

LA GESTIÓN EDUCATIVA DE CARRERAS DE INGENIERÍA

Martínez Alicia Susana, Ferraro de Velo Ana María, Pollo Cattaneo María Florencia, Meier Estela, Corizzo Nicolás, Goilenberg Javier

Universidad Tecnológica Nacional, Facultad Regional Concepción del Uruguay,
Facultad Regional Buenos Aires

Abstract

Implantar y desarrollar un sistema educativo orientado al logro de la calidad de la educación en las instituciones educativas requiere de la transformación de la misma convirtiéndose en un agente de cambio capaz establecer estándares y pautas para que los procesos de enseñanza – aprendizaje alcancen los resultados deseados.

La gestión educativa como disciplina independiente, se ha venido desarrollando en el marco de diversos modelos, cada uno de los cuales expresa un modo de entender tanto la realidad y los procesos sociales como el papel que en ellos desempeñan los sujetos.

Aunque no existe una única manera de definirla, la influencia proveniente del mundo empresarial es fuerte y se encadena a un cierto sentido común que la reduce a la administración y reclama eficiencia y modernización en los procesos.

La gestión será concebida entonces como idea y como acción, desde el plano conceptual y desde el operativo. Desde lo conceptual las bases generales se generan a partir de ideas y principios propios del hombre de nuestro tiempo en tanto que, las estrategias y procedimientos permiten el funcionamiento del sistema operativo.

En esta presentación se trabaja sobre algunos aspectos de la gestión de las carreras de ingeniería que consideramos deben tenerse en cuenta como, por ejemplo, la auto evaluación.

Palabras clave

Gestión, gestión educativa, roles, evaluación, auto evaluación

Introducción

En el ámbito educativo no es posible hablar de las condiciones de precisión y de exactitud que, en cualquier otro tipo de organización, la eficacia requiere como producto, ya que su organización se actualiza en las acciones de las personas y éstas siempre la interpretan de muy diversas maneras. Por otra parte las estrategias se adaptan a la experiencia cotidiana, desviándose de la propuesta inicial. En general, las acciones son posibles de cuestionar, crear conflictos e incertidumbres dado que los resultados esperados son diversos, muchas veces imprevisible dependiendo de la cultura institucional. PÉREZ GÓMEZ (1998: 151) considera que la definición estándar del rendimiento académico no consideran las “capacidades de construcción de significados, la dimensión creativa, divergente y

crítica del pensamiento, así como la capacidad de autorreflexión, autodirección y autoevaluación del aprendizaje”¹

En las instituciones educativas la gestión va más allá de la racionalidad científica lo que implica diversos caminos. MINTZBERG (en Pérez Gómez, 1998) explica que la base para decidir el curso de una acción de gestión no es la evaluación racional de los datos, sino la combinación de datos, rumores, conjeturas e intuiciones que difícilmente se pueden formalizar de manera racional.

Concepto de Gestión Educativa

La gestión educativa busca aplicar los principios generales de la gestión al campo específico de la educación. El objeto de la disciplina, es el estudio de la organización del trabajo en el campo de la educación. Por lo tanto, está determinada por el desarrollo de las teorías generales de la gestión y los de la educación.

Pero no se trata de una disciplina teórica. Su contenido disciplinario está determinado tanto por los contenidos de la gestión como por la cotidianidad de su práctica. La gestión educativa se constituye por la puesta en práctica de los principios generales de la gestión y de la educación.

Las personas que tienen responsabilidades de conducción, tienen que planificar y ejecutar el plan, por lo tanto **el concepto gestión, abarca tanto las acciones de planificar como las de administrar.**

Características de la Gestión Educativa

En toda gestión educativa se debe tener en cuenta entre otros aspectos:

¹ GIMENO SACRISTÁN y PÉREZ GÓMEZ (1998) La enseñanza: su teoría y su práctica. Madrid, Akal.

- ✓ *El contexto externo.* Las organizaciones existen enmarcadas por su entorno. La organización se nutre de su entorno, y en este sentido depende de él. Desde el punto de vista de la gestión, la universidad debe orientarse a facilitar una relación de interacción con el entorno externo.
- ✓ *El contexto interno* lo constituyen las personas miembros de la institución. Las personas que conforman el contexto interno de la universidad, el contexto interno esta constituido por personas, pero solo en cuanto ellas son alumnos, docentes, técnicos, directivos, y no en tanto de seres humanos. La gestión educativa, es la gestión del entorno interno orientado hacia el logro de los objetivos de la universidad, de la facultad y de cada carrera.

En el caso de la gestión educativa, nos encontramos con un problema especial que es el hecho de que el objeto de la gestión es la formación de seres humanos y por ello, en el ámbito de la educación, el contexto interno, o al menos parte del contexto interno (los alumnos) tiende a mezclarse conceptualmente con el fin de la organización. Esta es una situación propia de la educación que no se da en otras organizaciones con la misma fuerza ya que la interacción concreta de un sistema con sus entornos internos y externos, le es propia a dicho sistema.

Comprender esto es importante, pues se produce un cambio en la comprensión de lo que son las personas.

Gestión Educativa y procesos de cambios en la sociedad

La gestión educativa se relaciona directamente con los procesos de cambios dentro de la propia sociedad y de la sociedad mundial pues nos encontramos en un mundo globalizado. En este contexto es que

consideramos la necesidad de la formación en gestión de recursos humanos de modo que las acciones sean ordenadas, planificadas y ejecutadas con el mayor nivel de calidad que sea posible a la institución siendo conscientes de sus fortalezas y debilidades y orientándose a la misión establecida.

Partimos, entonces, de considerar varios aspectos relativos al tema de la formación en gestión educativa que enumeramos a continuación:

- 1. Otorgar a la formación de recursos humanos un lugar de importancia en los procesos de cambio.**
- 2. Un proceso de cambios sustanciales en el ámbito educativo que no logre satisfacer las demandas en un plazo relativamente rápido corre el riesgo de no alcanzar sus objetivos.**
- 3. Invertir o no en la formación de RRHH para la gestión educativa cooperará en acelerar o retrasar el desenlace de estos procesos de cambio. El tiempo es una variable que resulta muy importante considerar y en ese sentido la formación puede ser importante como un factor acelerador.**
- 4. Es necesario diferenciar complejidad y especificidad del objeto en discusión antes de avanzar en definiciones de orden práctico. No se trata de una cuestión de métodos de formación pedagógica y ni de cambiar contenidos. El diseño de una formación adecuada de gestores requiere ser discutida de manera profunda, sistémica e integral.**

En otro nivel de análisis expresamos que lo que se refiere al papel de la educación en los planes de desarrollo de los países de la región, existe consenso sobre el hecho de que la capacidad de competencia en los mercados internacionales depende cada vez más del talento para difundir el progreso técnico e incorporarlo al sistema productivo de bienes y servicios. Esto se refleja en el aumento de los

recursos destinados a la educación, la investigación y el desarrollo en los países industrializados y en otros de industrialización.

Asimismo, los recursos humanos calificados, así como el conjunto de las instituciones formativas y de producción y aplicación de conocimientos, son su componente más significativo.

Pero, la eficacia de los sistemas educacionales es un proceso que se logra en un mediano y largo plazo. La preocupación por la calidad es una muestra de ello. Hoy, es posible ver la falta de preparación de los egresados para acceder al mercado de trabajo y la falta de respuestas a sus demandas por lo que es perentorio un cambio fundamental y una inversión sustancial en el ámbito de la formación de profesionales.

La contribución más importante proviene de los empresarios del sector tecnológicamente más avanzado de la economía y de los profesionales de la comunicación. El papel del conocimiento, de la información y de la inteligencia de las personas en el proceso productivo justifica un cambio de actitud. Generar nuevas oportunidades de trabajo, correlacionada con una permanente calificación de los recursos humanos mejorará los ingresos, su distribución y el bienestar de la sociedad.

Esto requiere:

- ✓ Programas de inversiones activas en todos los sectores de la economía.
- ✓ Una inversión creciente y sostenida en educación, investigación y desarrollo.
- ✓ La adecuación al nuevo modo de producción y la calificación permanente de la mano de obra
- ✓ La conformación de redes productivas.

Por todo lo expresado consideramos que, los recursos humanos ocupan un lugar central en el nuevo modelo de desarrollo.

La CEPAL es clara al respecto: “los estudios prospectivos muestran que al convertirse el conocimiento en el elemento central del nuevo paradigma productivo, la transformación educativa pasa a ser un factor fundamental para desarrollar la capacidad de innovación y la creatividad, a la vez que la integración y la solidaridad, aspectos claves tanto para el ejercicio de la moderna ciudadanía como para alcanzar altos niveles de competitividad.” Y en el mismo sentido: “La difusión de valores, la dimensión ética y los comportamientos propios de la moderna ciudadanía, así como la generación de capacidades y destrezas indispensables para la competitividad, internacional (crecientemente basada en el progreso técnico), reciben un aporte decisivo de la educación y de la producción de conocimiento en una sociedad.”

Algunas propuestas para la formación en Gestión Educativa.

En este punto hemos tomado algunas orientaciones de IIPE Informe del foro de 1998

“• Pluralidad teórica, metodológica y disciplinar
• Desarrollo de un saber reflexivo que se pregunte por las razones, las condiciones y las causalidades de los hechos, propuestas y metodologías que se analizan.

Se trata de enfatizar la pregunta del por qué y para qué.

• Desarrollo de un saber técnico que se pregunte por las metodologías disponibles o posibles de construir para solucionar las problemáticas educativas y las ingenierías organizacionales. Aquí se trata de enfatizar la pregunta del cómo.

En base a estos principios proponemos una formación estructurada alrededor de cuatro ejes:

- a) Un eje socio-histórico y político.
- b) Un eje pedagógico institucional.
- c) Un eje técnico-metodológico.

d) Un eje ético que aporte a la constitución de la responsabilidad del funcionario público.”

La Gestión Educativa y las carreras de ingeniería

En las carreras de ingeniería en lo relativo a gestión educativa se hace necesario crear una cultura emprendedora consolidando una unidad de gestión empresarial soportada por la informática, asignatura que se convierte en la síntesis de los conocimientos adquiridos en otras disciplinas. El diseño y la implementación de espacios de talleres de tipo empresarial dinamizan el proceso educativo, constituyéndose en un escenario de aprendizaje permanente caracterizado por la transferencia de conocimiento. Es conveniente poner el énfasis en el trabajo autónomo y colaborativo, desarrollando y potenciando competencias empresariales en los estudiantes.

El sentimiento de insatisfacción por ciertos contenidos, los métodos de enseñanza, la pasividad del sistema, la poca participación en las decisiones y los contenidos curriculares no siempre pertinentes al futuro medio de trabajo nos acercan a la necesidad de brindar oportunidades para la formación en el liderazgo en favor de su grupo. Por lo tanto,

La elaboración del Proyecto Educativo Institucional (PEI) basada en la formación integral del ingeniero en sistema, la preocupación por el rendimiento académico y la retención del alumnado requiere de la actualización y perfeccionamiento de la docencia para dinamizar los procesos pedagógicos considerando a la integración curricular como una necesidad prioritaria.

El centro del mejoramiento de la calidad en la formación de profesionales son, hoy en día, las competencias cuyo objetivo es capacitar a las personas de modo que se conviertan en miembros activos en la sociedad de acuerdo con su contexto. Las competencias son entendidas como la capacidad de la persona para construir y utilizar conocimientos, resolver problemas, tomar iniciativas y

desempeñarse con eficiencia y satisfacción frente a cualquier aspecto de su realidad.

Cada competencia es un aprendizaje complejo que integra las siguientes dimensiones: el Saber (aprendizajes teóricos, conceptuales); el Saber hacer (dominio de procesos y tecnologías) y el Saber ser (desarrollo de actitudes y valores más directamente vinculados al comportamiento social y al desarrollo ético).

La incorporación de las tecnologías de información y comunicación en la educación contribuyen al fortalecimiento y desarrollo de las competencias en la actual sociedad del conocimiento.

Para que esto sea posible debe ser concebido como un trabajo sistemático y continuo. La mejora de la calidad nos remite a los procesos de evaluación, alineados con las metas de corto, mediano y largo plazo.. Tomando la definición de Gairín Sallán (2002, p.118), la evaluación se describe como un proceso reflexivo, sistemático y riguroso de indagación para la toma de decisiones sobre la realidad, que atiende a su contexto, considera global y cualitativamente las situaciones que la definen, considera tanto lo explícito como lo implícito y efectos secundarios y se rige por principios de utilidad, participación y ética. *Evaluación*, y por lo tanto la *autoevaluación* desde esta perspectiva, invita a adentrarse en la complejidad de perspectiva de los distintos actores que participan en el proceso educativo, y de reconocer la entidad de cada uno de ellos para expresar sus puntos de vista. Lo dicho se resuelve en el diálogo y los consensos, en el liderazgo de la gestión capaz de concretar un currículo rico en oportunidades y el acuerdo de valores y criterios que fundamenten la coherencia de la formación

Conclusiones

Una institución educativa que comprenda y le interese implantar un sistema educativo orientado al logro de la calidad de la educación, debe transformarse en agente de cambio que establezca

estándares y pautas para los procesos de enseñanza – aprendizaje.

La organización institucional debe expresar claramente sus objetivos y metas precisas y consensuadas, originados en los niveles más altos de conducción de la institución, que respondan a una política universitaria, y así marcarán el rumbo del resto de los niveles de conducción.

El Proyecto Educativo Institucional (PEI) en la que la misión sintetiza todas las funciones propias de la universidad, (la facultad y las carreras de formar en el saber, saber hacer y saber ser) y es usualmente breve. Todos los miembros de la institución la deben conocer, aceptar y poder repetir. En el caso de la carrera de Ingeniería en sistemas la importancia de la gestión educativa y el compromiso con la sociedad implica la formación de profesionales que trabajen comprometidamente en la sociedad activa y cambiante con calidad y excelencia

Referencias

1. BRIONES, Leopoldo (2002): "Demandas de la sociedad del conocimiento a la gestión del currículum escolar", en Revista Digital Umbral 2000, .º10; <http://www.reduc.cl/reduc/briones.pdf> > (consulta: feb. 2006). CARRIEGO, Cristina (2005): Los desafíos de la gestión escolar. Una investigación cualitativa. Buenos Aires, Ed. La Crujía.
2. CEPAL/UNESCO (1992): Educación y Conocimiento: Eje de la transformación productiva con equidad. Santiago de Chile.
3. CULLEN, Carlos (2003): Autonomía moral, participación democrática y cuidado del otro. Buenos Aires, Noveduc.
4. FILMUS, D. (1997): "Concertación educativa y gobernabilidad democrática en América Latina" en: Revista Propuesta Educativa N°17, FLACSO, Ed
5. GAIRÍN SALLÁN, Joaquín (2002): "La evaluación de centros educativos", en CASTILLO ARREDONDO, S.: Compromisos de la Evaluación Educativa. Madrid, Prentice Hall.
6. GIMENO SACRISTÁN y PÉREZ GÓMEZ (1998) La enseñanza: su teoría y su práctica. Madrid, Akal.

7. IIPE. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. Informe del foro. *La formación de recursos humanos para la gestión educativa en América Latina* 11 y 12 de noviembre de 1998
8. PERKINS, David (1995): La escuela inteligente. Barcelona, Gedisa.
9. PERKINS, David (1995): La escuela inteligente. Barcelona, Gedisa.
10. RACZYNSKI V., Dagmar, y MUÑOZ S., Gonzalo (2004): Informe Final Factores que desafían los buenos resultados educativos de escuelas en sectores de pobreza (Chile). Fondo de investigaciones Educativas- PREAL.
11. SCHWAB, J. (1989): "Un enfoque práctico como lenguaje para el currículum", en GIMENO SACRISTÁN y PÉREZ GÓMEZ: La enseñanza: su teoría y su práctica. Madrid, Akal.
12. TEDESCO, Juan Carlos (1999): "La educación y la sociedad del conocimiento y de la información"; doc. Encuentro Internacional de Educación Media-IIPE, Bogotá.[http:// iipe-buenosaires.org.ar/pdfs/bogota.pdf](http://iipe-buenosaires.org.ar/pdfs/bogota.pdf) (consulta feb. 2006)

Datos de contacto

Ana M. F. de Velo - Universidad Tecnológica Nacional
Sarmiento 440 - piso 7º CP 1347 – Capital Federal
Email: avelo@rec.utn.edu.ar