

LABOR DEL DIRECTOR COMO GESTOR ANTE LA EDUCACIÓN INCLUSIVA EN EDUCACIÓN BÁSICA SECUNDARIA

Diana Amador
dianamador16@hotmail.com
Universidad Pedagógica Experimental Libertador, UPEL

Sinopsis Educativa
Revista Venezolana
de Investigación
Año 22, N° 2
Diciembre 2022
pp 63 - 75

Recibido: Octubre 2022
Aprobado: Noviembre 2022

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito develar la educación inclusiva como educación actual para la labor del director gestor en institución educativa básica secundaria del Municipio Zona Bananera. La investigación se soportó en las teorías Chiavenato (2015), Martín (2014), Alban (2014), Münch (2015), Alles (2014), entre otros. Metodológicamente, se enmarcó dentro de un diseño cualitativo, experimental con un enfoque etnográfico. Las unidades de estudio están conformadas por miembros de la institución educativa, razón por la cuales se utilizó una muestra intencional. Como técnica de recolección de datos se utilizó la observación participante, la revisión documental, visitas, entrevista de profundidad y el instrumento, cuyo contenido fue validado por los expertos. Para le análisis de los resultados se utilizó la categorización de los resultados, así como la triangulación de las informaciones obtenidas. arrojando que el desarrollo de la educación inclusiva, parte desde la consideración que la gestión debe ir acompañada en gran parte de una excelente planificación y no está divorciada de los escenarios sociales. Como recomendación se propuso definir y cumplir en forma congruente con su misión organizacional, implementar un código de ética un comité autónomo encargado de promover y vigilar su cumplimiento.

Palabras clave:
Labor del director, educación inclusiva, herramienta de aprendizaje.

WORK OF THE DIRECTOR AS A MANAGER BEFORE INCLUSIVE EDUCATION IN BASIC SECONDARY EDUCATION

ABSTRACT

The purpose of this study was to unveil inclusive education as current education for the work of the managing director in a basic secondary educational institution in the Zona Bananera Municipality. The research was supported by the theories Chiavenato (2015), Martín (2014), Alban (2014), Münch (2015), Alles (2014), among others. Methodologically, it was framed within a qualitative, experimental design with an ethnographic approach. The study units are made up of members of the educational institution, which is why an intentional sample was used. As a data collection technique, participant observation, documentary review, visits, in-depth interview and the instrument, whose content was validated by the experts, were used. For the analysis of the results, the categorization of the results was used, as well as the triangulation of the information obtained. The results of the research showed that although it is true that the development of inclusive education through social responsibility programs starts from the consideration that management must be accompanied in large part by excellent planning of social responsibility programs and is not divorced from social settings. As a recommendation, it was proposed to define and comply in a manner consistent with its organizational mission, to implement a code of ethics and an autonomous committee in charge of promoting and monitoring compliance.

Key words:
Director's work, inclusive education, learning tool.

TRAVAIL DE DIRECTEUR EN TANT QUE MANAGER AVANT L'ÉDUCATION INCLUSIVE DANS L'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE DE BASE

RÉSUMÉ

Le but de cette étude était de révéler l'éducation inclusive comme éducation actuelle pour le travail du directeur général dans un établissement d'enseignement secondaire de base de la municipalité de la Zona bananera. La recherche a été soutenue par les théories Chiavenato (2015), Martín (2014), Alban (2014), Münch (2015), Alles (2014), entre autres. Méthodologiquement, il a été encadré dans un design qualitatif et expérimental avec une approche ethnographique. Les unités d'étude sont composées de membres de l'établissement d'enseignement, c'est pourquoi un échantillon intentionnel a été utilisé. Comme technique de collecte de données, l'observation participante, la revue documentaire, les visites, l'entretien approfondi et l'instrument, dont le contenu a été validé par les experts, ont été utilisés. Pour l'analyse des résultats, la catégorisation des résultats a été utilisée, ainsi que la triangulation des informations obtenues. Les résultats de l'enquête ont montré que s'il est vrai que le développement de l'éducation inclusive par le biais de programmes de responsabilité sociale part de la considération que la gestion doit être accompagnée dans une large mesure d'une excellente planification des programmes de responsabilité sociale et n'est pas séparée des scènes sociales. En guise de recommandation, il a été proposé de définir et de respecter sa mission organisationnelle, de mettre en place un code d'éthique et un comité autonome chargé de promouvoir et de contrôler son respect.

Mot clefs:

Travail du directeur, éducation inclusive, outil d'apprentissage.

INTRODUCCIÓN

La educación representa una plataforma importante para el desarrollo cultural, social, tecnológico, entre otros, al mismo tiempo simboliza una alternativa viable para la búsqueda del conocimiento. Por ello, la misma como mecanismo de movilidad social al lado del avance científico, constituye un elemento substancial en la formación de los individuos para la adquisición de un oficio en el cual puedan desempeñarse durante el transcurso de su vida.

A nivel mundial, se le asigna a la educación un papel relevante para el avance de la sociedad, el crecimiento continuo de la familia y la consolidación de los valores morales, basados en normas estatuidas por las instituciones de orden político. A tal efecto, organismos como la Unión Europea (2014), en sus deliberaciones durante la asamblea anual le asignan al hecho educativo una alta significación en la consolidación del trabajo, en el desarrollo económico y en el avance cultural de los pueblos. Por su parte, en

América Latina, la educación ha significado durante las últimas dos décadas una tribuna trascendental para el desarrollo tecnológico.

En este sentido, la Comisión Económica para América Latina (CEPAL, 2014) sostiene en su anuario estadístico que el despegue económico de países como Brasil, Chile, Argentina o México depende fundamentalmente del apoyo brindado por dichos gobiernos a la educación, a la investigación y al trabajo, destacando la necesidad de adaptarse a los cambios tecnológicos al fomento de la investigación y al desarrollo.

Atendiendo a estas consideraciones, el proceso educativo ha de marchar eficientemente con todos sus actores, quienes a nivel institucional representan los hechos concretos en el quehacer académico, en este sentido, la educación inclusiva como instrumento de desarrollo, empoderamiento y equidad social, debe ser significativa y auténtica, implicando de tal forma que todos estén sincronizado en sus roles; bajo la responsabilidad de cada uno, por su contribución a los mecanismos que hacen

efectiva la participación; la cual debe darse en los diversos ámbitos educativos; desde educación escolar como extra-escolar, en los aspectos administrativos y también en los relacionados al aprendizaje, a nivel local, nacional y global.

Al respecto Alfiz (2015, p. 102), señala que la educación inclusiva en las decisiones y acciones de la educación no es un lujo o una opción, es condición indispensable para sostener, desarrollar y transformar la educación en las direcciones deseadas. Es decir, representa un derecho, por cuanto, el ciudadano tiene derecho a la información, a la transparencia de la gestión pública, lo que se traduce en educación, generando expectativas y provocando en las personas cambios de actitud. Por ello, la educación inclusiva en educación, ha sido tema demandante y aceptado, de modo general, en la mayoría de países en el mundo.

De esta manera y tomando en consideración lo antes expuesto, comienzan a suscitarse cambios surgiendo así la versión de reforma en Latinoamérica, particularmente la del Banco Mundial (2014), donde se incluye la descentralización, la autonomía escolar, la participación, la cogestión comunitaria y la consulta social. Estas políticas tuvieron distintos grados de interpretación, ejecución, desarrollo y éxito en los programas de los diferentes países, y en muchos casos, la toma de decisión para estas medidas fue realizada de forma apresurada y parcial; produciendo desajustes y resistencias, no sólo por parte de los docentes sino de la comunidad escolar en general, de un amplio espectro de organizaciones sociales y de la opinión pública.

A pesar, que existen políticas de participación, se observa en casi todas las instituciones educativas, un escaso logro en relación con la educación inclusiva, por cuanto muchas veces la escuela como ente rector no promueve estrategias motivacionales para la participación de la comunidad escolar, debido a que en la mayoría de los casos, el personal que labora en esa institución no conoce la comunidad con la que debe interactuar, motivado a que la comunicación por parte del personal bien sea directivo o docente es inefectiva, pareciera que en la organizaciones educativas el personal directivo no cumpliera con una función vital como es la orientación al personal que está a su cargo.

Aunados a los acontecimientos antes mencionados, se percibe la poca o nula participación de los mismos, dejando a la escuela la capacidad de decidir, es decir, toda la responsabilidad recae sobre ella, lo relativo al proceso educativo de los alumnos, y la problemática que pudiera

presentarse, por lo que los docentes comienzan a desinteresarse de los problemas que pudieran existir tanto interna como externamente en la escuela, convirtiéndose en autómatas con planificaciones de aprendizaje fuera de la realidad en las instituciones, como también de las necesidades e intereses de la comunidad.

En muchas oportunidades, la misma es realizada solo para justificar la actuación de la escuela, siguiendo criterios y reglas, emanados del Ministerio de Educación Nacional de Colombia (MEN), con la intención que si el plantel es supervisado no sea juzgado de forma negativa, porque de ser así el establecimiento educativo debe soportar la debida sanción, y esta recae sobre el Rector de la instituciones educativas del municipio zona Bananera

En tal sentido, el diagnostico de necesidades, tanto de la institución como de la comunidad, pareciera no formar parte de las funciones que debe desarrollar el personal directivo o docente, e incluso el personal administrativo u obrero, por la poca dedicación a la planificación de estos proyectos, lo que impide diagnosticar las verdaderas necesidades. Como realizar un inventario de recursos, describir aspectos de la enseñanza- aprendizaje evidenciando condiciones y dificultades que tienen los niños y jóvenes de la comunidad. Asimismo, se evidencia que el personal directivo, de la instituciones educativas del municipio zona Bananera no actúa como orientador, competencia imprescindible en un buen líder, a fin de generar entusiasmo a su personal o la energía necesaria que los motive a integrarse con la comunidad y concientizarse con los problemas.

De tal forma que puedan conocer la problemática que los rodea fuera de su institución educativa como también a conocer con cuales fortalezas pueden contar. Cabe destacar que en diferentes oportunidades el rector de la institución educativa, se muestra apático ante la problemática de la comunidad por diversos factores como la consignación de recaudos administrativos que debe entregar para cumplir con los lineamientos del Ministerio de Educación Nacional (MEN), actividad que actualmente es muy agotadora, aunado a un exagerado desgaste de tiempo tratando de solucionar problemas internos con su personal, lo cual le trae como consecuencia que sus verdaderas funciones especialmente las de orientador, planificador, controlador, evaluador no puede ejercerla de forma adecuada por no tener suficiente tiempo.

Se hace palpable la poca o nula comunicación que los docentes mantienen con los padres

y representantes porque estos solo son convocados cuando el educando está en problemas o presenta bajo rendimiento académico, siendo informados de algunas actividades, acontecimientos, necesidades y eventos de la institución, evidentemente, el directivo ó docente al no estar capacitados sobre la planificación de los proyectos de educación para la ciudadanía inclusiva (ECD), no están en condiciones de ofrecer charlas educativas a los padres y representantes de como participar en las actividades escolares, lógicamente éstos no pueden sentirse comprometidos con los asuntos de la escuela, por lo que se hace difícil lograr la integración de estas escuelas hacia la comunidad.

Por tal efecto, la investigación sobre las labor del director gestor ante la educación inclusiva básica secundaria, la cual está dirigida al campo de la educación, es de gran importancia para hacer notar la educación inclusiva, que se desarrollen herramientas en torno a determinadas competencias, con la finalidad de potenciarlas al máximo en la comunidad educativa la cual desarrolla una serie de planteamientos y reflexiones, que permitan obtener una aproximación cualitativa en torno a la determinación de posibles acciones de adaptación y cambio donde se abordarán nuevas reglas teóricas.

Por tal motivo, los resultados de la investigación permitirán a los integrantes de la comunidad educativa adquirir herramientas para mantener la flexibilidad, el compromiso, la racionalidad, la continuidad, la contextualización, la formulación, la ejecución y la evaluación, elementos básicos en la generación teórica de los fundamentos de la educación inclusiva. La problemática planteada hasta el momento, ha despertado en el investigador el interés de realizar el presente estudio, con la finalidad de dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Se podrá develar la educación inclusiva como desafío ante la labor del director en su rol de gestor?

Objetivo general

Develar la educación inclusiva como educación actual para la labor del director gestor en institución educativa básica secundaria del Municipio Zona Bananera

Objetivos específicos

- Reflexionar ante la labor del director gestor generada en la institución educativa básica secundaria del Municipio Zona Bananera.

- Comprender los fundamentos de la educación inclusiva como educación actual para la labor del director gestor en la institución educativa básica secundaria del Municipio Zona Bananera
- Analizar las herramientas del aprendizaje necesarias para asumir la labor del director gestor en la institución educativa básica secundaria del Municipio Zona Bananera

Síntesis del marco teórico

Labor de director como gestor ante la educación inclusiva

La labor del director gestor se entiende como un conjunto de principios que se corresponden con la misión y visión que ha previsto la institución para elevar su productividad y sustentabilidad social. Igualmente, es el conjunto de principios, métodos organizados, estrategia global que intenta movilizar toda la organización para obtener una satisfacción del cliente al menor costo.

Del mismo modo, dándose la necesidad de profesionalizar y tecnificar la organización de dicho proceso, Ander-Egg (2015), expone que la labor del director gestor asume diferentes roles que requieren: competencias, conocimientos, actitudes y valores, los cuales definen la gestión en términos de eficiencia, eficacia y productividad, donde una gestión será efectiva y eficiente en la medida del logro alcanzado por los objetivos previstos, enmarcados dentro de los recursos dados o la racionalización de los mismos.

En el caso del proceso administrativo educativo, a la directiva de un centro escolar se le exigen responsabilidades, asumidas como un servicio a la comunidad y no como un privilegio, pues la escuela debe ser eficiente. De esta manera, las etapas del proceso se convierten en funciones directivas, cambiando los términos empresariales por términos educativo: Planificar, Organizar, Dirigir, Ejecutar y Controlar, pues el enfoque de la administración escolar, considera que el factor humano requiere: planeamiento, regulación, orientación y control, como enfoque básico de cualquier proceso administrativo (Lussier y Achúa, 2015).

De acuerdo con lo antes expresado, la labor del director ante la educación inclusiva es un proceso fundamental, apoyada en la participación y en la realización de actividades coherentes con los objetivos, a través de un proceso evaluativo y basado en el control de los directi-

vos para lograr resultados satisfactorios. Igualmente, la educación inclusiva es la base sobre la cual se apoya la gerencia siguiendo un orden lógico que se va obteniendo con los logros y metas, lo que va generando altos niveles de productividad, conformando la base, que se detalla en objetivos o logros a través de un proceso coordinado y articulado que indica cómo se logra, con que, quienes deben hacerlo y el control aplicado a todos los elementos que conforman este sistema, lo que se diseña en un plan previamente elaborado

Competencias profesionales de director

Desde el punto de vista gerencial, Alvarado (2014), afirma que la gerencia es un proceso y el gerente es quien realiza funciones inherentes a ese proceso, es decir, aquellas personas de la organización que cumplen sus tareas, primordialmente dirigiendo el trabajo de otros y realizando funciones como: incrementar el estado de la tecnología de la empresa o institución, perpetuar dicha organización, darle dirección e incrementar la productividad, satisfacer a los empleados y contribuir con la comunidad.

En tal sentido, cuando la institución en su manejo de la calidad se ha establecido como objetivo la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes, solicita tareas específicas dirigidas hacia el alcance de planes y objetivos que la organización ha definido en sus procesos para llevar a cabo en forma efectiva y eficiente los aspectos generales de la función gerencial determinando y aplicando la política de calidad.

De esa forma, el nuevo enfoque de la gestión de calidad, es un sistema estratégico para ofrecer de manera competitiva bienes y servicios, donde la calidad total es una alternativa que busca garantizar a largo plazo la supervivencia, el crecimiento y la rentabilidad de una organización, optimizando su productividad mediante la planeación, organización y el aseguramiento permanente de la satisfacción de los clientes y la eliminación de todo tipo de desperdicio. Logrando con la participación activa de todo el personal, orientada hacia los principales procesos de gestión y decisión, las técnicas y metodología aplicada.

Participación

La participación, generalmente prevén la participación, el cual se estudia como una etapa del proceso gerencial, debido a la dirección que ha tenido la organización para el proceso de

participación. En este sentido, es necesario resaltar lograr una participación adecuada y estratégica que debe ser objeto de una participación orientado a cerciorarse que los hechos vayan de acuerdo con los planes. En relación al punto, Chiavenato (2015, p. 69), explica:

“El propósito inmediato es medir, cualitativamente y cuantitativamente, la ejecución en relación con los patrones de actuación y, como resultado de esta comparación, determinar si es necesario tomar acción correctiva o remedial que encauce la ejecución en línea con las normas establecidas. De acuerdo a lo planteado, se hace necesaria la participación como herramienta fundamental para evitar los conflictos laborales que se pueden generar a partir de improvisaciones y actividades no planificadas que desestiman las necesidades de los trabajadores y por tanto de la organización”.

De modo que la función de participación debe ser ejercida continuamente y relacionadas con las funciones de organización y dirección, las cuales están más íntimamente asociada con la función de planeamiento. Este permite la retroalimentación para evitar la improvisación, mejorar este proceso y corregir los errores, por cuanto permite vigilar, basándose en los objetivos y normas previamente establecida en la participación. Señala el autor citado, que la fase de participación presupone las existencias de objetivos y de planes, ya que no se puede sin que haya planes definidores de lo que debe hacerse.

Organización

La organización desde un punto de vista de labor del director gestor es un tema de gran importancia hoy en día para casi todas las organizaciones, las cuales buscan un continuo mejoramiento del ambiente de su organización, para así alcanzar un aumento de productividad, sin perder de vista el recurso humano. En ese sentido, Chiavenato (2015, p. 86), afirma que el buen clima dentro de las organizaciones, “se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, y está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional”

Partiendo de lo expuesto por el autor, es importante tener en cuenta que el organización es un factor que influye en gran medida en los niveles de motivación y participación de las personas que laboran en una determinada organi-

zación, y esto se ve reflejado sin duda alguna en la eficiencia y eficacia organizacional. Una organización eficiente y eficaz, goza de una salud en los niveles de motivación y participación de sus empleados que se ve reflejado en su producto, sin embargo, la percepción de una buena salud organizacional inunda todas las áreas de la organización.

Información

Es vital conocer los procesos que se llevan a cabo dentro de una organización, con el fin de potenciar aquellos que transcurren de forma correcta y fortalecer los que presentan debilidad. El conocimiento de los procesos es fundamental en el desarrollo organizacional y es por ello que Martín (2014, p. 63), afirma que “en cualquier institución existe una red de procesos que requieren ser gestionados y perfeccionados, algunos de ellos resultan vitales para la institución”.

Dichos procesos que han de ser identificados, con frecuencia traspasan los límites departamentales y funcionales y requieren especial atención. De lo dicho anteriormente, se observa la clara necesidad de un continuo monitoreo de los procesos que se llevan a cabo dentro de una organización, esto evitaría inconvenientes en cuanto a la eficacia (en el sentido del retraso de la producción), en la eficiencia (en cuanto a la utilización de los recursos) y a la labor del director gestor. Indudablemente, los procesos influyen y determinan la calidad de un producto, y en ese sentido, es importante intervenir continuamente en ellos la calidad depende de la manera como se gestionan los procesos.

Desarrollo personal

Significa identificar con precisión las personas sobre las que repercuten los productos y servicios dentro y fuera de una organización. De acuerdo, con Grayna y otros (2014, p. 292), la definición de desarrollo personas es cualquiera que se vea afectado por el proceso. Por lo tanto surgen tres tipos de personales:

1. *Externos*, tanto actuales como potenciales. Una multiplicidad de estos clientes ocasiona una variedad de influencias, dependiendo si el cliente es económicamente poderoso y de su sofisticación tecnológica. Para las organizaciones de servicio, la lista de clientes externos puede ser más amplia.
2. *Internos*. Estos incluyen todas las funciones afectadas por el producto a nivel de

la dirección y de la fuerza de trabajo. Los clientes internos pueden tener una fuente alternativa o comprar un producto de un proveedor externo.

3. *Personal general*: Pueden considerarse como extensiones de los departamentos de clientes internos. Por consiguiente sus necesidades deben entenderse y tratarse durante la planeación de la calidad, a fin de generar un estudio global de la empresa.

Relaciones interpersonales

En lo que respecta a la conducta asumidas Grayna y otros (2014, p.293) exponen que la conducta viene dada por los siguientes términos:

1. Las necesidades que son los requerimientos y deseos básicos, fisiológicos y psicológicos para la supervivencia y el bienestar.
2. Las expectativas que son las características y el desempeño anticipado de los bienes y servicios. Pueden observarse tres niveles de expectativas de que están relacionados con los atributos de los productos. El nivel esperado de calidad representa los atributos mínimos o que deben ser.
3. En el nivel unitario o deseado, un mejor desempeño lleva a una mayor satisfacción
4. La satisfacción es el grado de las expectativas se cumplen o se sobrepasan por los beneficios recibidos.
5. La percepción es la impresión que deja la educación inclusiva dentro de las instituciones educativas. Las percepciones están muy basadas en la experiencia previa. Pero otros factores influyen en la percepción y pueden ocurrir antes de la compra en el punto de adquisición.

Fundamentos de la educación inclusiva

La educación inclusiva es una variable que se visualiza en los actuales momentos del proceso educativo como determinante de la calidad educativa, puesto que cuando es adecuada y organizada en forma coherente se obtiene resultados de alta calidad, de allí que requiere de la conjugación de capacidades y habilidades del personal directivo para diseñar una síntesis armónica, detallada en un plan, sumando, calidad y racionalidad que beneficie a la institución y eleve la productividad.

En este orden de ideas, Münch (2015), define la educación inclusiva como los lineamien-

tos generales de la planeación de las instituciones, cuyo propósito es determinar el rumbo de la organización escolar, así como la obtención, uso y disposición de los medios necesarios para alcanzar la misión y visión organizacional. De acuerdo a lo antes planteado, la educación inclusiva abarca la ejecución de un proceso reflexivo orientado a clarificar las líneas de acción para la gerencia educativa, con el fin de garantizar y encaminar adecuadamente los esfuerzos de acuerdo al logro de los objetivos previstos.

En este sentido, planificar escolarmente a los docentes y directivos de las instituciones de educación básica, ya que si poseen pleno conocimiento de las demandas y requerimientos tanto del contexto interno como externo de la institución educativa, para orientar sobre esta base la selección de estrategias de abordaje. Cabe destacar el valor que la educación inclusiva aporta a la supervisión educativa, por cuanto sitúa cada acción ejecutada en el camino preciso para alcanzar los propósitos planteados.

Compromiso

Según Ardila (2015), se establece una clasificación de los valores: a) Valores biológicos: implican la salud, se cultivan mediante la educación física e higiene; b) Valores sensibles: implican placer, alegría y esparcimiento; c) Valores económicos: implican todo lo que es útil; son valores de uso y cambio; d) Valores estéticos: implican la belleza en todas sus manifestaciones; e) Valores intelectuales: implican la verdad como el conocimiento; f) Valores religiosos: implican el alcance de la dimensión de lo sagrado; g) Valores morales: implican la bondad, la justicia, la honestidad, la tolerancia, la responsabilidad, la solidaridad, el agradecimiento, la amistad, la paz, entre otros.

De la clasificación de los valores anteriormente mencionada, se podría decir que los valores de orden moral se consideran los más importantes, pues éstos dan sentido y dirigen a los demás, además en ellos también se ubican las creencias religiosas, las cuales juegan un papel fundamental en el comportamiento como toma de decisiones en las personas. Estos valores morales, permiten orientar la conducta porque en base a los mismos las personas actúan ante las distintas situaciones presentadas.

Racionalidad

La mayoría de las instituciones educativas se encuentran preocupadas por lograr la obten-

ción de los actos racionales de sus empleados, que éstos valoren pertenecer a la organización para la cual trabajan; crear conciencia y se sientan orgullosos de las labores realizadas, así como donde están desempeñando sus labores; por tanto las empresas esperan de sus trabajadores sentimientos de apego, por ello, la importancia de crear, motivar e incentivar el sentido de pertenencia entre ellos.

En atención a esto, Robbins (2015), define el término racionalidad como un proceso actitudinal, y a su vez, se descompone en los siguientes indicadores: deseo de permanencia; fuerte sentimiento del empleado que le conlleva a descartar la posibilidad de separarse de la organización; mejorando cada día su trabajo a fin de seguir siendo parte de la misma, así como también, tener sentido del posible costo de dejarla; conocimiento preciso de las consecuencias probablemente provocadas al alejarse de ella, tanto desde el punto de vista material como de desarrollo profesional y personal.

Continuidad

La continuidad se concibe como una condición indispensable en los miembros de la comunidad educativa intercambios de experiencias, al asumir un comportamiento, establecimiento de políticas que beneficien a los docentes y miembros de la comunidad, al proporcionar directrices y orientaciones a los docentes. Ahora bien, esta función gerencial envuelve los conceptos de motivación, liderazgo, guía, estímulo y actuación. A pesar de que cada uno de estos términos tiene una connotación diferente, todos ellos indican claramente que tiene que ver con los factores humanos de una organización, por cuanto la continuidad es un proceso de gestión que apoya la toma de decisiones y el liderazgo.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto Chiavenato (2015), expone que la continuidad es el resultado de los esfuerzos de cada miembro de una organización, que logra cumplir sus propósitos, de ahí que dirigir la organización de manera que se alcancen sus objetivos en la forma más óptima posible, pues resulta una función fundamental del proceso gerencial. En tal sentido, que la continuidad en un contexto educativo, implica emitir órdenes, instrucciones, es decir, guiar, enseñar, supervisar y motivar a los docentes para elevar al máximo el potencial de las actividades en pro de un adecuado funcionamiento de la institución, por tanto, determina los logros de los proyectos que se emprenden.

Contextualización

En relación al punto, Chiavenato (2015, p. 69), explica que “el propósito inmediato es medir, cualitativamente y cuantitativamente, la ejecución en relación con los patrones de actuación y como resultado de esta comparación, determinar si es necesario tomar acción correctiva o remedial que encauce la ejecución en línea con las normas establecidas”. De acuerdo a lo planteado, la función de control es ejercida continuamente, y aunque relacionada con las funciones de organización y dirección, está más íntimamente asociada con la función de planeamiento.

Este permite la retroalimentación para mejorar este proceso y corregir los errores, por cuanto permite vigilar, basándose en los objetivos y normas previamente establecida en la educación inclusiva. Señala el autor citado, que la fase de control presupone las existencias de objetivos y de planes, ya que no se puede controlar sin que haya planes definidores de lo que debe hacerse.

Herramientas de aprendizaje

Para Requeijo (2015), la herramienta de aprendizaje significa que los directivos estudian anticipadamente sus objetivos y acciones, y sustentan sus actos no en corazonadas sino con algún método, plan o lógica. Los planes establecen los objetivos de la institución y definen los procedimientos adecuados para alcanzarlos.

Además, son la guía para que (a) la institución obtenga y aplique los recursos para lograr los objetivos; (b) los miembros de la institución desempeñen actividades y tomen decisiones congruentes con los objetivos y procedimientos escogidos, ya que enfoca la atención de los empleados sobre los objetivos que generan resultados (c) pueda controlarse el logro de los objetivos organizacionales.

Existen varias fuerzas que pueden afectar a la educación inclusiva: los eventos inesperados, la resistencia psicológica al cambio ya que ésta acelera el cambio y la inquietud, la existencia de insuficiente información, la falta de habilidad en la utilización de los métodos de educación inclusiva, los elevados gastos que implica, entre otros. Educación inclusiva es un término a considerar que comprende diferentes tipos de actividades: se puede planificar a nivel estratégico, a nivel funcional o a nivel de actividad, para una institución o para un programa o proyecto.

Objetivos

Los objetivos son los propósitos institucionales, explícitos o no, que orientan la actividad de la organización y que constituyen la razón de ser del centro. Favorecen la adquisición de hábitos personales y sociales en los alumnos para el trabajo intelectual autónomo y fomentan procesos de participación entre los miembros de la comunidad escolar son ejemplos, entre otros muchos, de intenciones generales, que sirven de guía a los centros educativos para desarrollar determinadas propuestas curriculares y gestoras, en este caso, los objetivos son las aspiraciones que se desean lograr.

Según, Heller (2015), los objetivos, lejos de ser formulaciones cerradas y rígidas impuestas por instancias superiores, deben ser considerados como pautas construidas por los miembros de cada comunidad escolar, que sirven para orientar las actuaciones que se desarrollan en el centro educativo y conducen a mejorar la gerencia, pues indica los logros o fines, que se establecen en términos de eficiencia y eficacia. Estos objetivos deben estar en continua revisión y actualización mediante procesos participativos y democráticos.

Contenidos

Es la etapa previa de la educación inclusiva, los insumos que aportan son los elementos sobre los cuales se planifica, Castro (2016), señala que el contenido es la base de la educación inclusiva y sus propósitos son el de suministrar la información necesaria para determinar los objetivos, ella define el ambiente y describe las situaciones reales como características, necesidades, proporcionado una base sólida y real para los objetivos que mejor redunde calidad del proceso.

Esta es una evaluación inicial y ella señala grandes marcos referenciales, reales y filosóficos, describe y analiza los valores y fines como referencia del modelo final, de acuerdo con la realidad del contexto. Selecciona las categorías más importantes que permitan determinar objetivos alcanzables y proporciona antecedentes para el control del cambio, identificando las necesidades no satisfechas y las oportunidades no usadas. Suministra información externa (social, científica, tecnológica, entre otras) que permitan reorientar los procesos internos.

Actividades

Heller (2014), señala, que en esta fase el director una vez determinados los objetivos, las dimensiones e indicadores que tiene mayor relación para solventar las necesidades o situaciones problemáticas, además deberá considerar los valores de mayor énfasis en el Reglamento Interno del Plantel. Se recomienda que la educación inclusiva deba ejecutarse en la escuela a fin de potenciar sinergias en aras de lograr la institución soñada por todos.

La fase de interrogación de las actividades constituyen el ¿qué ejecutar?, por lo que se recomienda contextualizar las estrategias a la temática de la educación inclusiva, igualmente el director propiciará la participación, organizando las actividades como tareas, asignando las acciones, dividiendo las tareas en competencias manejables. En este sentido las estrategias constituyen el qué evaluar al momento de planificar, por lo que se considera importante recordar que existen estrategias de aprendizajes con incalculable valor globalizador.

Estrategias

La estrategia se constituye como uno de los elementos claves de la educación inclusiva, la cual se aplica para determinar los resultados, para, Castro (2016, p. 56), señala que la estrategia “es una técnica, disciplina científica que partiendo del diagnóstico permite identificar, obtener, organizar, procesar, analizar, interpretar y suministrar informaciones respecto a los factores y elementos que lo condicionan”. En este sentido, la estrategia es una tarea de control administrativo, mediante el cual se determina lo que está ocurriendo a lo que se está haciendo.

Esta tarea mide, fundamentalmente, resultados y recomienda la aplicación de correctivos, la estrategia, así comprendida y en el terreno educativo, es un proceso tecnológico de recolección de información acerca del planeamiento, implementación y verificación, por medio de algún tipo de información formal e informal, en función de la cual se emiten juicios valorativos y se adoptan decisiones.

Recursos

Los recursos, constituyen los medios para ejecutar las actividades según, Heller (2014), el patrimonio con que cuenta el centro escolar para lograr sus objetivos, se refiere a los medios que se utilizan para lograr los objetivos. La escuela dispone de tres tipos de recursos que, enumerados esquemática y resumidamente,

son los siguientes:

1. *Personales*: profesorado, estudiantes, padres, personal de administración y servicios, personal directivo, asesores y especialistas diversos. Son los protagonistas del hecho educativo.
2. *Materiales*: edificio, mobiliario y material de uso didáctico. Distribuidos y dispuestos de una u otra manera, determinarán el espacio escolar.
3. *Funcionales*; tiempo, dinero y formación, fundamentalmente, son los que hacen operativos los recursos materiales y personales, sin los cuales no funcionarían.

De poco sirve un equipo completo de enseñantes si no disponen del tiempo necesario para desarrollar sus tareas o si carecen de la formación indispensable para llevarlas a cabo. Tampoco es operativo un material didáctico de baja calidad que no puede reponerse o renovarse cuando se deteriora por el uso debido a una falta de recursos financieros.

Síntesis de la metodología

En toda investigación científica es necesario que los hechos estudiados, así como las relaciones que se establecen entre estos, los resultados obtenidos y las evidencias significativas encontradas en relación con el problema investigado, además nuevos conocimientos que son posibles situar, al reunir las condiciones de fiabilidad, objetividad y validez interna, para lo cual se requiere delimitar los procedimientos de orden metodológico, para dar respuesta a las interrogantes objeto de investigación.

En este sentido, se utilizó un diseño de investigación cualitativa, de acuerdo a Erlandson (2014), es el intento de un investigador de poner orden a un conjunto de fenómenos de tal forma que tenga sentido y pueda comunicar este sentido a los demás. Por ello, todas las decisiones a tomar durante el desarrollo del estudio pueden considerarse previamente, pueden planificarse y la concreción de esta se realiza, por el común, en un estudio de caso.

Además, el método de investigación es de tipo etnográfico, ya que tiene como significativo etimológico. La descripción (grafe) del estilo de vida de un grupo de persona habitadas a vivir juntas (ethnos), que sería la unidad de análisis (Martínez, 2015). La etnografía ha consentido en la producción de estudios analíticos – descriptivos las costumbres, creencias, prácticas

sociales y religiosas, conocimientos y comportamientos de una cultura particular. En la investigación etnográfica la información que se busca es aquella que más relación tenga y ayude a descubrir mejor las estructuras significativas que da razón de la conducta de los sujetos en estudios.

La naturaleza de la investigación, está orientada a develar la educación inclusiva como educación actual para la labor del director gestor en instituciones educativa en básica secundaria, tal propósito envuelve claramente una propensión a usar la empatía con quienes están siendo estudiados, pero también implica una capacidad de penetrar los contextos de significado con los cuales ellos operan.

Por ello, se utilizó de preferencia la observación participante combinada con entrevistas en profundidad no estructuradas. Un problema clave para el investigador es definir a través de que ojos tratará de observar la realidad, vale decir que personas serán investigadas. La necesidad de tomar perspectivas de otro implica toma en cuenta la existencia de una multiplicidad de puntos de vista de visiones de la realidad.

En referencia a la descripción de la selección de las unidades de estudio, de acuerdo a Bavaresco (2010, p. 91) la población de una investigación es el conjunto total e unidades de observación que se consideran en el estudio. Y que a su vez está constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos uno de otros, características tales de la población que se delimitan con la intención de establecer los parámetros muestrales. En consecuencia, para efectos del presente estudio la población estará representada por un grupo de personas, en la institución educativa objeto de estudio.

Para la técnica e instrumentos de recolección de datos se utilizó la observación participante en la que el investigador está inmerso en la comunidad o grupos que desea investigar. Esta técnica llevo a cabo sus estudios en el medio natural, es decir en el lugar donde se encuentra la peona observada es decir la instituciones de básica secundaria del municipio zona bananera.

De acuerdo con Fidas (2014, p. 69) expone que “instrumento de recolección de datos en cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”. Estos instrumentos fueron aplicados para llevar a cabo la entrevista a profundidad, la cual fue utilizada en esta investigación con el objeto de recoger la narración de experiencias vividas por el líder comunitario de los miembros de las instituciones

educativas de básica secundaria y expresada por sus propias palabras.

Reflexiones finales

La información suministrada por los informantes clave, nace de las experiencias y conocimientos dentro de una las instituciones educativas básicas secundarias. En sus respuestas se plasma explicaciones sobre su percepción de la realidad y la objetividad de la investigadora, aunado a la técnica de observación, brindando un verdadero aporte sin dejar de considerar la realidad, verificando que los sujetos cumplieran con los requisitos fijados en el presente estudio, así mismo, se prestó una adecuada atención a la estructura de la institución donde ejercen sus funciones, con la firme intención de comprender y tener una mejor apreciación de las respuestas emitidos.

Por otra parte, para el punto de encuentro de los informantes claves para develar categorías centrales, se procedió a clasificar las opiniones que de alguna manera se relacionan y tocan puntos de interés para la investigación. Considerado la experiencia de los informantes clave con respecto al tópico planteado por la investigadora y los puntos de encuentro de su verbalización, emergieron las categorías centrales.

El estudio se partió desde una serie de interrogantes emergentes entre las que consideraremos a continuación: ¿De qué manera la educación inclusiva se formula como una plataforma para el desafío de la educación actual en Instituciones educativas básicas secundaria?, ¿Qué le impide a las instituciones educativas del municipio zona Bananera amalgamarse con el entorno a través de acciones de intervención social?, ¿Qué acciones espera la comunidad de instituciones educativas del municipio zona Bananera como organización con compromiso social?, ¿Qué significado posee para el binomio instituciones educativas del municipio zona Bananera Comunidad el establecimiento de un desafío de la educación actual?.

Cumplido con este requisito, se desprenden los hallazgos significativos que surgieron del proceso de investigación, derivándose del estudio de la información a partir del momento inicial que se estuvo en interacción con los informantes clave, pasando por todo la revisión bibliográfica y cognitiva hasta la alcanzar el análisis e interpretación de la data, los mismos son presentados a continuación:

Hallazgo 1. Cuando se precisan como son las dimensiones de la educación inclusiva a tra-

vés de programas de responsabilidad social, se debe de tomar en consideración que como política pública siempre está asociada a programas de exclusión pobreza entre otros, en este caso se refiere a la Fundamentos de la educación inclusiva vista desde las instituciones educativas del municipio zona Bananera.

Donde ella como agente impulsor del desarrollo social cuenta con todo un marco lógico-jurídico en la constitución colombiana que desplaza a estas organizaciones a cumplir con el desarrollo de los programas sociales a lo interno y externo de la misma, esta como institución educativa debe articularse orientado siempre la generación de valor y de esa manera ser modelo representativo de la comunidad y sociedad en general.

Por otro lado se debe de apoyar por una estructura comunicacional que con apoyo, colaboración y cooperación de la comunidad educativa pueden diseñar todo un tejido que focalice los planes y proyectos, que permitan articular la institución el Estado y la sociedad civil, donde haya participación espontánea sobre la Fundamentos de la educación inclusiva apoyando el estímulo de las capacidades organizativas y productivas que la comunidad puede verlo como problema, pero que al evaluar las opciones para orientarlos sus resultados son positivos, la atención a asuntos relacionados con la preservación del ambiente, se fija el compromiso como estrategia de la responsabilidad social empresarial, promoviendo en la participación de la calidad de vida de la sociedad.

Hallazgo 2. Conociendo las acciones que espera la comunidad para que las instituciones educativas del municipio zona Bananera aporte con acciones contundentes su compromiso social, bajo el enfoque de este hallazgo se hacer especial mencionar la necesidad del compromiso por parte de las instituciones educativas del municipio zona Bananera en la solidaridad que se debe manifestar para generar optimismo en resolver muchas de sus preocupaciones por cuanto hace posible la sustentabilidad generando valor a su calidad de vida a través de la capacitación, la competitividad, el reconocimiento, el bienestar social y por ende la profundización cultural.

Por otro lado, se valora el esfuerzo por cuanto se plantean retos y grandes esfuerzos que permiten el progreso y el crecimiento colectivo que orienta al buen desempeño de los proyectos que trascienden en el bien común como respuesta, brindándoles además una serie de oportunidades de desarrollar otras opciones de

negocios que conformarían pequeñas empresas que brinden oportunidades de empleo no solo a los mismos egresados de las instituciones educativas del municipio zona Bananera sino a los vecinos para que busquen un desarrollo integral.

Es por ello, que se hace necesario que la conciencia social esté presente en los miembros de las comunidades educativas y comunales porque es allí donde el compromiso social se fortalece de manera efectiva con la solidaridad, lo cual es el valor sobre donde se fundamentan las acciones que evalúan las actitudes de conciencia y compromiso social. Por esta razón se debe reconocer que el esfuerzo mancomunado de la acción colectiva es lo que hace que instituciones educativas del municipio zona Bananera y comunidad puedan realizar con efectividad la convivencia.

Hallazgo 3. Continuando con los resultados obtenidos en la presente investigación se obtiene la caracterización de las opciones que brinda la institución a la comunidad educativa y local a través de sus canales de comunicación. Las organizaciones hoy día se han blindado en sus estructuras empresariales con el propósito de posicionarse y al mismo tiempo ser competitivas en el mercado, y uno de sus puntos estratégicos son los canales de comunicación; se trata entonces de contar con todo un entramado de red personal y tecnológica que contribuya a mantener a la empresa conectada permanentemente para activar a su personal a todos los propósitos de la institución.

En las instituciones educativas todo este andamiaje pueden vincular a través de sus canales de comunicación que pueden ser formales e informales, así como desde cualquier otro medio para que la relación receptiva con el entorno las instituciones educativas del municipio zona Bananera esté en disposición de aprovechar para sumar y convertirla una ventaja competitiva entre esta institución y la comunidad para se debe evaluar si los canales comunicacionales que se consideren formales cumplen con los requerimientos que corresponden a la comunidad educativa.

Hallazgo 4. Reconociendo el significado comunicacional posee el binomio instituciones educativas del municipio zona Bananera Comunidad en el establecimiento del desafío de la educación actual. Cuando de equilibrio se trata en el comportamiento humano, la asertividad juega un papel protagónico muy importante como parte integral de la cultura comunicacional de toda empresa, con el propósito de que contribuya a la resolución de posibles conflictos

así como fomentar la efectividad de las relaciones interpersonales de los miembros de la organizacional.

El desafío de la educación actual es una actitud, una expresión consciente, directa, clara, equilibrada y congruente cuyo propósito es expresar una serie de ideas que demuestre limpiamente los sentimientos que defiendan derechos legítimos sin la respectiva intención de querer perturbar o perjudicar a la persona a quien se le comunica; la asertividad parte desde la autoconfianza sin que las emociones jueguen el papel protagónico en la comunicación.

Siguiendo con el desarrollo del desafío de la educación actual, se hace del planteamiento que existen algunas técnicas para prever la modificación de los comportamientos de las personas antes de dejar libre su actuación, por cuanto aseguran el buen uso de sus actitudes. La asertividad facilita que la persona sienta satisfacción por la actuación ética presuponiendo que nadie tenga el derecho de aprovecharse de la buena voluntad de los demás.

En el caso, de las instituciones educativas del municipio zona Bananera como organizaciones modelos de comunicación manejan la asertividad como estrategia fundamental para comunicar sus planes, proyectos y sobre todo su filosofía organizacional. Por cuanto permite orientar sus esfuerzos académicos hacia la construcción de un ser humano consciente, preocupado por su comunidad y sobre todo por su liderazgo en su medio de convivencia social. Por tanto, se deja claro que el desafío de la educación actual crea sinergia por cuanto genera esfuerzos entre grupos grandes que intentan mantener un espacio de socialización equilibrado, consciente y efectivo, pero sobre todo el aprecio y el valor que la persona le da a sus receptores.

Conclusiones

En las instituciones educativas del municipio zona Bananera, comprender la educación inclusiva: desafío de la educación actual y labor del director gestor. Si bien es cierto que el desarrollo de la educación inclusiva a través de los programas de responsabilidad social parte desde la consideración que gestión debe ir acompañada en gran parte de una excelente planificación de programas de responsabilidad social y no estar divorciada de los escenarios sociales; llama mucho la atención que se debe vincular de manera efectiva a los docentes y alumnos para sincronizar la función educativa con la Fundamentos de la educación inclusiva.

En cuanto a precisar el desarrollo de la educación inclusiva a través de programas de responsabilidad social se debe considerar que la formación de éstos sea integral y para ello se requiere tener en su presupuesto para planes de formación en conciencia social que le dé sentido de cooperación como política organizacional para comprender que la Fundamentos de la educación inclusiva no es una obligación de la organización sino un deber, y que generaría la verdadera cultura de conciencia social a toda la institución, es importante que la comunidad educativa tenga el compromiso con las comunidades y su área de influencia.

En relación a caracterizar las opciones que brinda las instituciones educativas del municipio zona Bananera a la comunidad educativa y local, una de ellas es gestionar a la institución a través de sus canales de comunicación, los cuales deben estar activos para lograr su propósito, y es por ello que la planeación de sus objetivos estaría como la propuesta más importante de toda la organización. es una fórmula que le ha brindado éxito a cualquier otra organización.

No obstante, se debe comunicar toda su filosofía estratégica para que ésta apalanque el desafío de la educación actual, y de esa manera brindarle a la comunidad estudiantil, docentes, trabajadores y sobre todo la comunidad y su entorno, el desarrollo de una conciencia social y sensibilidad para ver los problemas de las comunidades con sentido responsable, aportándoles siempre valor agregado a sus problemas proyectos de crecimiento comunitario y sobre todo el compromiso social.

Por otro lado, al reconocer el significado comunicacional que posee el binomio instituciones educativas del municipio zona Bananera para el establecimiento de un desafío de la educación actual, se puede decir, que la asertividad comunicacional educativa debe considerar lo social, por cuanto ayuda a comprender los problemas que se presentan entre la comunidad educativa y la sociedad, para tener las estrategias de cómo enfrentarlos, dándoles un enfoque proactivo de manera asertiva, a cada sector de la institución, haciendo instituciones educativas del municipio zona Bananera cada vez más humana y madura ante los hechos que se vivan en esa institución. También se debe considerar que el desafío de la educación actual es el control del mundo emocional de las personas por cuanto ellos quieren expresar sus sentimientos esperando no sean reprochados o corregidos dentro del contexto donde se desenvuelve.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2014). Desarrollo Del Talento Humano Basado en Competencias. Editorial Granica. Buenos Aires.
- Battley (2014) Desarrollo de una Cultura de Calidad. México.
- Briggs (2014) La Planificación de la Instrucción. Ediciones Morata.
- Chiavenato (2014) Administración de Recursos Humanos. Santa Fe de Bogotá. Mc Graw Hill.
- Gibson, Ivancevich y Donelly (2014) Fundamentos de dirección y administración de empresas. Colombia: Mc Graw-Hill Interamericana.
- Martínez (2014). La gestión de los saberes sociales: algo más que gerencia social. Buenos Aires, Argentina: Espacio.}
- Martín (2014). Gestión de instituciones educativas inteligentes. México: McGrawHill.
- Heller (2014) Planificación de la Enseñanza. Editorial Díaz de Santo. España.