

EL DIRECTOR HUMANISTA Y LA DIRECCIÓN DEL SIGLO XXI: UNA PERSPECTIVA A LA GESTIÓN EDUCATIVA DE IMPACTO

EL DIRECTOR HUMANISTA Y LA DIRECCIÓN DEL SIGLO XXI

AUTOR: Lenin Andrés Muñoz Zambrano¹

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: djandresz1011@gmail.com

Fecha de recepción: 17 - 07 - 2017

Fecha de aceptación: 24 - 08 - 2017

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación, se manifiesta un análisis de la acción en lo que corresponde a la gestión educativa, sus acciones y actitudes en lo referente a las personas que dirigen las IE. Sin duda un tema de debate y análisis constante. La investigación está basada en los datos de entrevista y diálogo con el cuerpo docente y directivos, sobre esta problemática que surge, que es el descontento de los actores de la educación que rodean las escuelas o colegios, específicamente sobre las actitudes y la dimensionalidad que implica un cambio de pensamiento y más que eso, se pronuncia y se tiene un afán en la parte del pensamiento humanista, para poder afrontar los nuevos roles que se necesita en nuestra sociedad actual de conocimientos. La persona que está en la dirección de una IE, en los actuales momentos presentan una constante problemática que es: dirigir haciendo lo que indica la tradición predominante en muchos casos, o regenerar la gestión para transformar el entorno palpable de las escuelas. Sin dudas exigen nuevos cambios y aclaman transformaciones más visibles, de una gestión del siglo XXI.

PALABRAS CLAVE: Líder-Administrativo; Administración del siglo XXI; Liderazgo del siglo XXI; Administración Humanista; Gestión por Procesos.

THE HUMANIST DIRECTOR AND THE DIRECTION OF THE 21ST CENTURY: AN IMPACT EDUCATION MANAGEMENT PERSPECTIVE

ABSTRACT

In the present work of investigation, an analysis of the action in what corresponds to the educational management, its actions and attitudes in relation to the people who lead the EI is manifested. Undoubtedly a topic of constant debate and analysis. The research is based on the data of interview

¹ Profesor de Educación Básica. Diplomado Superior en Administración y Gerencia Estratégica de Instituciones Educativas por la Universidad Mayor de San Marcos de Perú. Docente de la Escuela Fiscomisional La Dolorosa Fe y Alegría. Estudiante de Educación Básica y Parvularia. Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo. Ecuador.

and dialogue with the teaching staff and managers, on this problematic that arises, which is the discontent of the actors of the education that surround the schools or schools, specifically on the attitudes and the dimensionality that implies A change of thought and more than that, is pronounced and has an eagerness in the part of humanistic thinking, to be able to face the new roles that is needed in our current society of knowledge. The person who is in the direction of an EI, in the present moments present a constant problem that is: to direct doing what indicates the predominant tradition in many cases, or to regenerate the management to transform the palpable environment of the schools. No doubt they demand new changes and acclaim more visible transformations of 21st century management

KEYWORDS: Leadership-Administrative; 21st Century Management; 21st Century Leadership; Humanistic Management; Process Management.

INTRODUCCIÓN

La palabra humanista, en la administración es un término que se pronuncia en la mayoría de los casos muy frecuente, pero ¿Qué es un líder-directivo humanista? ¿Qué características debe de tener un líder humanista? Estoy convencido de que el directivo, como persona, también está llamado a desarrollar en las organizaciones un papel en el que no sólo pese la gestión autoritaria, sino más bien una gestión técnica y la gestión humana deba ser un elemento de igual transcendencia, todo esto es muy poco visto en la práctica de los directivos. La historia nos refleja que desde tiempo muy remoto, desde que existe la escuela, se ha visto reflejada la aparición de un personaje llamado –director- persona que en su sentido muy práctico, es aquella responsable de la mayoría de las acciones en bienestar de la institución. Entre sus funciones más relevantes, es el de liderar y, acompañar todos los procesos que se den, en las centros de educación. Las definiciones del rol del director, han ido cambiando con el pasar de los tiempos, teniendo que adaptarse a los cambios de los actuales días, aunque en sus acciones y prácticas siguen manifestándose de los tiempos pasados.

Es así como inicia la travesía del siglo XX de comparar un director de una institución educativa, con un gerente de una empresa. De esta manera, comienzan a surgir las teorías de la administración para poder dar nuevas ideas y doctrinas al quehacer del director. Es decir, dar una base teórica de cómo se puede proceder, y en donde justificar las prácticas cotidianas en su accionar.

En la investigación de este documento, se procedió que por medio; de entrevistas a conocer sobre las experiencias en el maravilloso tema del sillón de un administrador educativo, de las cuales, surgieron varios temas a discutir, y analizar desde diferentes perspectivas en las cuales surgieron tres los ejes de este ensayo.

DESARROLLO

Primer eje. El director y la administración educativa

Sin lugar a dudas, el problema más grande, y el más común de toda persona que tiene a su cargo la administración de alguna institución educativa, es la falta de liderazgo, conocimiento técnico, pero ¿Cómo concebimos la gestión educativa? (Gestión para centros educativos, 2011) Casassus nos manifiesta “que la gestión educativa busca ampliar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación,” hoy en día vemos en el Ecuador como; las cosas se van evidenciando en cambios metodológicos, los vientos de mejora están cada vez siendo más notorios, los directores de las instituciones cumplen con un rol importante, las exigencias son mayores, se menciona como punto fuerte el ser un líder pedagógico.

El rol del administrador educativo. “Etimológicamente la palabra administrador proviene de dos voces latinas AD que significa HACIA y MINISTRARE que quiere decir SERVICIO, por lo tanto la administración es el servicio a los demás vincular este término en el andar de todo director, es lo que justamente se pretende fomentar.

El liderar es un problema para las personas que están en esos puestos, ya que no saben cómo hacerlo, o no han sido formados pertinentemente en este tema, el de transformarse en líder. Un problema común en las escuelas e instituciones más grandes es el olvido del directivo de su rol como maestro de maestro (Darien, 2016) y se procede a convertirse en un gerente de Bancos. Poca es la comprensión a los sucesos que a todo humano, profesional le pueden suceder, en sí surgen las exigencias o desviaciones de la visión a seguir se comienza a solo dar órdenes, pero no guían ni evidencian con ejemplos lo que se tiene que hacer.

Gran parte de los maestros que están en los actuales momentos, cuya experiencias no es más de 10 a 20 años, ven en la persona que administra los centros educativos –director educativo- como una persona que retrasa y obstaculiza el crecimiento de las IE, por su inerte comportamiento la falta de capacidad para reorganizar todo un sistema, procedimiento y aspectos teóricos para que el entorno se pregunte ¿es éste el tipo de líder directivo que necesita nuestros centros educativos? Un líder transformador demuestra su conocimiento y su actitud proactiva en acciones diarias, pero la falta de pertenencia de la labor social, más que el sentido del orgullo del puesto que ejerce, se evidencia en la mayoría de los casos en su pobre proceder al momento de atender y/o resolver un problema técnico- procedimiento de la institución, ¿es que acaso no se tiene formación, para asumir el reto de ser director educativo? ¿Se podría pensar en una mejor escuela con actores que no han están preparados ni son los indicados para asumir cargo semejante?

Mucho de ello se habla, el tema predominante es la formación de directivos y cuán importante es, pero es aquí, donde surge una problemática; la formación y perfil que se tiene que tener para ser un directivo, ¿Quiénes deben de

proporcionarlo? ¿Son ellos mismo los que por autonomía propia, y responsabilidad social debitarían hacerlo? En los actuales momentos de a poco se está corrigiendo esta incoherencia de ubicar como directivo a cualquier persona sin formación y conocimiento para desarrollar el rol de directo, aunque de forma muy superficial.

Las personas que asumen un cargo directivo eran y son escogidas por su larga experiencia, que bueno que en los tiempos actuales se hable de méritos, los mismos que son sin duda la piedra angular para poder caminar en ese sendero de transformación y regeneración de la labor docente y directiva, es de mucho agrado que jóvenes de 28 a 30 años de edad puedan ser directores o Rectores, por sus conocimientos, por sus capacidades y por su esfuerzo en pruebas de alta complejidad llevadas a cabo, para asumir los cargos directivos con estándares complejos a seguir en base a un análisis minucioso del perfil para dirigir una institución educativa.

Aquí surgen ciertos lineamientos, que en otros países ya fueron tomados en consideración y con un valor extraordinario, un ejemplo es Chile, en donde la capacitación para directivos es de valiosa importancia. Un docente que asuma ese rol no puede ni debe por vocación y amor a la verdad, asumir ese cargo sin antes haber recibido la capacitación pertinente, y sin haber recibido los estudios correspondientes.

Otro ejemplo que podemos evidenciar es Perú, en dónde; la formación, la capacitación permanente y el acompañamiento constante a las personas que van a sumir el cargo de directivos, son de suma prioridad. En este país la UNESCO publicó en Marzo del 2011 en conjunto con el Ministerio de Educación, el texto titulado: Manual de gestión para directores de Instituciones Educativas, un material práctico-cognitivo de sumo valor pedagógico y profesional, a pesar de lo dicho con anterioridad, la realidad es que aunque exista la intención de formación, sigue existiendo la problemática, que es la postura y la actitud con la que se toma tan grande responsabilidad, el creer que nos trasladamos a los tiempos de los grandes hacendados, en donde todo era órdenes, sumisión y nada de diálogo, el imaginar en libertad era un deseo y un sueño tan anhelado por nuestros pueblos ¿es que acaso un director debe de proceder con actitudes totalitarias?

La palabra humanista tiene que surgir en los roles de un director, un líder que guíe a la transformación. Como la definen los idearios de la Educación Popular o educación liberadora que surgió en los años 70 de ese magnífico ser humano y humanista Paulo Freire, que revolucionó el pensamiento de la pedagogía de aquel entonces. “La educación es un proceso permanente que demanda continuidad y planificación a largo plazo, superar lo inmediato, la desinformación y la discontinuidad administrativa que caracteriza la educación de hoy...” (Freire, 1968) ¿Es que pulo Freire estaba evidenciando los cambios que debían surgir en las escuelas y en su ámbito de gestión?

De todo lo expuesto, surgen interrogantes: ¿Por qué los actuales directivos de los centros educativos, no hacen suyos esos principios de transformación? ¿Por qué se sigue escogiendo por simpatía y por sentimentalismos a los directivos que deben liderar los cambios y transformaciones? ¿Por qué no tener un líder directivo amigo, compañero y no un jefe que solo te grite y ordene, creyendo que es un emperador que todo lo sabe y está por mandato divino? sin lugar a dudas que surgen algunas ideas para debatir.

Nuestro sistema educativo ha dedicado tiempo, esfuerzo y recurso a la preparación y formación de los docentes, pero en sí refleja la poca importancia que tiene la preparación cognitiva y técnica de las personas que suben a directivos de una institución educativa, (Viteri J. , 2012) por lo que se ha descuidado en formar al administrador educativo para que dirija los planteles educativos, ya sean primarios o secundarios, y en este punto es donde perfiles para docentes directivos son poco frecuentes.

La preparación de los directivos tiene que ser guiada desde el enfoque humanista; la preparación de valores sociales, culturales y profesionales, el saber entender al docente desde todas la dimensiones implicadas, un humanista de tiempo completo, dedica tiempo a comprender las problemáticas que rodean al docente en este caso como ser humano por medio del diálogo, y así poder llevar juntos los cambios, que como todo desean ver en una nueva etapa de gestión.

Segundo eje. El liderazgo y la administración del siglo XXI

¿Qué es un líder educativo para el siglo XXI?

Hablar de líder es hablar de una persona que influye en las demás, el liderazgo se ejerce desde la persona y va dirigido hacia las personas. (Pérez C. M., 2012) En educación es de imprescindible importancia que existan más líderes y menos “gerentes” en los centros educativos, el liderazgo es un tema que cada vez toma más fuerza, en la instituciones cada día se menciona más de aquello, de liderar las escuelas y colegios, de guiar un talento humano en busca de resultados precisos ¿que se necesitan para encontrar eso que es llamado, calidad en la educación?

A través de los tiempos muchas, son las investigaciones sobre el liderazgo por el impacto en la cual esté refleja en el accionar Burns, (1978) “uno de ellos el liderazgo de transformación este tipo de liderazgo que promueve la idea de que los líderes y los seguidores se elevan mutuamente a niveles más altos de moralidad y motivación.” Los líderes del siglo XXI tienen que ser capaces de innovar su forma de actuar y de direccionar y de pensar el accionar constantemente para una mejora continua y perdurable, en otras palabras, estar constantemente problematizando su gestión, Un director que no esté constantemente autoevaluando su proceder actitudinal, y profesional en su gestión, es un directivo que está estancado en una idea errónea y desactualizada.

Podemos decir que un líder-educativo, tiene que entender que juntos con todos los actores que rodean una institución, tienen que ser capaz de transformar sus prácticas cotidianas de la IE, pero todo esto, es con una postura diferente, actuando juntos y en equipo. “los gerentes son personas que hacen las cosas bien y los líderes son individuos que hacen lo correcto (Bennis & Nanus, 1985).

¿Cómo deberían ser los directivos-líderes como individuos que hacen lo correcto?

Hoy en día, vemos como hay más personas equivocadas en la dirección de un centro educativo, que es inevitable reflexionar, que hay personas más competentes con una perspectiva o visión interesante de la IE, Nanus, (1995) señaló para que los líderes lleven a la organización a un buen futuro, deben tener una visión detallada de hacia dónde quieren ir. Esta planificación es crítica para mostrar a los seguidores que el camino ha sido bien preparado y que está limpio.

Los directivos; que influyen y entiendan sus roles, sus responsabilidades en el puesto, y más aún sus competencias, saben cómo guiar al grupo a la meta propuesta. Directivos transformadores y coherentes en nuestro entorno educativo, son prioridad en nuestra educación, individuos así que manejen las instituciones.

La administración en las escuelas; tiene que promover una transformación propia de la gestión, coherente, direccionada para el cambio para ser una escuela transformada y así poder proveer una escuela transformadora como lo dice un principio de Fe y Alegría. (F.I, 2011, pág. 103)

Los centros educativos muchas veces están dirigidos en su mayoría de veces por personas que creen; que solo estar sentados firmando papeles, dirigiendo desde su oficina, ordenando y tienen la idea de manifestar a todo el que está a su alrededor que ese es el rol del directivo. Personas así son los gerentes de tipo X como lo manifiesta (McGregor D. , 1961) en donde define a estas clases de gerentes como autoritarios, no le gusta el trabajo, basados en el modelo del castigo y el control absoluto. Esta clase de definiciones y lineamiento que se sigue, en las IE y que en los actuales momentos aún se ven, deben desaparecer por el bienestar de nuestras escuelas y sociedad.

(Stevens M. , 2001) Señalo que los viejos estilos de administración son considerados reactivos, y que los modelos nuevos de liderazgo se enfocan en la búsqueda de nuevas oportunidades y soluciones, en cambio (Murphy E. , 2003) considera que hay más gerentes administrativos reactivos, restrictivos y que dan órdenes, que los que inspiran a la acción al permitir que sus empleados tomen decisiones.

La administración del siglo XXI tiene que generar procesos; en los cuales se refleje transformaciones, procesos innovadores en donde todos los actores estén involucrados activamente en todos los ámbitos de la gestión de la institución. Es un poco contradictorio que la mayoría de los directores, cuando están en su

primer discurso ante la comunidad educativa asumiendo el puesto manifiestan un discurso de izquierda y su práctica de administración y gestión sea de derecha.

Una administración humanista es lo que se requiere para innovar esas viejas prácticas de administración que ya no son validas en los actuales momentos. No es fácil encontrar a un directivo de puertas abiertas, en donde la oficina sea un espacio de diálogo y de motivación constante para los docentes y actores de los centros educativos, en donde elevar el potencial de cada uno de los docentes sea una cotidianidad, y así, aunque no lo parezca son los alumnos los beneficiarios directos de estos cambios de doctrinas y de prácticas.

Una administración renovada, conlleva a una gestión moderna, hoy en día se habla mucho de ello, de la gestión del siglo XXI. Un buen líder-administrador tiene que tener claro que la gestión tiene que verse reflejada en todas las dimensiones de la escuela, es penoso escuchar a algunos de los directivos de los centros educativos decir que, “gestión es hacer que todos los docentes se mueven como se desea la dirección ” esa clase de profesionales, gerentes educativos son reactivos, los que no permiten que la institución crezca y como aquellos que pasando por alguna aula comience a gritar al docente, manifestando que eso que él está haciendo no es lo correcto, es difícil de imaginar como en los actuales momentos aún no se entienda que el docente tiene que ser autónomo; que es él, con su experiencia y conocimiento, el que tiene que elegir el mejor proceso, la mejora de sus alumnos, que no es gritando o persiguiendo a los docentes que se logra cambios, hay que modificar el pensamiento antiprogresista en gestión, por una gestión de empatía y niveles de comunicación más altos.

La gestión tiene que ser por procesos ¿Qué conlleva a modificar la acción administrativa por una gestión de procesos educativos? Los resultados que con eso conlleva a obtener datos, informaciones reales y no supuestas, como se ha estado llevando en la actualidad, basándose en solo lo empírico en observaciones técnicamente muy mal planteadas. Así con todo este procedimiento, poder realizar una toma de decisiones adecuada y pertinente.

Un director del siglo XXI es un amigo, no un jefe, es un administrador que da un servicio a los demás, no un gerente que trata de dominar y controlar todos los ámbitos de los centros educativos, la gestión de un director del siglo XXI y humanista, prioriza ante cualquier medio, que el talento humano de su institución se sienta como en casa, en familia y amigos, y no en una prisión.

La gestión de los centros educativos del siglo XXI, tiene que tener como características principales procesos renovados, que logre que la escuela esté en armonía con las diferentes dimensiones que la implican, y así poder lograr los resultados esperados y el sueño pensado, organizado, planificado e innovado posteriormente. Una gestión por procesos innovados es más coherente, pero para que esto suceda se necesita de una escuela involucrada al 100% en todo el accionar de la organización escolar.

La motivación es en este punto es una necesidad imprescindible de hablar, un buen líder humanista del siglo XXI. (Pérez J. P., 2013) Tiene que tener como una de sus características, el ser un motivador constante, el líder-directivo en sus funciones tiene que ser como lo denominó un motivador profesional, la cultura del centro educativo tiene que ir por esa línea, el motivar a todos los actores a seguir a pesar de todos los obstáculos, (Druker, 1993) “la esencia de la gestión son sus procedimientos técnicos ni lo técnico de su gerente, la esencia de la gestión es hacer que el conocimiento sea productivo”

Tercer eje. Gestión estratégica y de procesos

Hablar de procesos es hablar de acciones en la que incurre una institución para incorporar mejoras, desde la etapa moderna se escucha que las escuelas para que generen calidad en su accionar cotidiano, tienen que generar procesos innovadores y actualizados para que la calidad y contexto mejoren. La gestión de procesos es un modelo actual que sustenta una nueva filosofía en la parte administrativa, gestión y liderazgo de un centro educativo. Es así que las instituciones debe de recurrir en una gestión estratégica, subdividida en dimensiones, que como pilares sostiene el actuar de la institución (Calderon, 2016), las dimensiones como tal tiene que cumplir con procesos que generen cambios y ayuden al sector real de la educación, a ir por el sendero de la transformación he impacto permanente.

La dimensionalidad de las institución, implica que se genere un mecanismo de reforma, que surja para garantizar la adecuada participación y que los procesos estén en armonía con la realidad de las institucional, a lo que se refiere a una práctica parlamentaria, en donde todos con voz y voto puedan y deban participar colectivamente en la construcción y verificación de los procesos de mejora para las I.E., Los procesos tienen que ayudar al líder educativo, a tener un horizonte, a seguir en su quehacer en dos fases: micro-institucional y meso-institucional. Las dimensiones de una escuela cumple con funciones de macro-institucional, en donde los equipos que los conforman son los actores de la institución, son los docentes los que llevan a cabo procesos de transformación o cambio para el cambio institucional.

Pero, la dimensionalidad propia de la escuela tiene que surgir como ayuda y complemento del ideario de las instituciones. Para que todo marche de manera apropiada se necesita de un equipo que vaya más allá de las dimensiones, o aún más de ser el director, es a aquí en donde para asegurar la práctica técnica, se necesita de un equipo llamado así “como equipo o grupo directivos”. (Villegas, 2016)

Pensar en un director o rector como única autoridad de un centro educativo, ya es algo inútil en estos tiempos, ahora lo que se tiene que hacer, para incentivar e incrementar el nivel de las instituciones, en lo académico, social la integrante que nos surge ¿Cómo pueden estos equipos directivos ayudar al cambio metodológicos en los centros educativos?.

Un Equipo directivo, conformado por talentos humanos capacitado, y con características precisas para liderar la institución, es en donde surge la reflexión, que debe dar una orientación nueva al quehacer de estos equipos, con funcionamiento que exigen ya más lo técnico que palabras o acciones en el aire.

Para el cambio extremo y seguir con el sendero de la gestión de procesos se necesita una metodología nueva; es así como elementos y factores nuevos surgen para una gestión de procesos, más competitiva a los nuevos retos de la educación para este siglo, es así como lo vemos por medio de este instrumento de elementos de gestión.

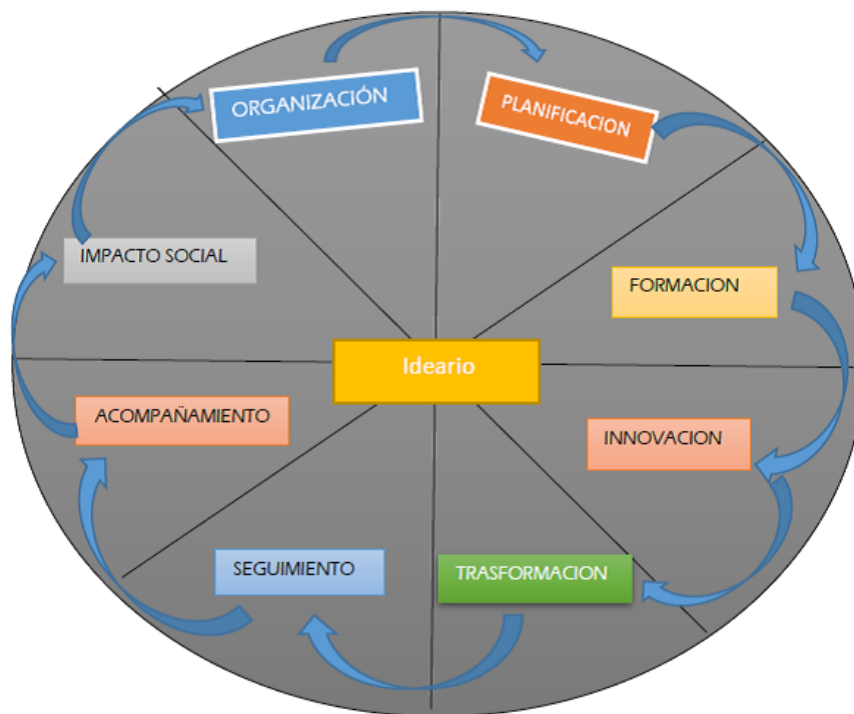


Figura 1. Fases para una gestión estratégica de procesos.

Fuente: Elaboración propia.

Todos los procesos para que no afecte la visión y misión de las institución, tiene que generarse en constante análisis y con una lectura crítica y constructiva del contexto, y con el ideario de la institución y sus principios generales, con el análisis se puede decir que sale la organización de los procesos, es aquí en donde el equipo directivo tiene su rol; que es el de direccionar la institución a la mejora constante, la organización desde el equipo directivo y en cada dimensión interna, permite tener una visión amplia del objetivo y meta a seguir, la planificación meso-institucional que es la de llevar en orden, en todas las actividades que el centro necesita, y sin dudar lo implementar indicadores para poder evaluar en su tiempo pertinente, en consecución de lo anterior se tiene que promover una formación, que sin duda es el asta más grande del barco de la institución, mediante la planificación técnica. En sí permitirá que todos los actores estén involucrados en los objetivos que se plantean a seguir,

la formación constante y pertinente, permitirá a que esa organización que se generó como elemento uno, llegue a las aulas en donde el docente de forma micro-institucional realiza las innovaciones, pero no solo es aquí en donde está función tiene que verse reflejada, la innovación tiene que implementarse desde la planificación de los procesos ya analizados, y que a su vez de forma concreta se vaya aplicando en las prácticas diarias, que guíen procedimientos ante casos expuestos o que surjan de forma cotidiana y consecutiva en los centros educativos, si se realiza la innovación se atrae a la transformación, como en una escalera, la transformación va generando peso y fuerza a cada nivel o escalón en donde se la vaya aplicando, hasta llegar como en toda planificación, a un objetivo macro-institucional, pero para que perdure la transformación el seguimiento es un paso fundamental.

¿Cómo se puede dar seguimiento a todo estos procesos?

Los procesos no pueden ser de agentes externos al diario vivir de la institución ¿Quiénes son las personas responsables de llevar estas fases? por aspectos técnicos, más que filosóficos o ideológicos, el seguimiento en los actuales momentos conlleva a un aspecto más técnico de procedimiento, es por ende que dicho aspecto tiene que ser llevado desde los agentes internos, para poder asegurar y perdurar la línea técnica planteada. El acompañamiento en este sentido puede procederse mediante agente externo a la organización, ya que una persona neutral y que no esté influenciada, puede tener una perspectiva más amplia y fomentar una idea filosófica, procedimental a los procesos con una visión externa. El impacto lleva al último escalón del proceso, asegurando que cada fase con su elemento se lleve con eficiencia, y a un plazo establecido genere resultados periódicos, continuos y sistemáticos, el impacto tiene que verse de forma real en la institución y su entorno. Los datos de los procesos; que se organiza y se planifica, tienen reflejar al equipo directivo dos cosas: resultados o re-planificación de procesos, pero nunca retroceder a pesar “esto está mal”.

Todo lo antes enunciado con anterioridad no está alejado con lo expuesto por Edwards Deming y su ciclo a continuación expuesto.

| | |
|---------------|-------------------|
| Actuar | Planificar |
| Verificar | Hacer |

(Deming, 1986)

Es a través de este ciclo que la dirección de una institución educativa; planifica, organiza dirige, controla y da seguimiento a la gestión escolar. Pero, en los actuales momentos en donde la educación está en una etapa de transición, en donde los procesos que están existentes, ya no son válidos para la sociedad tecnológica y globalizada de los actuales momentos, es ahora en donde nos rigen estándares locales como internacional para la práctica en la educación, y más aún en la gestión y dirección de los centros educativos. Se habla que la

educación es la única forma de cambiar la realidad de los tiempos, un líder mundial que guio a su pueblo para la igualdad e igualdad de derechos como lo manifestó un extraordinario líder mundial Mandela “el armas más grande que puede cambiar sociedades enteras es la educación” (Mandela, 1992) ya mándela mencionaba que la educación y todo lo que implica en ello podría cambiar todo el sistema de nuestro sociedad; desigual y lleno de violencia.

La gestión como la administración, tiene que generar y asegurar procesos que cumplan con el pensamiento antes enunciado, los procesos tienen que transformarse en armas poderosas, para que los niños y niñas y jóvenes, al momento de estar en el interior de la instituciones; vean y prueben un mundo diferente, el líder directivo, como su equipo directivo, deben ser los personas más comprometida con el ideario y filosofía educativa de la IE, tienen el deber y más aún la obligación de asegurar una educación de calidad. Pero se escucha tanto de calidad y se habla cualquier cosa de ello, que leer del tema decepciona, la calidad educativa no se la va a conseguir con pequeños intentos, o intentos simples, para contentar a un puñado solamente. Se logra con inversión con dotación de recursos didácticos y tecnológicos, con financiamiento para infraestructura, con apoyo al crecimiento académico de la institución, se la logra con la trasformación y el replanteamiento de la formación de los docentes, y eso se consigue con una formación de docentes y directivos con visión de transformación y lucha del siglo XXI, que importante es el accionar del docente en el aula y más aún, cuán significativa es el accionar del líder educativo, que dirige la institución, pero hasta que no se logre el cambio actitudinal, del manejo del pensamiento y del actuar diario del directivo seguiremos solo en el intento.

La visión del rol de director, ya ha cambiado en estos tiempos, ahora se habla y se escucha del rol del líder directivo, que guie y fortalezca la identidad y la calidad juntos con todo su equipo, tanto docentes como directivos los cuales van a llevar a las IE a conseguir todo los objetivos establecidos y propuestas.

CONCLUSIONES

El cambio de una estructura, de un pensamiento y actitudes, en estos tiempos es algo que solo se piensa se desea pero no se realiza, gran parte del fracaso en la escuela y centros de educación es justamente al inadecuado procedimiento y a la falta de visión de trasformación e innovación que desde la gestión se práctica, el servicio que se brinda desde la dirección se tiene que renovar, actualizar a una gestión que involucre a todos los actores que rodea al centro educativo, todo esto implica un cambio y una trasformación ardua. Hay que seguir en busca de esa gestión de procesos y de ese director del siglo XXI.

Este siglo globalizado y en constante cambio nos obliga a estar en constante renovación, a pensar, estar en movimiento en igualdad de condiciones en conocimientos con el resto del mundo. Y la educación, sus profesores sus directivos tienen un deber el estar en constante cambio, se debería de dotar de los recursos para que todo aquello suceda y como punto final, hay que

aprender a escoger directivos si algo no has fallado es justamente, que no sabemos escoger directivos para una verdadera transformación social.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, L.M. (2012). *Administración Educativa*. Mexico: RED TERCER MILENIO S.C.
- Baque, M.C. (2015). *Formación de Equipos Directivos*. Quito: Fe y Alegría Ecuador.
- Borjas, B. (2003). *La gestión educativa al servicio de la innovación*. Caracas: Federación Internacional de Fe y Alegría.
- Burns. (1978). *Leadership*. Nueva York: Harper & Row.
- Calderon, M.B. (2016). *Equipos Director 2*. Quito: Imprenta IdeaZ.
- Carriego, C. (2007). *Gestión Institucional*. Caracas: EDITORA CORRIPIO C. POR A.
- Darien. (21 de diciembre de 2016). entrevista de Gestión Educativa. (L. Muñoz, Entrevistador)
- Delgado, M.L. (2005). El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales. *revista española de pedagogía*, 367-388.
- Deming, W.E. (1986). *OUT OF THE CRISIS*. Nueva York: Quality.
- Druker, P. (1993). *El Ejecutivo Eficaz*. Nueva York: HarperCollins.
- F.I, F. y. (2011). *Sistema de Mejora*. En F. y. Alegría, *Sistema de Mejora* (pág. 164). Quito: Ideaz.
- Freire, P. (1968). *La Pedagogía del oprimido*. Rio: Tierra Nueva.
- Freire, P. (1970). *Una Pedagogía liberadora*. Sao Paulo: publicaciones siglo veintiuno.
- Howatt, W.A. (2010). *10 elementos para la gerencia eficaz*. Canada: Panorama Editorial S.A. de C.V.
- Jabif, L. (2008). *El rol del directivo*. Caracas: EDITORA CORRIPIO C. POR A.
- Mandela, N. (1984). *Una vida de Lucha*. Adventure Works.
- Mandela, N. (1992). *El largo camino hacia la libertad*. Sudafrica: Oceano.
- McGregor, D. (1961). *The Human side of enterprise*. Nueva York: McGrawHill.
- Montaño, J.N. (2009). La dirección de centros educativos desde la perspectiva sobre el liderazgo. *XXI, Revista de Educación*, 279-290.
- Murphy, M.E. (2003). *Leading on the edge of chaos: the 10 critical elements for success in volatile times*. Nueva York: Prentice Hall.
- Nanus, B. (1995). *Visionary Leadership*. Nueva York: Jossey- Bass.
- Pérez, C.M. (21 de octubre de 2012). *LIDERAZGO HUMANISTA Y ACCIÓN DIRECTIVA*. Obtenido de www.eben-spain.org: <http://www.eben-spain.org/docs/Papeles/X/Morno.pdf>
- Pérez, J.P. (13 de septiembre de 2013). [www.blogspot.com](http://depersonasyrecursos.blogspot.com/2013/09/el-directivo-humanista.html). Obtenido de <http://depersonasyrecursos.blogspot.com/2013/09/el-directivo-humanista.html>
- Stevens, M. (2001). *Exterme management:What they teach at harvard business school's advanced management orogram*. Nueva York: Warner Books.
- Villegas, S.A. (2016). *Equipos Directivo*. Quito: IdeaZ.
- Viteri, J. (2012). *Modulo de Gestión Educativa*. Chone: ISPEE.