores en la construcción de una cultura organizacional pensada desde la GE.

1.1 Antecedentes históricos de la gestión educativa

La Gestión Educativa (GE), “es vista como un conjunto de procesos teórico prácticos integrados horizontal y verticalmente dentro del sistema educativo, para cumplir los mandatos formales, donde la gestión debe ser entendida como una nueva forma de comprender y conducir la organización escolar” (Vargas, 2008,5).

Casassus (2000, 2), afirma que la GE data de los años sesenta en Estados Unidos, de los años setenta en el Reino Unido y de los años ochenta en América Latina; se convierte, por lo tanto, en una disciplina en desarrollo; por esta razón, presenta un bajo nivel de especificidad y de organización, ya que se halla en un proceso de exploración de identidad; el autor, también afirma, que ha enfrentado dificultades para su puesta en marcha en los sistemas educativos de Latinoamérica; algunos de los problemas tienen que ver con la falta de articulación al sistema educativo, la formación de personal y la falta de apoyo del sistema central a los procesos que implican el desarrollo y puesta en marcha de la misma.

El IIPE4 - UNESCO5 comenzó a desarrollar en 1999, con el apoyo de la Fundación Ford, el proyecto “Actualización de formadores en gestión y política educativa”; la motivación fundamental de éste, estuvo basada en la convicción de que las transformaciones en la estructura y el funcionamiento del Estado estaban exigiendo cambios igualmente profundos en las modalidades de formación de los especialistas y responsables de las políticas públicas en general y de las políticas educativas en particular. (Braslavsky & Acosta, 2001).

García (1991), realiza un estudio detallado a la GE en los Estados Unidos, certificando que las teorías Administrativas y Organizacionales,

han tenido tanta influencia en la GE de este país, que llevó a la conformación del Consejo Cooperativo en Administración en 1947, (CPEA), auspiciado por la Kellogg Foundation, que tenía el propósito de mejorar los programas preparatorios de administración educativa; posteriormente, se creó el Consejo Universitario de Administración Educativa en 1956.

En la década de los 60 y hasta la actualidad, la GE en los Estados Unidos y según el autor (García, 1991), se caracteriza por su variedad de teorías administrativas, organizacionales y enfoques, sin la superioridad de uno sobre otro; en las décadas de los 70 y 80 la GE agregó la teoría crítica de la Escuela de Frankfurt, la fenomenología y los métodos etnográficos derivados de los trabajos de la sociología interpretativa.

Como evidencia de la importancia, que en los Estados Unidos se le da a la GE, García (1991), realizó un análisis de la enseñanza en posgrado de la GE y, como conclusión, afirma que los ejes curriculares están asociados con la teoría de la administración y su práctica.

La GE se convierte en un componente indiscutible, en los diferentes procesos administrativos para el logro de la calidad educativa; se halla relacionada con las prácticas administrativas y con las capacidades del directivo docente y de todo el grupo de apoyo a los procesos de cambio, evaluación, diagnóstico y mejoramiento que debe diseñar y desarrollar la entidad educativa, con el fin de ofrecer no sólo una educación de calidad sino oportuna con el contexto, con la actualidad y con las necesidades de formación de la población objetivo.

La correspondencia de la GE, con las prácticas administrativas que se realizan al interior de las organizaciones educativas, de cierta manera, marca el rumbo que la institución educativa seguirá y es un factor determinante de éxito, calidad y competitividad. A pesar de las profundas transformaciones que ha sufrido el sistema educativo en Latinoamérica, la GE sigue siendo un contenido muy joven en el cual se trabaja en algunos países con mayor esfuerzo que en otros, pero ya se hace claro su importancia dentro del sistema educativo, como un tema que se debe trabajar y fortalecer. En los países latinoamericanos,

después de algunos estudios de análisis, se determinó que el primer paso está en el fortalecimiento del sistema de formación, especialmente, para todos aquellos que están vinculados con la dirección de las Instituciones Educativas.

Para Alvarez (2001) El término gestión está inmerso en un proceso organizado y regulado, como una forma de acción didáctica planificada y dirigida en el marco institucional académico”. p. 77 Sin embargo esta concepción se encuentra mezclada con varios significados tales como dirección, organización, management o administración que hacen difícil su delimitación, pues genera tal magnitud de conglomerados, que Carper y Snizek (como se citó en Álvarez, 2001) lo consideran como una verdadera selva de la teoría de la Organización.

Por lo tanto hablar del concepto de gestión relacionado a la educación, es transitar desde la administración, para luego introducirse y relacionarse directamente con la cultura que rodea a cada país, a cada pueblo, a cada institución, abordando aspectos que van desde las políticas a nivel gubernamental enmarcadas en un macrocontexto, hasta llegar a aquellos ámbitos más específicos y propios que envuelven a cada estamento educativo, los cuales se van desarrollando a través de un microcontexto dentro de la comunidad educativa, donde se sitúan los dos agentes más importantes del proceso de enseñanza y aprendizaje como son el profesor y el estudiante. (Portugal, 2013, p 33)

Para Rico (2016) la GE es entendida “como un proceso organizado y orientado a la optimización de procesos y proyectos internos de las instituciones, con el objetivo de perfeccionar los procedimientos pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos que en ella se movilizan”. p. 56

En ese sentido, el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2001), precisa la gestión “como la acción y efecto de administrar”. De acuerdo con esta definición los términos en cuestión, no son sinónimas. Esto significa que pueden existir prácticas administrativas sin que haya prácticas de gestión. En esta última, la característica

fundamental es la transformación que hace el sujeto, es decir el ser humano. (Chacón 2014, 152)

En este contexto, la gestión consiste en la capacidad de alcanzar lo propuesto, ejecutando acciones mientras que la administración consiste en el logro de objetivos a través del uso de recursos técnicos, financieros y humanos. De allí, se pudiera hacer una distinción entre ambos conceptos, porque la gestión es el todo y la administración es una parte del todo. Por lo tanto, para llevar a cabo una buena gestión es necesario tener un buen esquema de administración. Ésta se convierte así, no en un fin en sí mismo, sino en un soporte de apoyo constante que responde a las necesidades de la gestión.

Ahora bien, en educación anteriormente no se hacía diferenciación entre el término administración y gestión, pues se consideraba a ambos términos como sinónimos. No obstante, el debate cobra importancia, en especial cuando se habla de la GE, porque si aceptamos que el sujeto y la relación de éste con los demás sujetos, es lo que transfiere especificidad a la gestión, y si se admite que, en educación, el sujeto (el ser) es quien ejecuta las acciones para transformar a otros (alteridad) sujetos; aceptar la discusión es conveniente. (Chacón, 2014, 153)

Desde el pensamiento social latinoamericano en el contexto de los retos emancipatorios del siglo XXI una de las premuras y desafíos que se proponen en los debates y polémicas acerca de los alcances epistemológico y sociopolítico del pensamiento social hoy, “es la superación de las lógicas reproductoras del pensamiento hegemónico que no responden a los complejos tramas que definen y caracterizan las situaciones, lugares y contextos de comienzos de milenio, lo que se ha planteado como una crisis de la ciencia social y del propio pensamiento y quehacer científico”. (Bolívar, 2015, p. 34-35).

Frente a lo anterior y en concordancia con el quehacer de la GE, la organización tiene que ver con las relaciones complejas, contextuales y estructurales, multidireccionales, multivariadas y dinámicas además de su naturaleza idiosincrática, accidental, impredecible e intratable, ya que siempre entraran a convenir un sin número de

circunstancias, que van del hacer hasta la particularidad del ser. Tratar de encajarla en un razonamiento tecnocrático que pretende controlar las variables que pueden existir en la organización en nombre de las eficacias proclamadas en el funcionamiento y del poder de la sociedad, mediante la utilización interesada de la ciencia y del proceso tecnológico. Por consiguiente, se genera un autoritarismo a favor de una sociedad, sublevando los procesos de autonomía que deben tener la organización escolar.

Esto, exige innovaciones para las instituciones encargadas de formar profesionales del sector educativo, pues deben ser consecuentes en que la formación deberá ser integral, donde no sólo se conozcan y se aprendan a aplicar las prácticas administrativas, sino donde se concientice al profesional que su GE, debe tener en cuenta todos los factores responsables de la Calidad de la Educación. Con la revisión de los antecedentes se logra determinar además de la importancia de la GE, la ejecución progresiva que, en toda Latinoamérica, han tenido los conceptos y prácticas propias del campo de la administración, al campo Educativo; por ejemplo, con los procesos de mejoramiento, la planeación, la formación, el papel del Directivo Docente y la designación de perfiles y roles en estructuras organizacionales flexibles y con capacidad de adaptación.

1.2 Problemas y retos de la línea en gestión educativa

En cuanto a los problemas y retos de la línea en Gestión Educativa es importante privilegiar los contextos y realidades desde los programas de la (ESECS), teniendo en cuenta las realidades de los contextos y las proyecciones e intereses investigativos de maestros, estudiantes y comunidad universitaria; en este sentido, la FUJNC a la luz de la declaración de la política de investigación plantea que:

La investigación de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas, comprendida como un proceso integrado y eficiente, estrechamente relacionada y nutrida con la docencia y la proyección social, debe conducir a plantear, desarrollar y exponer hipótesis auténticas, verosímiles y factibles, capaces de generar impacto benéfico. De su

dinámica deben surgir nuevas formas de abordar y explicar el mundo y lo que acontece. La actividad de investigación en la Fundación Universitaria Juan N. Corpas propende por el fortalecimiento de la capacidad para explorar y analizar críticamente lo establecido, para reafirmar aquello que otorgue beneficio a la sociedad, además de buscar alternativas efectivas para lograr más armonía y procurar mayor bienestar a la humanidad. (Corpas, 2020)

En concordancia con lo anterior, la línea de Gestión Educativa de la (ESECS), pretende contribuir a la generación de nuevo conocimiento en el campo de la organización y *Gestión Educativa*, el desarrollo de los programas de alta calidad desde los planes y proyectos institucionales; es así que el abordaje investigativo debe estar relacionado con la estructura de las políticas públicas, los procesos académicos y administrativos, la cultura organizacional e institucional, que permita nuevos horizontes de liderazgo educativo, en este sentido, según (Bernal , Martínez, Parra, & Jiménez, 2015, pág. 108) citando a otros autores, afirman que la calidad está ligada a la satisfacción de un producto o servicio con referencia a un proceso o un resultado relacionado a la calidad con el enfoque educativo a propósito de la eficacia, el cumplimiento de los objetivos propuestos, los recursos disponibles y el contexto con respecto a la pertinencia y al mundo en que viven los estudiantes.

Es importante destacar, que en los procesos investigativos existen restos y problemáticas que marcan mayor influencia en el abordaje teórico y epistemológico, como es el caso del clima social escolar, abordado desde el liderazgo educativo, al respecto desde la mirada de varios teóricos se plantea:

Las investigaciones sobre las escuelas efectivas y las mejoras en sus resultados de eficiencia tanto interna como externa, han demostrado que el liderazgo educativo o pedagógico cobra un papel preponderante en el incremento de los aprendizajes de los estudiantes (Weinstein, 2009). La comprensión del equipo directivo centrado en lo educativo, concentrando en los estudiantes y en sus procesos de aprendizaje enseñanza, se asocia directamente con las mejoras de las prácticas internas y de los resultados del centro educativo.

Los informes de las investigaciones sobre liderazgo educativo (McKinsey, 2006; OCDE, 2008) le asignan un papel fundamental a la contribución de la mejora interna. Interconectándolo significativamente a la mejora de logros en el proceso de aprendizaje. La influencia del líder en su equipo de trabajo, la generación de un propósito compartido y una articulación de las metas, sumado a los consensos necesarios para el desarrollo del cambio, provocando la mejora. El director motivará a los profesores para mejorar la calidad de sus prácticas, sumado a proveer estructuras para la colaboración efectiva entre ellos (Hargreaves, 2009; Fullan, 2009; OCDE, 2012; Sun y Leithwood, 2014), citados por (Parra, 2017, pág. 120)

Lo anterior permite destacar los logros de la línea de Gestión Educativa de la (ESECS), en cuanto al diseño de programas de grado y posgrado, a la luz de las políticas públicas, que se destacan por ser de alta calidad y permiten visibilizar las acciones pedagógicas, enmarcadas por la misión institucional, donde se propende por procesos de alta calidad, rigor investigativo, formación integral, liderazgo y trabajo colaborativo, en el marco de las funciones sustantivas. Cabe destacar de la ESECS desde la Línea de Gestión Educativa, la elaboración de documentos para el MEN que han permitido la creación de la Escuela de Educación y Ciencias Sociales de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas (documentos maestros de Licenciatura en Lenguas Extranjeras y Maestrías en Educación para la Salud y Lingüística Aplicada y Educación bilingüe); presentación de los estudios de factibilidad para programas de pregrado y posgrado en Educación de la (ESECS); presentación para aprobación ante el consejo máximo de la Universidad, los reglamentos específicos de la escuela (Pregrado y Posgrado, estructura administrativa y sus respectivas funciones por cargos); elaboración y ejecución de proyectos interinstitucionales, publicación de artículos científicos, capítulos de libros y libros, producto de los procesos investigativos de la línea; participación en eventos académicos nacionales e internacionales, pasantías, participación y creación de redes: Red de Investigación Posgradual en Iberoamérica, Red Latinoamericana de Interculturalidad, Red Iberoamericana de Docentes, todo esto, producto de una gestión educativa asertiva y un liderazgo direccionado.

En cuanto a los efectos de la línea vistos en metas de los retos planteados, se ha logrado construir alternativas de formación, en el campo de la gestión educativa, a estudiantes de maestrías y licenciaturas, los cuales se han vinculado a la Escuela de Educación y Ciencias Sociales de la Fundación Universitaria Juan N. Corpas. Esto ha permitido la apropiación desde la formación investigativa en el campo de la Gestión Educativa, la transformación y formación de líderes y gerentes educativos, que sin duda contribuyen al desarrollo de los contextos, derivados de los resultados de investigación; se han diseñado e implementado estrategias de transformación en las instituciones intervenidas, en sus diferentes niveles de escolaridad; se ha contribuido con el diseño, implementación y generación de políticas públicas, tendientes al desarrollo educativo y social en el ámbito de influencia y contextos investigativos. Finalmente, se destaca el diseño de planes, programas y proyectos educativos específicos que han permitido el mejoramiento de la calidad de vida, para diversos grupos sociales contextualizados, generando escenarios de paz desde la educación y la gestión.

1.3 Referentes teóricos y conceptuales de la línea

Para abordar este tema, se presentan cinco teorías. La primera: es la teoría carismática y rasgos “que estudia a los líderes individuales excepcionales (en la tradición heroica) y sus rasgos o características para entender sus logros” (Ferrerías, 2019 p 20-21). En otras palabras, es aquel líder que trabaja colaborativamente y convierte a cada uno de sus compañeros en un auto líder autónomo y responsable. A su vez, exponen las teorías conductuales, transaccionales y transformacionales, donde se describe el liderazgo en términos de personas y orientación a la tarea, sugiriendo que las diferentes combinaciones de estas producen diferentes estilos de liderazgo (Ferrerías, 2019). Es decir, se tienen diferentes personas con diferentes características ya sean razonables, analíticos o generosos, los cuales aportan diferentes guías para una buena construcción del trabajo.

La siguiente teoría: se refiere a las situacionales o contextuales, la cual trata de enfatizar la importancia del contexto, en dar forma a las

respuestas de los líderes para estar más motivados por la relación o por la tarea (Ferrerías, 2019 p 20-21), ya que, el líder se siente motivado cuando trabaja en un contexto que es amplio, cómodo y que le gusta.

La cuarta teoría: la contingente, esta propone que la influencia de los líderes es contingencia de varios factores (como la situación de poder), que en su variación determinan los estilos de liderazgo apropiados (Ferrerías, 2019 p 20-21). En otras palabras, es ese líder motivado o que motiva sin tener un claro estilo de liderazgo.

La última teoría: las competencias, donde Dulewicz y Higgs (2003) sugieren 3 competencias las cuales son: intelectuales, de gestión y emocionales. En este modelo se tiene como propósito de mejorar el desempeño que se realiza a través del dialogo, colaboración y confianza, teniendo una buena metodología para tener la capacidad de identificar el problema y así mismo solucionarlo.

Para abordar el tema conceptual, es necesario hacer una revisión somera sobre la realidad del líder y lo que es un liderazgo, cómo van surgiendo a través del tiempo, unos modelos de gestión y como es obvio, qué ha pasado en el devenir del tiempo, con esos liderazgos, cuál o cuáles características de ellos, se pueden retomar para dar respuesta a un mundo globalizado. En este sentido, según Villa (2013), en el liderazgo existen estilos que influyen en la gestión que hace el directivo en la organización. Esa forma de liderar, es su forma personal de actuar, es su forma de interpretar sus contextos, sus relaciones con los demás, su ética, sus principios, sus experiencias que, aunadas a sus competencias, pone al servicio de la organización.

De otra parte, Murillo (2006), hace referencia a los estilos que, en Educación, según la propuesta de Kurt Lewin, que se puede decir, entre comillas “sigue vigente” porque es desde aquí que se puede debatir justamente, la necesidad de cambio, de transformaciones, pero bien, se deben mencionar, para tener, la fuente de discusión. Esta clasificación de Lewin, está dada, en estilos de liderazgo: un liderazgo autoritario, un liderazgo democrático, un liderazgo *laissez faire*, transaccional, distribuido, transformacional. Cada uno con unas características particulares.

Así, el liderazgo autoritario, se caracteriza por ser un liderazgo unidireccional, la toma de decisiones centrada en el líder. Un liderazgo democrático, basado en el diálogo y participación de todos los del grupo (para este 2020- grupo, palabra que no asimila este modelo, en su defecto parecería que la palabra indicada es equipo). El liderazgo, laissez faire, se caracteriza porque no asume el grupo, no se responsabiliza. El liderazgo transaccional, es una dinámica de intercambio entre el líder y los seguidores, hay premio o castigo según los resultados. El liderazgo distribuido, es participativo y colegiado, permite empoderamiento, autonomía y responsabilidad a sus colaboradores. El liderazgo transformacional, es participativo, confianza en los colectivos, participación interpersonal, acciones que se basan en la ética, en los principios morales, son líderes colocados para que alcancen cambios dentro de la organización. Ninguno de estos es excluyente, significa que un líder puede recurrir en muchas ocasiones a características combinadas, lo que sí es una realidad, es que puede predominar algún estilo.

1.4 Epistemologías y teorías desde las metodologías y didácticas de la línea

En relación con este tema, se puede decir que, se requiere de un líder gestor, un líder eficaz, eficiente, efectivo en la Gestión Educativa. Sí, un liderazgo que tenga en cuenta, una visión estratégica, que tenga en cuenta el factor humano, es decir, las personas, convencido de los cambios, de las transformaciones que puede tener la organización, visionario en el logro de los aprendizajes, la optimización de una comunicación fluida, por último, la administración y gestión del centro educativo.

Lo anterior, para Villa (2013) es el resultado de un estudio que él ha denominado, énfasis, indudablemente, con atributos para cada uno de esos elementos. Se puede dar una mirada, grosso modo, porque ello va dar pie, para hacer el aporte a la presente reflexión.

Entonces, al revisar esos énfasis, el primero de ellos, es la visión estratégica, la cual, consiste en formular una visión estratégica que

es puesta en marcha mediante planes y proyectos desde donde se compromete al factor humano docente y no docente y a la comunidad en torno a los valores y principios institucionales.

El segundo, énfasis, es en las personas, a quienes se les debe hacer sentir importantes para la institución, que son reconocidas como baluartes desde sus conocimientos, sus experiencias, su interés, su motivación y que pueden compartir información para que puedan realizarse cambios de jerarquías, optimización de recursos, lo cual conlleva un trabajo en colectivo.

El tercer, énfasis, la transformación institucional, para lo cual se tiene en cuenta, la estrategia, la estructura y la cultura; es decir, permitir un cambio en la cultura de transformación desde donde se tenga la posibilidad del cambio en el factor humano, propendiendo por la participación del personal, reduciendo los conflictos, favoreciendo un trabajo colectivo.

El cuarto, énfasis, es para el aprendizaje y el logro, desde donde se necesita hacer un análisis sobre el cómo incentivar el aprendizaje para el caso de los estudiantes, y la reflexión sobre el alcance de los logros para el cuerpo profesoral, revisando las metas curriculares de la institución y cómo alcanzarlas.

El quinto, énfasis, la comunicación, propendiendo por una comunicación, clara, transparente, siempre empática, es decir, colocándose en la posición del otro, en los diferentes ámbitos de interacción.

El sexto, énfasis, es la gestión y administración del centro educativo, para lo cual se hace necesario que el líder pueda conocer sobre lineamientos, política educativa, reglamentos, funciones, leyes que orienten a todos los estamentos institucionales, su libertad y responsabilidad civil, riesgos laborales, entre otros.

De esta manera Villa (2013), propone un líder consciente que todos y cada uno de los estamentos institucionales, hagan parte de una

visión estratégica, que sí y solo sí, se podrá plasmar, con los mejores resultados en el cumplimiento de las metas por parte de los docentes, el resultado de aprendizaje en los estudiantes, el reconocimiento de su quehacer dentro de la comunidad educativa, como un ejercicio desarrollado a la luz de un mejoramiento continuo y de calidad, que responde a dinámicas de un mundo global.

Igualmente, es importante señalar que por ejemplo para Peter Drucker (2012) citado Posted by Iñaki Vélaz in Management. En su artículo, el management según Peter Drucker, quien denominó a la gestión como management, surge como la teoría gerencial, en los años noventa y es comprendida como la mejor forma de dirigir las organizaciones. Se menciona a Drucker, porque este modelo, fue asimilado para el sector educativo, según Cassasus (1999), como producto de reformas educativas, en la década en mención. También define la gestión ...” como la capacidad de generar una relación adecuada entre la estructura, la estrategia, los sistemas, el estilo, las capacidades, la gente, y los objetivos superiores de la organización considerada. O, dicho de otra manera, la gestión es “la capacidad de articular los recursos de que se dispone de manera de lograr lo que se desea” ...

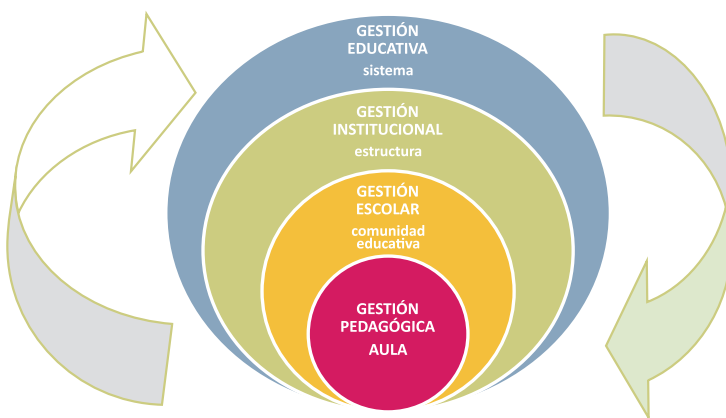
En estos términos, se hace necesario repensar la organización de la administración o gestión educativa, en el devenir del tiempo, esto permite, intentar crear un modelo que pueda ser integrado en las funciones sustantivas de los procesos educativos y todos y cada uno de los elementos que la constituyen, para que así, se pueda permitir interacciones que redunden en un trabajo colectivo en donde sus actores dan respuesta de manera holística a las metas, logros, sin incluso generar líneas de autoridad, pero sí, de colaboración que enfoquen las acciones en colectivo generando compromiso particular-colectivo, porque la organización es de todos, en donde cada quien desde su papel contribuye a la obra completa que es la organización educativa, en aras del mejoramiento de cada área, pero y sobre todo, en el mejoramiento de la calidad de los aprendizajes.

Pero las organizaciones educativas se han ocupado por generar una integralidad tanto de funciones como de actores para las mismas y

lo más importante, su diálogo y acciones para lograrlo en colectivo, aportando desde su autonomía, desde su experiencia, generando un estilo necesario e innovador en esta etapa de un mundo complejo, dinámico, cambiante en el día a día. Es decir, va en la línea de una organización, una gestión abierta, participativa desde donde se coadyuva al desarrollo de las capacidades para lograr las interacciones académico-administrativas e incluso en muchas ocasiones los aportes de análisis financieros que permiten ese mejoramiento continuo en todos y cada uno de los estamentos educativos.

De esta manera, este modelo de gestión, tiene en cuenta, la gestión directiva, pedagógica y académica, administrativa y financiera, la gestión de la comunidad. Como ejes fundamentales y estratégicos. Así, es como definitivamente, en el marco de los referentes teóricos, conceptuales, de las teorías epistemológicas, las teorías metodológicas y didácticas, atravesando por los diferentes estilos de liderazgo y modelos de gestión, inciden en la Gestión Educativa, permeando de manera indistinta desde la gestión pedagógica, en el aula de clase, pasando por la Gestión Escolar y todo cuanto tiene que ver con la comunidad educativa, como por la Gestión Institucional y su estructura, para redundar en una Gestión Educativa del sistema. Tal como se observa en la siguiente gráfica.

Gráfica No. 1. Estilos de liderazgo y procesos educativos



https://www.researchgate.net/figure/Figura-4-Gestion-educativa-sus-niveles-de-concrecion-y-sus-relaciones-SEP-2009b_fig3_270819958

En este sentido, todas las reformas educativas, deben propender por una organización de gestión y administración de la escuela, es decir, por lograr escuelas flexibles, con capacidad de ajustar los cambios que se requieran en sus expectativas metodológicas y didácticas, porque así lo exigen los diferentes contextos. Es decir, la escuela debe reconocerse en su nuevo papel, como promotora de cambios propendiendo por mejorar la calidad educativa.

De esta manera, los cambios, las transformaciones en la gestión educativa, debe permear el desarrollo y la orientación

Por eso se requiere una transformación en la gestión escolar desde la escuela, ya que ésta influye en el desarrollo educativo y en la acomodación de los estudiantes para su orientación y la construcción de sus proyectos de vida; de esta manera, los estudiantes apreciarían la educación como un asunto permanente, necesario como parte de su proyección de vida. De esta manera, se requiere que los actores en la educación, como docentes, estudiantes, padres de familia, director-gestor, interactúen como una comunidad, que planea, que traza metas, logros estratégicos, y en aras del fortalecimiento de los principios, propósitos, valores entre otros elementos, con lo cual se pone en acción un trabajo colaborativo, para que cada actor se comprometa y actúe de manera estratégica para alcanzar las metas estratégicas propuestas.

En este sentido, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN, 2015), define la gestión educativa como: un proceso orientado al fortalecimiento de los proyectos educativos de las instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales y regionales. Esta definición enmarca aspectos fundamentales: responsabilidad de las personas, quiénes interactúan para alcanzar los objetivos propuestos; los proyectos sugieren desarrollo y mejoramiento continuo; los procesos pedagógicos muestran intencionalidad frente a la calidad educativa. Por tanto, cuando se gestiona lo educativo debe haber claridad del sentido de la educación, como proceso de formación que busca desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las

personas, sustentada en la cultura de un contexto social, que demanda la sociedad de la información en la educación para el siglo XXI. Es así como Vargas, G. et al., (2010) aseveran que «todo emerge en lo denominado hoy 'sociedad de la información ante la cual la educación asume un papel estratégico y las organizaciones educativas necesitan ser conducidas con un liderazgo eficaz».

Significa entonces, dar herramientas y manejo de información que permitan el desarrollo educativo, para apoyar el aprendizaje de la comunidad educativa ampliando sus competencias para la vida en la aprehensión de habilidades fundamentales, para su desempeño en una sociedad del conocimiento, permitiendo inclusión profesional.

Referencias

- Alvarez-Mendez, J. M. (2001). Entender la Didáctica, entender el Curriculum. Madrid, España: Miño y Dávila editores.
- Alvariño, C. et al (2000). Gestión escolar: un estado del arte de la literatura. Revista Paideia, 29, pp. 15-43.
- Bernal, S.D; Martínez, M.L; Parra, A.Y; Jiménez, J.L. (2015). Investigación Documental Sobre Calidad De La Educación En Instituciones Educativas Del Contexto Iberoamericano. En Revista Entramados- Educación y Sociedad, Año2, No. 2, septiembre 2015 Pp. 107-124
- Braslavsky, C. & Acosta, F. (2001). El estado de la enseñanza de la formación en gestión y política educativa en Argentina. En: El estado de la enseñanza de la formación en gestión y política educativa en América octubre 2000 UNESCO.
- Bolívar, O. (2015). Crítica al pensamiento socioeducativo en tiempos de transformación: una tarea impostergable. Revista de Pedagogía, 36(99), 33-49. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65945575006>> ISSN 0798-9792

- Casassus, J. (2000). Problemas de la gestión educativa en América Latina: la tensión entre los paradigmas de tipo A y el tipo B. Versión preliminar Universidad de Costa Rica. San José de Costa Rica
- Chacón, Lonis. (2014). Gestión educativa del siglo XXI: bajo el paradigma emergente de la complejidad. *Omnia*, 20(2), 150-16. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73735396006>
- Drucker, Peter (2012). Posted by Iñaki Vélaz in Management. <https://s3a2.me/2012/12/24/el-management-segun-peter-drucker/> recuperado 03052020 1:53pm.
- Educación, F. E. (2013). Apuntes para una discusión sobre liderazgo educativo. Ciudad: Línea Liderazgo Educativo.
- Ferrera, F. (15 de 05 de 2019). mincotur. Recuperado el 10 de 04 de 2020, de <http://rle.fundacionexe.org.co/wp-content/uploads/2018/12/Liderazgo-educativo>
- García, J.M. (1991). La Administración y Gestión Educativa: Algunas lecciones que nos deja su evolución en los Estados Unidos y México. Universidad Autónoma de Morales
- Kurt, Lewin. <https://webdelmaestrocmf.com/portal/la-teoria-del-campo-aprendizaje-kurt-lewin/> recuperado 03052020 2:23pm.
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN, 2015).
- Murillo, F. (2006). Una dirección escolar para el cambio: del Liderazgo Transformacional al Liderazgo Distribuido. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE)*, 4(4e), 11-24.
- Portugal-Villar, J. (2013). La Gestión Educativa. Una Visión hacia la Formación Docente. *Revista Motricidad y Persona*: 12(1), 33-40. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4735522>

- Pino, C. (14 de 02 de 2011). Blog de las habilidades directivas y ventas. Recuperado el 10 de 04 de 2020, de <https://competenciasdirectivas.wordpress.com/2011/02/14/estilos-de-liderazgo-y-los-simpson/>
- Rico Molano, A. D. (2016). La gestión educativa: Hacia la optimización de la formación docente en la educación superior en Colombia. *Sofia*, 12 (1) 55-70. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v12n1/v12n1a04.pdf>
- Robledo, R. (2017). Gestión del clima social escolar desde el liderazgo educativo. En *Revista Iberoamericana de Educación / Revista Ibero-americana de Educação*, vol. 74, núm. 1 [(2017/06/15), pp. 119-132, ISSN: 1022-6508 / ISS Ne: 1681-5653
- Vargas, J. LL. (2008). Análisis de cinco desafíos en el ejercicio de la Administración Educativa. *Revista electrónica Actualidades investigativas en Educación*. Enero/abril, año/Vol., 8, número 001. latina. UNESCO: Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación
- Villa Sánchez, A. (2013). Estilos y competencias de liderazgo en los equipos directivos. *Jornadas para Equipos Directivos sobre Nuevos Retos en la Función Directiva: Cómo Gestionar el Trabajo en Equipo* (págs. 1-39). España: Escuelas Católicas.