REVISTA **RED** pensar

La Gestión Educativa como compromiso ético en la
potencialización de procesos de hermandad y comunidad
profesional en la sociedad compleja

*Educational Management as an ethical commitment in the potentialization of processes of
brotherhood and professional community in complex society*

Omar A. Jaén Vega

Revista REDpensar, volumen 10, número 1, Enero-Junio 2021
ISSNe: 2215-5384

Revelando Otras Prácticas 2
Recibido: 28 de mayo del 2021
Aceptado: 21 de junio del 2021

DOI: 10.31906/redpensar.v10i1.218

Universidad De La Salle Costa Rica
Departamento de Investigaciones

redpensar@ulasalle.ac.cr | www.redpensar.ulasalle.ac.cr

La Gestión Educativa como compromiso ético en la potencialización de procesos de hermandad y comunidad profesional en la sociedad compleja

Educational Management as an ethical commitment in the potentialization of processes of brotherhood and professional community in complex society

Omar A. Jaén Vega ¹

Resumen

Este ensayo pretende ser un aporte como un producto vital de la experiencia de la Maestría en Administración Educativa de la Universidad de La Salle en Costa Rica, promoción 2021. Se exponen sentires y emociones fundamentadas desde la reflexión y el compartir de autores estudiados que han brindado, en cada curso, una mirada y accionar diferente en torno a la Educación. También, se incluyen críticas, aportes personales, reflexiones, experiencias, preguntas y comentarios de autores como: Morin, Assman, Maturana, Capra, De Sousa, Boff, Gutiérrez, Schiavo, papa Francisco, entre otros. Se analiza la importancia del compromiso ético del docente, en función directiva, para la potencialización de procesos de hermandad y comunidad profesional en el contexto de la sociedad compleja.

Palabras Clave: EDUCACIÓN, COMPLEJIDAD, ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA, UNIVERSIDAD DE LA SALLE, ÉTICA, RELACIONES VITALES.

Abstract

This essay aims to be a contribution as a vital product of the experience of the Master in Educational Administration of the University of La Salle in Costa Rica, promotion 2021. Feelings and emotions based on the reflection and sharing of studied authors who have provided, in each course, a different look and action around Education. Also, it includes criticisms, personal contributions, reflections, experiences, questions and comments from authors such as: Morin, Assman, Maturana, Capra, De Sousa, Boff, Gutiérrez, Schiavo, Pope Francisco, among others. The importance of the ethical commitment of the teacher, in a directive role, for the potentialization of processes of brotherhood and professional community in the context of complex society is analyzed.

Keywords: EDUCATION, COMPLEXITY, EDUCATIONAL ADMINISTRATION, UNIVERSIDAD DE LA SALLE, ETHICS, VITAL RELATIONS.

1. Costa Rica. Filósofo Humanista experto en Educación. Actualmente, labora en un proyecto educativo de misión de las Carmelitas Misioneras en el Barrio República de Cuba, San José, Costa Rica. Correo electrónico: omar.jaen.vega@elcarmelo.ed.cr

*“nadie educa a nadie, nadie se educa a sí mismo,
los hombres se educan entre sí
con la mediación del mundo”*
Freire

Introducción

En este ensayo se argumenta acerca de la importancia de la ética profesional en el ámbito educativo, particularmente en la Gestión Educativa. Se aborda desde el talento de personas expertas en relaciones vitales tales como Najmanovich, Capra, Maturana, De Sousa, Morin, Gutiérrez, Boff, Krames, Harari, entre otros. El objetivo principal consiste en evidenciar cómo a lo largo de los ciclos de la Maestría en Administración Educativa, Generación 2021 de la Universidad de La Salle (ULaSalle), se ha desarrollado todo un proceso educativo en el que tanto coaprendientes como facilitadores hemos conformado una comunidad en la que nos educamos entre sí. Se reflexiona acerca del tema de la sociedad compleja que es el marco en donde se entiende la organización educativa a cargo de una persona docente directiva. Además, se trata el tema de la Gestión Educativa, la cual aborda procesos de planificación, ejecución y evaluación organizacional; principalmente, se tienen en cuenta dos procesos: el de hermandad y de comunidad profesional. A lo largo del escrito se incorporan sentires, experiencias vividas y frases que van perfilando cómo es una persona docente directiva con orientación ética lasallista.

Relacionarse en forma vital como compromiso ético-profesional

En un primer momento, de la mano de Maturana (2001), se nos fue formando en esta gran verdad:

Sólo si mis relaciones con otro se dan en la aceptación del otro como un legítimo otro en la convivencia, y por tanto en la confianza y el respeto, mis conversaciones con ese otro se darán en el espacio de interacciones sociales. (Maturana, 1988/2001, p. 33)

El respeto y la escucha de la otra persona, es cierto, no fue una novedad. Lo que realmente caló con profundidad, y significó un giro de 180° en mí, fue la tesis. Según la cual sólo en el mutuo respeto es posible la colaboración lo cual requiere escuchar, tiempo para estar y ver el mundo de la otra persona y, estas relaciones, tienen su complejidad.

En este punto, considero importante dar a conocer que no solo ampliamos la mirada desde otros espacios y perspectivas, a partir de autores imprescindibles a la hora de pensar la educación del siglo XXI, sino que, además, la propia experiencia personal que se forjó durante el proceso de maestría provocó una transformación individual y comunitaria.

En este sentido, Briggs y Peat (1999) explican que “nunca es una persona la que provoca un cambio, sino la retroalimentación del cambio en un sistema complejo” (p. 66). Precisamente, el “aquí y ahora” de la educación es el de una sociedad compleja; esto significa que no admite como base normas y estándares sustentados en una sola verdad, en la sola razón o en la individualidad. Pero, ¿qué se entiende por sociedad compleja?, ¿en qué consiste este paradigma de la complejidad?

Siguiendo a Kuhn (2004) un paradigma es las “realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica” (p. 13). Implica un cambio radical de pensamiento que permee toda percepción de mundo de la sociedad y toda práctica de la comunidad científica, que para los fines de este artículo se refiere a la educación en Costa Rica: organización curricular, programas de enseñanza, gestión educativa, práctica pedagógica. Dicho esto, el paradigma de la complejidad se entiende como una nueva forma de ver y enfrentar el mundo.

Morin (1994) explica que la realidad no es simple, sino compleja, es

Un tejido entrelazado de constituyentes heterogéneos inseparablemente asociados que presenta la paradoja de lo uno y lo múltiple. Al mirar con más atención, la complejidad es, efectivamente, el tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares, que constituyen nuestro mundo. (p. 32)

Cada vez hay más conciencia de que estamos interconectados, el papa Francisco, en el 2015 con su encíclica *“Laudato Si”,* sobre el cuidado de la casa común”, reafirmaba que “todas las criaturas están conectadas, cada una debe ser valorada con afecto y admiración, y todos los seres nos necesitamos unos a otros” (n.42). Esto implica asumir el hecho de que estamos afectados mutuamente por acciones conscientes o no, positivas o negativas. Desde luego, no es que antes se desconociera este aspecto; lo que me parece es que el proceso de la maestría ha permitido elevar este nivel de conciencia de la conexión y armonía desde el cual surge una sabiduría interior que permite comprender, desde el paradigma de la complejidad, la Gestión Educativa.

Siguiendo esta línea de reflexión, evoco aquel comienzo de los ciclos académicos en la Universidad en el que emprendimos un músico, un filósofo, unas expertas en educación preescolar, una filóloga, una experta en lengua francesa, una dueña de centro de cuido, en fin, todo un grupo de coaprendientes enfocados en el querer “saber para servir” desde la Administración Educativa. Fue un inicio de la Maestría desde el cual trabajamos las emociones y los sentimientos. En consecuencia, como futuras personas docentes directivas, tomamos conciencia de lo imperativo de entender la organización como un organismo vivo, como una agrupación de seres humanos interconectados, “autoorganizados” como seres en convivencia cuyo fundamento, según Maturana (1996), es el valor del amor que se entiende como cuanto se hace reconociendo a la otra persona como legítimo ser en convivencia, “el amor, como toda emoción, es un dominio de acciones, una clase de conducta” (p. 239).

Es en este sentido que, en el proceso de la maestría, evidenciamos y construimos una relación compleja, entendida esta como la decisión consciente para lograr la unidad en la diversidad, respetarse mutuamente tanto en la diferencia como en la identidad, mediante la ayuda recíproca. Del mismo modo, nos convencimos de que estamos llamados a involucrarnos para generar procesos en los que las futuras generaciones tendrán que vencer el egocentrismo e individualismo que atenta contra la solidaridad y la empatía de todos los seres vivos.

Al pensar en la Gerencia Educativa desde el paradigma de la complejidad, significa no tratar los asuntos de forma aislada, desconectadas e independientes, sino, percibir desde un todo que afecta y se beneficia del bienestar de cada individuo. El Ministerio de Educación Pública [MEP], en su Política Educativa (MEP, 2017) toma en cuenta, como uno de los paradigmas de la educación de este país el paradigma de la complejidad. Se plantea desde este modelo que “el ser humano es un ser autoorganizado... Las personas estudiantes se desarrollan en un ecosistema bionatural... En el ámbito educativo... considera que la acción humana, por sus características, es esencialmente incierta” (págs.8-9).

Lo anteriormente citado, es relevante ya que, desde la dirección del centro educativo, se debe superar el apego a lo pasajero, al competir por el competir (entiéndase lo anterior como dar impulsos al ego que nubla el entendimiento). Bauman (2013) advierte, precisamente que, de modo constante, en la sociedad, se nos incentiva y predispone a actuar de manera egocéntrica y materialista. Por eso, la persona docente directiva está llamada a impregnar el deseo de promover la superación del ego. En este sentido, el compromiso ético profesional consiste en potencializar los procesos de hermandad y de comunidad profesional. No se trata, en sentido peyorativo, de una quimera. Boff (1996) menciona que esto es una utopía desde la conciencia “la conciencia se hace co-creadora del universo. Cuanta más conciencia, más creación, más aceleración de la evolución y más orden ascendente” (págs. 78-79).

¿Cómo aportar a la construcción de un centro que sirva a una educación de calidad? la Maestría de la ULaSalle me permitió comprender que, solamente se logra tomando conciencia de la complejidad desde la cual se construye. Este aspecto es muy importante, porque el accionar de la gerencia educativa debe ser desde la mirada del cambio, el cual se encuentra en un modo de “siendo”. En otras palabras, la dirección de centro solo cuenta con dos opciones: o estancamiento y ruptura egocéntrica, o complejidad dinámica en constante cambio que, tiende hacia la construcción de la verdad (lo que llamo un “siendo” porque no tiene pausa, sino que es continuo).

En la misma línea de pensamiento de Morin, es importante tener presente que el conocimiento es una aventura incierta. Un aspecto que también me ha transformado, en este sentido, es la idea de que como docentes directivos formamos parte de un grupo en crecimiento, en formación, en constante aprendizaje, que aprendemos inclusive del error. Formamos parte de un grupo que debe aprender a relacionarse en forma vital. El trabajo en equipo en un centro educativo no está centrado en egoísmos ni agresiones. Desde este sentir, el curso de la vida se entiende centrado en el amor, es emocional y no racional. No es posible potenciar procesos de hermandad y de comunidad profesional sin que estén centralizados en el amor. Esto es así porque, como explica Maturana (2002) “somos seres humanos amorosos «por eso» pensamos que el espacio educacional debe ser también un espacio de amor, cooperación y respeto y no de rivalidad o lucha” (p. 64). Quizás lo más difícil de apropiarse (lo digo por experiencia propia, además) sea esta idea de que la inteligencia, la memoria y las decisiones humanas no son por completo racionales porque están de por medio las emociones. Según Capra (1992) tomamos decisiones movidos por las emociones.

En fin, ¿por qué lo anterior es relevante para este ensayo? porque, precisamente, con lo que contamos como personas docentes directivas para trabajar y lograr cambios son las emociones y los sentimientos, lo cual se debe potenciar para generar procesos de hermandad y comunidad profesional; que no es otro asunto más que elevar los niveles de conciencia, en el decir de Boff: conectarnos entre los seres vivos es la forma más alta de vida. Por eso, la Educación es también un ámbito para lograr más conciencia de todos los miembros de la comunidad educativa; si no lo potencializa la gestión de la persona docente directiva, entonces se expone al centro a la autodestrucción.

La consideración de la “otredad” en la Organización Educativa

Es un hecho bastante generalizado que, en el ámbito educativo, predomina el actuar a través de sanciones para resolver problemas tan diversos como rendimiento, relación o autoridad. Ni qué decir con respecto a conflictos intrapersonales. Esta autodestrucción me parece que puede ser latente; ya que implica, de parte de la persona docente directiva, conocer por qué y su desarrollo, pero, principalmente, debe tener la voluntad de resolver; implica mediación holística lo cual, necesariamente, incluye dar continuidad en el tiempo.

Dado lo anterior, la cultura de la fraternidad y la comunidad profesional no puede ser entendida como una cuestión social porque se trata de una vivencia, un estilo de vivir en el ámbito educativo; es toda una biología del amor que implica el respetarse a sí mismo y a la otra persona. Esta línea de pensamiento-acción es la que, a mi parecer, se logró inculcar en la Maestría en Administración Educativa de la ULaSalle; no se hubiera podido fluir a lo largo de los ciclos sin esta evolución de la conciencia. El punto es que, lo mismo que vivimos estamos llamados a compartir: la sensibilidad, la honestidad, la sabiduría de las relaciones humanas, la empatía, la búsqueda del bien común, la conexión con la sabiduría interior, el respeto a las diferencias, a las formas de pensamiento, todo esto a través de la cotidianidad. Sin este compromiso ético es más probable el conflicto, la desigualdad, las enfermedades, el sufrimiento, en fin, la catástrofe del proyecto de centro.

En este mismo sentir, Schiavo (2012, p. 132) propone una serie de consideraciones para dejar de entender a la otra persona como una amenaza; lo cual es especialmente relevante en este punto porque tiene aplicación práctica tanto para la persona docente directiva como para los demás miembros de la

comunidad educativa; es decir, se aplica tanto para quien potencializa como para quienes viven los procesos de hermandad y comunidad profesional en un centro educativo. El autor señala que, si se toma en cuenta que la vida es “camino” no debería incomodar la persona “extraña” o quien piensa diferente. En este caminar se debe hacer frente a lo desconocido, a lo nuevo, a la incertidumbre, nunca “cerrar puertas”. Como vamos en camino, estamos siempre en viaje, debemos tener disponibilidad de “desarraigo”, mentalidad de cambio continuo, búsqueda, deseo, perseverancia; en fin, no se trata de otra cosa más que “tender hacia la vida” porque quedarse cerrados en sí mismos equivale a la muerte (mía y de la otra persona).

Por eso, como comunidad profesional, la búsqueda de la verdad siempre es el resultado de un proceso que no acaba y, al mismo tiempo, es colectivo; este punto es particularmente importante (porque estoy convencido), de que no existe una verdad impuesta, sino un producto de las relaciones: al dejar fluir este proceso, que implica admitir a la otra persona en su “misterio”, que no siempre logramos percibir y se escapa de nuestras manos. Esto conlleva darle la oportunidad para que se manifieste y, entonces, se entra así en la sintonía; de ahí se sigue que los procesos de hermandad y comunidad profesional sean “simpáticos” (de sentir junto).

La relevancia, de cuanto se ha comentado hasta aquí, para la Gestión Educativa, está en que esta forma de “pensar-sentir” evita barreras, separaciones, indiferencia. Por lo tanto, se trata, de un compromiso ético y de una responsabilidad humana.

No cabe duda de que la vivencia de valores supone que como seres humanos tenemos el “don” de crearnos una vida vivible y un futuro que puede hacerse. En palabras de Ende (1997) se debe sentir que el mundo es algo propio, algo humano “que no supere el intelectualismo mediante la irracionalidad, sino (...) mediante un pensar con más contenido real, o sea, más cercano a la vida que vuelva a introducir en el ámbito de la experiencia humana” (p. 94). Considero, con mucha convicción que, en cierto sentido, la dinámica de la organización lo lleva a uno a repensar los valores, las percepciones, las ideas, los modos de vida y las formas de relacionarse con los demás.

En mi opinión, esto es significativo si se entiende desde una evolución de los niveles de conciencia, que descubro, en mi opinión, como “el influjo de lo divino en nuestra vida”; me parece que, entre más nos llenemos de amor, más seremos capaces de amar incondicionalmente de forma íntegra y auténtica como forma de superar el egoísmo, la competencia, la exclusión y todo aquello relacionado con la autodestrucción.

En este punto, es importante hablar en clave de desafíos y oportunidades. Briggs y Peat (1999) señalan que

Es gracias al diálogo en la diversidad, donde surge el potencial creativo. (...) tratamos de profundizar más (...) para crear una situación en la que suspendemos nuestras propias opiniones y juicios de tal modo que seamos capaces de escucharnos unos a otros. (p. 96)

De ahí que entiendo la comunidad profesional como la competencia relacionada con el aspecto laboral y que aporta un papel importante dentro de la calidad de la educación; hace referencia al diálogo intersubjetivo entre profesionales de la comunidad educativa y permite crear nuevos significados, así como crecimiento a nivel personal y del equipo. Esto es posible, porque el conocimiento de cada miembro no solo es académico, sino también, experiencial, relacional. Los aportes personales acometen la emergencia y la implantación de propuestas innovadoras para el centro educativo.

Retomo en este punto, cómo la Universidad de La Salle nos ha empoderado desde un nuevo paradigma. Esta promoción 2021 de la Maestría en Administración Educativa, ha contado con la experiencia de diversos profesionales quienes, gracias a sus años de experiencia, han enriquecido cada encuentro de clases con preguntas generadoras, vivencias, sentires y propuestas de accionar. Todas las personas facilitadoras a cargo de las materias fueron sensibles en este aspecto y permitieron la construcción de significados durante los encuentros académicos.

Considero que esto no solo es congruente con nuevas epistemologías y paradigmas en educación, sino que, además, imprime un carácter valioso para quien tendrá a cargo los equipos de trabajo en la comunidad educativa, porque los procesos de hermandad y de comunidad profesional son un espacio en donde se vive el aprendizaje dialógico y la solidaridad. La persona docente directiva debe potencializar, entiéndase comunicar potencia o incrementarla, desde la solidaridad, ya que es la única base y valor común para el aprendizaje dialógico que significa respetar diferencias y superar enfoques relativistas para contribuir enriquecimiento mutuo.

Liderar con humildad en la Administración Educativa

La experiencia en la Maestría, principalmente en las actividades de las Semanas de Transversalización², ha permitido superar lo meramente disciplinar académico, de hecho, esto es lo propiamente auténtico de la orientación lasallista; porque, no se puede potenciar procesos como docente directivo sin una conciencia social y solidaria, enfocada en superar lo injusto y lo que atente contra la equidad o la no discriminación, de ningún tipo.

Desde este punto de vista, los procesos de hermandad y comunidad profesional no pueden ser potencializados sin promover el cuidado de la vida, la relación de la persona consigo misma y los demás, así como el profundo respeto como valor necesario que debe tener una persona líder y más aún en el ámbito educativo. A más fraternidad, más comunidad profesional, cuando se implica el diálogo y el reconocimiento de las individualidades en la comunidad educativa; quiere decir que, como docente directivo, cuando se potencializan estos procesos, se favorece una cultura de inclusión que valora la diversidad. Se trata de relaciones vitales que, desde la espiritualidad lasallista, adquieren una nota: “encuentro de interrelaciones que coadyuvan a ser más humano”.

Bohn (1988, p.58) citado en Alfaro (2014, p.10) se refiere a la Comunidad de Aprendizaje como modelo alternativo a la escuela tradicional dice que “necesitamos un tipo de diálogo, en el que de verdad seamos capaces de escucharnos mutuamente”. La persona docente directiva debe tener presente que lo anterior conlleva un compromiso y una participación integral por parte de todas las personas involucradas. Por eso, si se quiere una educación de calidad, debemos potencializar esta transformación. Entonces, ¿qué se entiende por procesos de hermandad y comunidad profesional? En mi experiencia, al haber sido impregnado del currículo de la ULaSalle en Administración Educativa, es lo que se vive en un centro educativo de calidad que manifiesta y desarrolla valores y conductas responsables, se reflejan intereses, necesidades y capacidades sin exclusión, se trasciende el aula; se vive con fuerte sentido de responsabilidad laboral, se comparte una visión, hay retroalimentación entre los miembros, se estimula la cooperación para trabajar en equipo, también una cultura de sabiduría; se provoca la conciencia indagatoria, se fomenta el trabajo “inter” y “trans” disciplinario; los procesos se orientan al bien común, a la justicia social y a la asiduidad en la vivencia de los valores que enaltecen la dignidad de la persona humana.

Insisto con la idea de que la persona docente directiva asume un compromiso ético profesional que tiene como fundamento la humanización de la gestión para una educación de calidad; esto implica liderar procesos en los que se constata la coexistencia en el conocimiento y en la vida. Por eso, hago hincapié en mi tesis, sobre el compromiso ético profesional que consiste en potencializar los procesos educativos. El centro educativo trasciende lo meramente organizacional y da paso a coaprendientes de la vida, en una comunidad de aprendizaje, cuyo ámbito es el centro educativo y en donde se dan encuentros y desencuentros, lo que Gutiérrez (2006) llama “intercambio de seres, saberes, poderes y placeres” (p. 63). La Gerencia Educativa tiene esta urgencia ética. Deja de ser un simple compromiso “profesionalizado” (entiéndase: una serie de procedimientos e informes que responden a una estructura vertical jerárquica).

2. La Semana de Transversalización es una semana donde se realizan experiencias de aprendizaje –que tengan impacto significativo– en torno a temas derivados de los cuatro ejes transversales (lucha contra la pobreza y la exclusión; ecología y cuidado de la vida; comunicación, cultura y diversidad; y relaciones vitales y espiritualidad) (Universidad De La Salle, 2018).

Se trata de la vivencia de valores y posibilidades creativas de transformación, y esto requiere liderazgo. En este sentido, hemos asumido con convicción que no se necesita para lograrlo, hacer labores épicas, sino actuar con humildad en las actividades del día a día.

En este punto, evoco la reseña de la obra “Liderar con humildad: 12 lecciones del Papa Francisco” de J. Krames en la que se exploran principios y se muestra cómo las personas líderes y profesionales pueden adaptarlos a su ámbito de trabajo con resultados igualmente impresionantes. Este autor escinde, a partir de las homilías y discursos del papa Francisco, ideas considerablemente valiosas. Por ejemplo, que la audacia y la creatividad son la solución frente a un orden establecido de “acomodamiento” o “zona de *comfort*” el cual impide en las organizaciones repensar los objetivos, las estructuras, el estilo y los métodos.

Según el punto de vista del papa Francisco, captado y compartido en la obra de Krames (2015) la tendencia de una organización de quedarse en el famoso “siempre se ha hecho así” debe ser extirpada a tiempo. Nótese que estamos frente a dos buenos consejos: 1- no procrastinar en materia de decisiones que afectan el dinamismo institucional; y 2- pensar en modo divergente para afrontar al adormecimiento que provoca mantenerse en una zona de confort. Frente a una realidad dinámica, cambiante, el Papa comenta: “una postulación de los fines sin una adecuada búsqueda comunitaria de los medios para alcanzarlos está condenada a convertirse en mera fantasía” (Krames, 2015, p. 156). Por eso, la Gestión Educativa asume como imperativo ético profesional superar todo artificio “fantasioso”, que “simule” una Educación de Calidad. ¡Qué importante es escuchar, diagnosticar, tomar el pulso de las necesidades! Porque visto desde el papa Francisco, ¡cuántas instituciones simulan una educación de calidad! (Afortunadamente, aquí va una nueva generación de docentes en función directiva con orientación lasallista).

En razón de lo anterior, considero que todas las personas responsables del cumplimiento de los fines de la Educación, deberían entrenarse para percibir cualquier situación significativa que pueda afectar o disminuir la calidad del servicio en este ámbito; aún más, deberían estar en capacidad para anticipar y, eventualmente, convertir en prioridad máxima aquello que pueda entorpecer la marcha trazada para la organización. Desde luego, esto no es fácil, porque todo empieza con la actitud.

Krames (2015) anota que se debe “subordinar tus objetivos y deseos personales (...) lo que tú quieres en este momento no es importante; la organización y sus necesidades están primero”. (p. 138). En este sentido, ¿cuáles pueden ser los desafíos a los que se enfrenta una persona docente en función directiva? Uno de los desafíos consiste en vencer la arrogancia, que implica una mentalidad cerrada y una actitud, en consecuencia, en la que se cree tener todas las respuestas. Es lo que se quiere dar a entender con la palabra “insularidad” (Cfr. Krames, 2015, p. 83); es decir, vivir de forma separada como en una isla, creyendo que se puede prescindir de los demás. Es la mentalidad de no tener nada que ver con los demás, de que no se necesita de su ayuda o de que se tienen todas las respuestas. Nada más alejado de la realidad, particularmente en este contexto de pandemia por COVID-19.

Por eso, el liderazgo en el cual se nos ha formado a lo largo de la Maestría, es aquel en el que se tiene la convicción de que ningún ser humano es superior “en comparación con”; toda persona merece respeto y dignidad, lo cual implica creer en su grandeza como ser humano. No puede haber liderazgo sin acercamiento, sin comprender las necesidades y preocupaciones de la otra persona; tampoco sin conocer las fortalezas y debilidades, los estados de ánimos de la comunidad educativa. Esto supone que haya una constante evaluación; no juzgar sino dialogar y concentrarse en los puntos fuertes; porque solo escuchando con compasión y respeto se entra en el verdadero crecimiento y desarrollo para el centro educativo. Los problemas se abordan desde la raíz mediante una actitud positiva, abierta, con coraje y audacia. De ahí que, esquivar generalmente no funciona. Siendo proactivo es posible detectar aquello que sustente la autodestrucción de la comunidad educativa. Definitivamente, el liderazgo de una persona docente en función directiva debe caracterizarse por salirse de la zona de confort.

Desde este enfoque del Papa, la Gestión Educativa del siglo XXI está llamada a orientarse hacia los intereses generales de la sociedad. Esto requiere demostrar habilidades de resolución holística mediante la superación de antagonismos e intereses individuales, que al final tiene que ver con competencias para la vida en comunidad consensuada (definitivamente, un tema para otro artículo de REDPensar).

Conclusión: la orientación lasallista

La Gestión Educativa en el contexto de la sociedad compleja, implica tener claro que la organización educativa es un sistema social vivo. Como organización humana, la Comunidad Educativa es una red organizada que contiene redes más pequeñas en su interior. En fin, estamos frente a una organización holista, compleja, dinámica, con sus autonomías y capacidad para transformarse y fluir. Se trata de toda una vitalidad en donde los procesos de hermandad y comunidad profesional incrementa la dignidad y la humanidad de sus miembros. De esta forma, se puede responder de manera oportuna al contexto y a los retos que se presentan en el ámbito educativo.

Al término de la Maestría en Administración Educativa en la ULaSalle, nada volverá a ser igual que antes. En un contexto saturado de verdades a medias, discursos vacíos y discusiones sobre políticas educativas, la Gestión Educativa requiere una visión realista- holista-humanista. Es un orgullo laborar en el ámbito educativo, su relevancia es incuestionable, sabiendo que educa desde quien abre el portón del centro educativo, hasta el más alto nivel de supervisión educativa. Más aun, el ejercicio de la docencia directiva, es de máximo profesionalismo: hacer cuanto sea posible, todo lo que esté al alcance, para aportar por una educación de calidad, ya que la persona, su dimensión actitudinal, marca la dirección del centro en áreas como tecnología, disciplina, currículo, formación permanente, cultura organizacional, condiciones laborales, en fin, la tarea educativa.

La Gestión Educativa sin una “ética mínima”, en el decir de Boff, está encaminando al Centro hacia su autodestrucción. La persona docente directiva que se compromete en la potencialización de procesos de hermandad y comunidad profesional en la sociedad compleja, está mediando para que los grupos de trabajo lleguen a relacionarse en forma vital como nos enseña todavía hoy Gutiérrez (1990), porque esta es la base para el futuro de una educación de calidad. Sólo en el mutuo respeto es posible la colaboración, lo cual requiere tiempo para escuchar, así como un ambiente más consensuado en lugar de uno “ponzoñoso”.

La persona inteligente no es la que mejor razona sino quien, “haciendo uso pleno y consciente de su intuición, se autorrealiza en el amor y el gozo de la vida” (Gutiérrez, 1990, p. 30). La experiencia como aprendiente de la Maestría me lleva a apropiarme de este accionar; es decir, cambiar la idea de que no se “es profesional”, no se es “una persona docente directiva”, en cambio, se debe decir, soy una persona que me realizo en la docencia directiva y contagio, a la comunidad educativa que lidero, de la autorrealización en la hermandad y la comunidad profesional.

Dicho todo lo anterior, y siendo “afectados” por el Proyecto Educativo Universitario Lasallista, especialmente en un contexto de pandemia por el COVID-19 en donde se hizo frente a la Educación Virtual, esta generación de la Maestría, ¿cumplirá con acciones y estrategias de desarrollo holista a favor de la comunidad educativa?, ¿será capaz de hacerle frente a la planificación y al manejo de los recursos presupuestarios, materiales y financieros?, ¿cumplirá con la impronta investigativa de la persona docente en función directiva para orientar el quehacer institucional?, ¿tendrá el liderazgo y control para hacer observar la normativa sobre el desarrollo de las actividades educativas?, ¿cumplirá con la intrínseca relación entre las Direcciones Regionales, la Supervisión y las instancias que participan en el fortalecimiento de la Política Educativa? Pues, “hijo de tigre, sale pintao” y esta Generación 2021 de la ULaSalle cuenta ya con un “saber para servir”

Referencias Bibliográficas

- Alfaro, M. (2014). Comunidad de Aprendizaje: una propuesta para evocar cambios en educación. *REDPensar*, 3 (1), 1-12. <https://bit.ly/30g8P1V>
- Bauman, Z. (2013). *Sobre la educación en un mundo líquido. Conversaciones con Ricardo Mazzeo*. Editorial Paidós.
- Boff, L. (1996). *Ecología: grito de la tierra, grito de los pobres*. España: Editorial Trotta.
- Bohn, D. (1988). *Comunidad de aprendizaje. Un modelo alternativo a la escuela tradicional*. www.educaragob.es/cpjemonz/comunidades.htm
- Briggs, J. y Peat, D. (1999). *Las Siete Leyes del Caos*. Editorial Grijalbo.
- Capra, F. (1992) *El punto crucial* (G. de Luis, trad.). Editorial Troquel.
- Ende, M. (1997). *Carpeta de apuntes*. Editorial Alfaguara.
- Francisco. Vaticano. *Carta encíclica Laudato Si del santo padre Francisco sobre el cuidado de la casa común*. 24 de mayo del 2015. Recuperado desde <https://goo.gl/BePiYm>
- Gutiérrez, F. (1990). Siento, percibo, amo...Ergo sum. *IDEAS*, 1-39.
- Gutiérrez, F. (2006). *Doctorado de la Tercera Cultura*. Editorial Nuestra Tierra.
- Krames, J. (2015). *Liderar con humildad: 12 lecciones de liderazgo del Papa Francisco*. Editorial Alienta
- Kuhn, T. (2004). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de Cultura Económica
- Maturana, H. (1988/2001) *Emociones y Lenguaje en Educación y Política*. (10ª ed.). Dolmen Ediciones S. A.
- Maturana, H. (1996). *El Sentido de lo Humano*. Dolmen Ediciones.
- Maturana, H. (2002). *Transformación en la convivencia* (2ª. ed.). Dolmen Ediciones S.A.
- Ministerio de Educación Pública [MEP]. (2017, 13 de noviembre). *Política Educativa. La persona: centro del proceso educativo y sujeto transformador de la sociedad*. Consejo Superior de Educación, sesión N°64-2017. <https://bit.ly/3bZW5hf>
- Morin, E. (1994). *Introducción al pensamiento complejo*. Gedisa.
- Schiavo, L. (2012). *La invención del diablo. Cuando el otro es un problema*. Lara Segura y Asociados.