ÉTICA Y LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES EDUCATIVAS

Autor: Uzcátegui A.

RESUMEN

Actuar éticamente en el campo laboral escolar obedece a una finalidad: obtención de valor en las organizaciones traduciéndose en más productividad, competitividad, mejor atención al usuario, logrando ganar mayor participación en él. Este ensayo es el producto de una revisión teórica sobre las representaciones sociales, su vinculación con la definición de valores y la gerencia en el ámbito educativo. Este ejercicio intelectual se realizó empleando el análisis de contenido y crítico. En suma: Es necesario que los docentes en funciones directivas y/o gerenciales escolares respondan a las nuevas exigencias humanísticas de la educación desde una praxis ética y moral.

PALABRAS CLAVE

ética, liderazgo, organizaciones educativas

PLANTEAMIENTO INTRODUCTORIO

Actuar éticamente obedece a la necesidad de la deficiencia de valor en las conductas de las personas que forman parte de las organizaciones: baja productividad, competitividad y cuestionada atención al usuario. En este sentido los valores éticos se han impregnado en el acontecer organizacional, experimentando un retorno a la espiritualidad, reflejando un comportamiento más integral en virtud de un signo exclusivamente de emprendedurismo que se relaciona con su fin último; servir a la sociedad donde se inserta. En atención a lo planteado, la función directiva se considera un factor esencial para el fortalecimiento de los procesos que se generan dentro de las instituciones educativas, además, es el elemento motivador de las condiciones profesionales del educador.

En este orden de ideas, es necesario que los docentes en funciones directivas actúen como agentes de cambio educativo, para lo cual deben poseer cualidades específicas que respondan a las nuevas exigencias humanísticas de la educación, requiriéndose para ello un educador con poder moral que demuestre sus virtudes al vivir y convivir de acuerdo a una concepción ética de la vida. De este modo, se plantea la necesidad de la promoción de la gerencia afectiva para el logro de la gerencia eficaz mediante la perspectiva de la filosofía organizacional humanista donde los docentes en ejercicio gerencial trabajen en pro de la esperanza, dignifiquen la vida, promuevan la convivencia social y ética, formación de la conciencia recta, capaz de afrontar y gestionar los problemas gerenciales con justo criterio con el propósito de adoptar una actitud humana y responsable ante el yo y comprometida con el otro.

DESARROLLO ARGUMENTAL

Las sociedades como la venezolana se enfrentan a disyuntivas como los niveles de inequidad, caracterizados en todos los órdenes, “la capacidad del Estado

para crear colchones de amortiguación social" (HURTADO, 2004 p. 15), lo que conduce a un reforzamiento de la distribución desigual de fortalezas, debilidades y oportunidades entre los ciudadanos, como nación, y los semejantes.

En tal sentido, la elaboración acertada de políticas educativas por parte del Estado, va mucho más allá del gobierno y de la administración a todos los niveles, su puesta en práctica incorpora a todos los ciudadanos de acuerdo con la capacidad de respuesta, la calificación de los resultados, y la estimación de los aciertos. Estos postulados exigen que se avizore en cuanto al desarrollo de las distintas ideas que surgen en el inmenso campo de la teoría y la práctica pedagógica, para tomar de ellas lo que resulte de utilidad y adaptarlo a la realidad, sin que se constituyan en imitación de modelos foráneos educativos.

Por lo cual se deben tomar en cuenta los pensadores que han propuesto esquemas de organización, de ética, valores y poner en práctica dentro de cada centro educativo modelos como sistema de ideas que orienten la organización escolar venezolana, ya que ésta alberga a unos cinco millones de jóvenes, desde los primeros nueve años de su formación, entre los seis y los catorce años de su existencia, tal vez los más importantes de toda su fase formativa.

Al respecto, Pérez (2004) señala:

> Por estar muy convencido que tanto la humanidad como la educación atraviesan una profunda crisis de orientación y de sentido, se deben realizar propuestas por una pedagogía para la formación integral de la persona, con un ferviente llamado al coraje y la esperanza. (p. 15)

En este contexto, la educación no puede ser otra que el desarrollo pleno e integral de la persona. En 1980 Mounier (citado por Pérez, 2004 p. 22), "se trata de despertar el ser humano que todos llevamos dentro, a través de la educación que nos ayude a construir la personalidad y encauzar

nuestra vocación en el mundo".

Es por ello que, se habla de la necesidad de "una educación para la vida", muy pocas veces se toman en cuenta la vida de los docentes y ciertamente, los centros educativos no son lugares de vida, en los que se aprenden a vivir y convivir. De ahí la necesidad de modelos pedagógicos que analicen los hechos que salpican la vida educativa, y las teorías que lo sustentan, capaces de transformar la cultura organizacional de las instituciones escolares para contribuir a la formación integral de las personas, de modo que se comprometan con el propio desarrollo y el de los demás.

Tal como lo refiere Pérez (2004), "se trata, en breve, de gestar centros educativos con vocación a la innovación, la democratización y la búsqueda permanente de la calidad educativa, que implican claridad en los fines, objetivos, procesos y medios que garanticen calidad de los aprendizajes". (p. 23)

En Venezuela, el sistema educativo sufrió un cambio estructural a nivel de la Educación Básica a partir del año 1996, el cual es referido en un documento emanado del Ministerio de Educación denominado: "Reto, Compromiso y Transformación". En este se plantea la reforma educativa en un Nuevo Diseño Curricular que dio origen al Currículo Básico Nacional (CBN, 1997) y sus posteriores reformulaciones.

La reforma educativa (Ministerio de Educación, 1997 p. 15), señala en la introducción al Currículo Básico Nacional: "El Ministerio de Educación tiene entre sus objetivos prioritarios mejoramiento de la calidad de la educación que se ofrece a los niños y Jóvenes del país". En este orden de ideas, Burker (1987), señala: "Los valores que son fundamento del desarrollo organizacional incluyen enfoques humanísticos y cooperativos para cambiar la vida de la organización". (p. 14)

Dentro del contexto de la declaración anterior se visualiza la importancia de las escuelas en la formación de los implicados en el proceso educativo, a saber, estudiantes, personal directivo,

docente, administrativo y obrero, puesto que en ella, el niño aprende los aspectos básicos para el cabal desenvolvimiento en la vida como pueden ser: hábitos, valores, y los roles sociales que debe cumplir al poseer una amplia variedad de habilidades y conocimientos.

Sin embargo, la recuperación y el fortalecimiento de la educación, la escuela asuma los siguientes principios: abrirse y conectar la institución con la vida, romper el distanciamiento entre las áreas y la experiencia de los alumnos y alumnas en contacto con la realidad, y adoptar una actitud profundamente crítica y constructiva a favor del desarrollo de los valores éticos fundamentales para la vida. Como consecuencia de todo lo anterior, "…en la escuela debe dotarse a los alumnos y alumnas de las capacidades necesarias para conocer e interpretar la realidad y para poder actuar sobre ella" (Ministerio de Educación, 1997 p. 25). Sin embargo, los agentes ejecutores de estas políticas educativas son los docentes, quienes a su vez son dirigidos por los directivos, y conjuntamente, con los supervisores conforman la micro organización del sistema educativo, a la vez, los entes gubernamentales, son quienes diseñan, y orientan los lineamientos políticos y educativos a nivel macro de la planificación nacional.

Situaciones como las señaladas permiten afirmar que el Desarrollo Organizacional de las instituciones debe ser objetivo primordial en la gestión de los supervisores, directivos y docentes, acompañados por los representantes y comunidad en este proceso de cambio. Esta transformación educativa, asegurará el alcance de metas del plan rector de las instituciones y la ejecución de los mismos, para afrontar la realidad y plantear otra forma de ver la educación, que conlleve a organizar los espacios escolares, el tiempo académico, las actividades y las relaciones sociales e interpersonales, así se pueden vivenciar intercambios académicos y sociales que induzcan a la solidaridad, la colaboración, la experimentación compartida, la búsqueda, la crítica y la creación.

En tal sentido, el Desarrollo Organizacional es una respuesta al cambio, una estrategia educativa compleja que tiene por objeto modificar las creencias, actitudes, valores y estructura de las organizaciones, de modo que puedan adaptarse mejor a nuevas tecnologías, mercados y estímulos y a la rapidez del cambio mismo.

Cabe destacar que, desde el mes de marzo (2008), en todo el país se inicia la facilitación de talleres, y en consecuencia, la prensa nacional se hace eco del pensar docente en cuanto a la calidad y función de los mismos, siendo las protestas constantes entre docentes, padres y representantes tanto del sector educativo público como privado. El devenir profesional indica que, las decisiones sobre la acción educativa, no pueden separarse de la realidad en la que tienen lugar dicha acción y al margen de las personas que operan en dicha realidad. Por ello, es preciso, avanzar hacia un modelo de gestión sistémico, centrado en los contextos reales y en las personas que actúan en ellos y definido por una red de comunicaciones con direcciones múltiples y diversas, donde evaluar la calidad de la educación ha de estar al servicio tanto de los aprendizajes como de la gestión del sistema educativo (UPEL, 2006 p. 26).

Sobre la base de los planteamientos anteriores, se indica que la misión del profesional de la docencia está enmarcada en la concepción dedicada a prestar servicios públicos de calidad y comprometida a responder a necesidades y expectativas de la comunidad, proponiendo retos constantes, estimulando el trabajo en equipo, brindando afecto, respeto y buen trato, donde se evidencien los valores, entre los cuales deben predominar los siguientes: honestidad, amistad, responsabilidad, solidaridad, productividad, tolerancia entre otros, lo que dará como resultado un cambio positivo y de transformación nacional, tal como lo refiere la concepción del desarrollo axiológico organizacional que se plantea en el presente ensayo.

Como alternativa de cambio, la

ética es factor clave y permite fomentar los valores que con el tiempo, conduzcan a establecer la cultura de calidad dentro de las organizaciones educativas, orientadas a mejorar los procesos de resolución de problemas y de renovación, a través de una administración más colaboradora y efectiva con la asistencia de un agente de cambio, o catalizador, y con el uso de teorías y la tecnología pertinente a la ciencia del comportamiento humano.

Se puede señalar, que la conducción ética de la organización como una serie de conceptos de diversas índoles, relacionados entre sí, con un objetivo común, buscar el desarrollo y consecución de objetivos generales coincidentes de una organización, con metas particulares de los individuos que la integran. No debe extrañar que se pueda considerar como una filosofía porque es básicamente una forma de pensar, interpretar y de actuar dentro del contexto organizacional o institucional de una sociedad.

Definitivamente se puede decir, que el concepto de desarrollo axiológico organizacional está íntimamente unido a los conceptos de cambio y de capacidad adaptativa de la organización a los procesos de cambio. La gerencia, desde luego debe saber aplicar los mismos y evitar toda resistencia a ellos. No cabe la menor duda la manera que este agente de cambio estimulará el micro-comportamiento para llegar al comportamiento organizacional. Las normas y valores organizacionales pueden ser cambiados mediante principios y valores del individuo. Este cambio, dará como resultado la posibilidad de lograr que las metas de los individuos se integren con los objetivos de la organización, donde el trabajo sea estimulado y conlleve posibilidades de desarrollo personal.

Por otra parte, la gran misión en toda organización es la productividad que desarrollan los equipos de trabajo, y para ello es necesario contar con una buena capacitación, excelente cultura organizacional, integración, una gran moral de grupo, y un verdadero espíritu de pertenencia, que permita promover

todas las condiciones del logro, aspectos estos que jamás deben descuidarse. Tomando en consideración los valores que forman parte de la cultura organizacional educativa, cada uno de los profesionales de la docencia, tiene la responsabilidad de mantener las normas de conducta que la comunidad y los usuarios de los servicios que ella presta y esperan de ellos, y a la vez, resguardar la integridad de la institución. Además, los docentes son responsables ante la opinión pública por la labor realizada en los planteles en los cuales están adscritos tal como lo estipulan las leyes y reglamentos que les atañen, lo que conforma su desempeño profesional como docentes en una institución con parámetros de calidad.

Es importante resaltar que, (Giné, 2002 p. 35) señala que un sistema educativo de calidad se caracteriza por su capacidad para: “Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, ajustados a las necesidades de cada alumno”, para que todos puedan tener las oportunidades que promuevan lo más posible su progreso académico y personal. Promover cambio e innovación en la institución escolar, posibilitando la reflexión compartida sobre la propia práctica docente y el trabajo colaborativo del profesorado enrumbado a alcanzar los parámetros de calidad educativa y en constante relación con los valores éticos y morales de la institución y comunidad. En cuanto al concepto de valor, diversos autores le dan múltiples acepciones; entre ellos (Carreras, Eijo, Estany, Gómez, Guich, Mir, Ojeda, Planas y Serrats, 2001 P.9) señalan:

> El término valor en cualquier sociedad a través de la historia, se ha aceptado e interiorizado de forma distinta, está relacionado con la propia existencia de la persona, afectando su conducta y configurando y modelando sus ideas a la par que condiciona sus sentimientos. Se trata de algo cambiante, dinámico, que, en apariencia, hemos elegido libremente entre diversas alternativa.

En esta línea de ideas, los autores antes señalados, consideran que una educación sin contenido social basado en valores, es una visión incompleta de concebir la educación. En este sentido, el Ministerio de Educación (1997) plantea que una educación en valores debe promover cambios significativos que conduzcan a la formación de un ser humano capaz de desenvolverse en una sociedad pluralista en la que pueda, de una manera crítica, practicar como normas de vida los valores, los cuales son cualidades que caracterizan las acciones de los sistemas sociales. Al analizar la realidad social de las instituciones educativas del país, desde el punto de vista del enfoque socio historicista, plantea una gran y terrible realidad, todas ellas presentan crisis de valores evidenciados en el deterioro del servicio educativo y del producto egresado.

CONCLUSIONES

La preocupación de los directivos, en su función de mando debería estar centrada en crear una imagen, tal que, sus subordinados lo catalogaran como un colaborador más, orientador, escucha de su gente, generador de confianza; aceptado naturalmente por el grupo, buen comunicador, persona que apoye y ayude, que transmite seguridad. La ética es la plataforma para que los humanos adquieran una conducta admisible a fin de poder integrarse en el contexto en el cual se circunscriben los seres humanos y, dentro de él, alcanzar sus objetivos y metas personales y grupales, para el beneficio del bien común. Éste es el caso de los líderes gerenciales, quienes desde el desempeño laboral, inquieren el producto de fines relacionados con la satisfacción de necesidades.

La ética, aunque está relacionada íntimamente con la individualidad de los humanos, se va adquiriendo y reforzando mediante la interacción social. Se van alcanzando valores que rigen el carácter individual hacia el alcance de resultados esperados, hacia una forma de vida socialmente aprobado. Las compañías, en consecuencia, por constituir una

corporación moral, contribuyen a obtener el bien humano.

La ética permite a los individuos ejecutar lo ideado, admitiendo cumplir con las obligaciones inherentes a la profesión y el cargo u oficio que desempeña. Entonces, en una organización no se debe buscar exclusivamente la generación de beneficios económicos, sino también, trascender lo material y buscar beneficios sociales, mediante el manejo de los planteamientos teóricos que caracterizan la ética empresarial como factor clave para el éxito del liderazgo empresarial en los gerentes, a fin de satisfacer las expectativas de los grupos dentro y fuera de la misma y como medio de gratificación a la posibilidad para la evolución de actividad organizacional.

El gerente, en consecuencia, debe sobresalir como actor principal con responsabilidad ética en el centro educacional, dándole una naturaleza material y sensible a los proyectos que se formulen y a las idea, con el compromiso de ejecutar acciones con cimientos en la ética. Por esta razón, los gerentes son los dispositivos definitivos en la organización, no sólo como elementos para la eficacia y eficiencia, también como referentes a la hora de tomar y enfrentar decisiones éticas indispensables en los ámbitos estratégico, táctico y operacional.

El líder, en su gerencia, debe trabaja para ser aceptado por su don de gracia, que respalde al equipo con ayuda y orientaciones para cumplir con las metas prefijadas que se han negociado previamente. Él tiene la obligación de corresponder a la potenciación de las personas para que desarrollen sus inquietudes, iniciativas y creatividad, promoviendo la responsabilidad, el trabajo en equipo, el desarrollo personal. Las personas buscan líderes que lo representen, que orienten y apoyen, no que sea para dirigir empresas, corporaciones u organizaciones.

El liderazgo gerencial como proceso accede a dirigir las actividades laborales influyendo en los miembros de la institución, porque involucra a todos los empleados, en donde no se carece de poder para darle forma a las actividades, aunque

el líder tendrá más poder. Es la capacidad para usar las diferentes formas de logro, influyendo en la conducta de quienes lo siguen, apoyado en los valores morales, para lo cual se requiere una excelente, oportuna y consecutiva comunicación, que ofrezca la suficiente información sobre las diferentes alternativas planteadas y las tomas de decisiones para que hay respuestas a las propuestas con inteligencia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Burker, W. (1987). **Desarrollo Organizacional.** México: Addison-Wesley Iberoamericana. Traducción Ramón Palazón.

Carreras LL, Eijo P, Estany A, Gómez M, Guich R, Mir V, Ojeda F, Planas T y Serrats M. (2001). **Cómo Educar en valores. Materiales textos, recursos y técnicas**. (7ma Edición). Madrid: Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Narcea, S.A. De Ediciones.

Giné C. (2002). **Des de l'esfera dels valors. (La calidad desde la esfera de los valores)** publicado en el número 7 de la Revista Blanquema, URL-2002

Hurtado, J. (2004). **Metodología de la investigación, una comprensión holística.** Caracas: Ediciones Quirón - Sypal.

Ministerio de Educación. (1997). **Currículo Básico Nacional**. Caracas: Autor

Pérez, A. (2004). **Pedagogía para la formación integral de la persona**. Venezuela: III Encuentro Nacional con la Educación Básica.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (UPEL-IPB 2006). **Política y Praxis Educativa Curso de IV Nivel. Sub-programa de Atención a los Docentes en Servicio**. Caracas: ADOS UPEL- IPB.