

**Indagaciones sobre la relación ser y tiempo a la luz de Heidegger en las instituciones
educativas**

Katherine Miranda Calderón

Mg. Julio César Rubio Gallardo

Doctorando en Educación

Asesor Trabajo de Grado

Universidad de San Buenaventura – Cali

Facultad de Educación

Maestría en Alta Dirección de Servicios Educativos IV

Santiago de Cali

2015

TABLA DE CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	4
1.1 El tiempo como dimensión vital y como problema de investigación	6
1.2 La concepción del tiempo y la Revolución Industrial	9
1.3 El tiempo en la educación, la productividad y desarrollo	12
1.4 ¿Por qué pensar sobre esto?	15
2. CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL DEL PROBLEMA DE INDAGACIÓN.	18
2.1 Una lectura a la administración educativa desde las nociones de sujeto y tiempo en concordancia con los conceptos de ser y tiempo de Martín Heidegger.	22
2.2 Heidegger: tiempo y sociedad. Contexto teórico – conceptual.	23
2.3 Heidegger y la Fenomenología	33
2.3.1 Fases del Método Fenomenológico.	33
2.3.1.1 Reducción fenomenológica	33
2.3.1.2 La Construcción Fenomenológica.	35
2.3.1.3 La Deconstrucción Fenomenológica.	36

2.4 Principios conceptuales del pensamiento Heideggeriano.	37
2.5 La temporalidad del Ser.	44
2.6 El tiempo histórico y el tiempo administrativo.	45
2.7 El tiempo: observación desde la administración.	48
2.8 Concepto de administración.	53
2.9 Teorías de la administración.	65
3. ANÁLISIS	79
3.1 Lo administrativo	88
3.2 Sondeo	91
3.3 Sobre el manejo del tiempo para hombres y mujeres	99
3.4 Edad de jubilación y esperanza de vida en Colombia	101
3.5 El tiempo en la era globalizada y los hábitos de lectura en Colombia	102
3.6 La jornada laboral de Altos Directivos y docentes y el inicio de la escolaridad para los niños y niñas en Colombia	104
4. REFLEXIONES FINALES	106
5. BIBLIOGRAFÍA	109
6. ANEXOS	113

1. PRESENTACIÓN

En este ejercicio de indagación lo que vamos a presentar es un análisis crítico sobre el tema de cómo se piensa el tiempo en el ámbito administrativo de la educación, en el que el Alto Director y docentes juegan un papel central. El tiempo en la educación está determinado más allá de cómo se reglamente la organización de la jornada escolar, es decir, las horas de clase propiamente dichas. Debido a que la educación ha ido evolucionando de acuerdo con las exigencias del mercado laboral nacional e internacional, el tiempo se ha ligado también a la idea de productividad, a los procesos de calidad y de certificación, entre otros, lo que conlleva a que los diferentes productos que debe presentar el Alto Director y los docentes para dar cuenta de su trabajo, no respondan solo a fines educativos y pedagógicos, sino, en buena medida a fines administrativos.

En este sentido, es importante resaltar que el rol del docente ha cambiado de manera radical puesto que su labor ya no se centra en la socialización del conocimiento únicamente, sino que responde al cumplimiento de esos estándares de calidad y productividad al que las instituciones educativas, en mayor medida las de carácter privado, deben responder. Si bien es cierto que todos estos procesos se han hecho necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación de la calidad de las diferentes instituciones educativas, es también importante reflexionar en torno a lo que este cambio ha implicado en términos de cómo se concibe al docente, de los cambios y el aumento de la carga horaria –intra y extracurricular- que estas exigencias le imponen. Demandas como la de una mayor cualificación, dedicación de tiempo a la preparación de clases y a las innovaciones pedagógicas, la actualización de información en lo referente a estándares y procesos de certificación, traen como resultado una sobrecarga de trabajo extra para el docente que

pocas veces es tenida en cuenta o visibilizada por las instituciones, toda vez que se supone que éste debe responder a ellas como parte de su rol como agente educativo.

Los Altos Directores y docentes que como bien se sabe, enfrentan situaciones de toda índole: humana, psicológica, conductual y hasta familiar, con las que llegan los estudiantes al aula, pero que poco se reconoce o se tiene en cuenta por parte de las instituciones, ya sea por desconocimiento o porque se entiende, como dijimos antes, que todo esto hace parte de la labor del Alto Director y el docente sin mayores cuestionamiento. Sin embargo, es innegable el agotamiento, el estrés y el exceso de trabajo que todos estos procesos implican, que no es meramente un operador de contenidos, sino un ser integral con sus propias expectativas y necesidades personales.

Hemos querido encaminar esta reflexión a través de varios momentos. Primero, una breve revisión histórica frente al tema del tiempo y la forma en la que se concibe éste a partir de la revolución industrial, en la que la dinámica económica y el sistema productivo cambian la idea de tiempo que se tenía antes –medida por los ciclos naturales del sol y la luna-, incluso con la consolidación del reloj como artefacto por excelencia para mantener pendientes del transcurso del tiempo y medir las jornadas de trabajo de los trabajadores. Como segundo punto, pasaremos a proponer un análisis sobre el tiempo desde las elaboraciones filosóficas de Martin Heidegger, evidenciando una forma alternativa de entender la temporalidad, como un espacio histórico para que el Ser encuentre el sentido de su existencia, y trascendiendo la visión economicista y materialista del tiempo. De esta manera la reflexión ontológica y el método fenomenológico derivado del pensamiento Heideggeriano, se convierten en punto de apoyo para reflexionar el tiempo desde la realidad de los contextos educativos.

De este modo, podremos dar paso en el segundo capítulo, a una lectura de la administración educativa desde las nociones de Sujeto y Tiempo en concordancia con los conceptos de Ser y Tiempo planteados por el filósofo alemán Martín Heidegger. Finalmente, posterior a esta reflexión teórica, presentaremos en el tercer capítulo, un análisis ligado a algunos datos sobre el manejo del tiempo, que pueden darnos una idea sobre cómo la noción parcializada del tiempo, conllevan a desconocer y afectar aspectos centrales de la vida del Ser, como la salud mental y física, las relaciones sociales, los derechos, incluso la felicidad en el mundo moderno.

1.1 El tiempo como dimensión vital y como problema de investigación

La organización económica y social, así como el ritmo o la dirección del desarrollo de las diferentes sociedades está directamente relacionada con las formas en la que se ocupa el tiempo y las actividades que cotidianamente se llevan a cabo. Todos los seres humanos distribuimos nuestro tiempo de manera diferente, dependiendo de nuestra edad, nuestra profesión, nuestra clase social, el género y hasta la religión que profesamos. Por ello, el tiempo es una dimensión vital de la vida humana y la forma de manejarlo se materializa en prácticas en las que se conjugan diferentes visiones del mundo y en la que se priorizan o no dimensiones como la material o la espiritual.

Debido a los diferentes problemas propios de las sociedades modernas, –sobreproducción capitalista, consumo, estrés laboral, enfermedades por sedentarismo, entre otros-, el manejo del tiempo -cada vez más demandante y exigente-, se ha convertido en un tema importante no sólo para la economía, sino, también para ámbitos como la salud, la psicología, la pedagogía y las tendencias más alternativas, holistas que se ocupan del Ser, como la homeopatía, el yoga, el reiki, entre otros, tan de moda hoy, justamente por su

intento de armonizar el cuerpo y la mente ante los estragos generados por estilos de vida en donde el manejo del tiempo se hace de acuerdo a las demandas del sistema productivo, en detrimento de la salud mental y física. El tiempo no es entonces, un tema simple ni meramente cronológico. Como dimensión vital, determina el devenir humano y como tema de investigación ha sido relevante dada la existencia sobre estudios del uso del tiempo con fines múltiples en todo el mundo; en el caso que nos ocupa, lo que nos interesa es reflexionar en torno al tiempo como categoría dentro de la Alta Dirección.

Establecer cómo distribuyen el tiempo las personas en sus actividades cotidianas, ha sido una inquietud constante en investigadores alrededor del mundo. Las primeras investigaciones sobre el uso del tiempo se remontan a la primera década del siglo XX con estudios sociales sobre las condiciones de vida de la clase obrera, en barrios específicos de algunas ciudades de Europa y Estados Unidos, en donde se buscaba determinar la distribución entre trabajo y tiempo libre (Reeves, 1913. Citado en ENUT 2014).

En relación con el uso del tiempo, Colombia cuenta con un módulo denominado “otras actividades”, incluido en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), en donde a partir de septiembre de 2006 se miden algunas actividades no remuneradas y éstas comprenden aquellas que, en forma agregada, permiten aproximarse a la medición de tiempo que las personas dedican al trabajo no remunerado. Las más representativas de las diez actividades del módulo son: oficios que las personas realizan en su hogar, cuidado de niños, cuidado de personas enfermas, mayores y discapacitadas, ayuda en labores de campo o cría de animales, y autoconstrucción de vivienda (Ibíd).

Esta encuesta será retomada en el capítulo tres, en el que realizaremos el análisis de algunos de los datos que ha arrojado y otros datos concretos relacionados con el tiempo en el país, como el aumento de la expectativa de vida, el aumento de la edad para la jubilación, la edad de inicio de la escolaridad para niños y niñas, entre otros.

A la luz de los planteamientos del filósofo Martin Heidegger encontramos las siguientes líneas que exponen algunas apreciaciones sobre lo temporal.

“La temporalidad del “ser en el mundo” que de tal forma se pone de manifiesto, se revela al par como el fundamento de la específica espacialidad del “ser ahí”. Se trata de mostrar la constitución temporal del desalejamiento y la dirección. El conjunto de estos análisis desemboza una posibilidad de temporación de la temporalidad en que se funda ontológicamente la impropiedad del “ser ahí” y que conduce a la cuestión de cómo deba comprenderse el carácter temporal de la cotidianidad, el sentido temporal del “inmediata y regularmente” usado hasta aquí constantemente” pp. 363.

En este orden de ideas y en oposición a la consideración materialista del tiempo, se encuentra en Heidegger, una apreciación del tiempo que no se concibe sino como espacio para un hecho concreto como es que el Ser desarrolle su existencia, mediante actos concientes que carguen de sentido su “Ser en el mundo”. Así, cuando Heidegger refiere “desalejamiento y dirección” induce a la idea, que la temporalidad da lugar a un proceso de emancipación del Ser, determinados en los pasos del método fenomenológico que más adelante se describirá y como fruto de dicho proceso el Ser encuentra un horizonte hacía el sentido de la existencia. Por ello, considerando que la cotidianidad inserta al Ser en diversas dinámicas, la reflexión ontológica aterrizada a los fenómenos es pertinente en un ámbito tan

vital y común como el de la educación, en el que el Ser se ve encarnado en su multiplicidad de actores.

1.2 La concepción del tiempo y la Revolución Industrial

Desde las sociedades primitivas hasta nuestros días, ha existido la tendencia a establecer relación directa entre el manejo del tiempo y las actividades llevadas a cabo cotidianamente con los ciclos de la naturaleza. Las sociedades primigenias guiaban sus actividades a partir del ciclo de aparición del sol y de la luna, así como de las diferentes estaciones en los lugares en que era propio. Del mismo modo lo han hecho históricamente los campesinos, quienes determinan las fechas de cultivo y cosecha, en concordancia con los ciclos naturales, marcados por las fases lunares, puesto que esto determina el éxito de sus cultivos. Incluso a partir de dichos ciclos hay quienes determinan el sexo de un bebé por nacer, el corte del cabello, la realización de ciertas comidas, entre otros.

Pero ese manejo, digamos, armónico de las diferentes actividades de la vida, en sintonía con esos ciclos naturales se fue modificando desde hace ya varios siglos, con las economías feudales, pero más que nada con el proceso de industrialización puesto que a partir de ésta, ya los ciclos naturales no tendrían la misma relevancia, ahora serían la productividad y la competencia las que determinarían el ritmo de la vida de los seres humanos. Desde entonces el uso de diferentes técnicas, avances tecnológicos, inventos químicos para la fertilidad de la tierra, así como para el rápido crecimiento de los animales destinados a la alimentación humana, han determinado por ejemplo el “éxito” de la industria alimentaria.

Para entender más claramente en qué momento el uso del tiempo empieza a estar determinado por los ritmos que impone lo materialista y lo económico, retomaremos

algunos de los principales cambios producidos por lo que se conoce como la Revolución Industrial, pues ésta, de la mano con la Revolución Francesa, es considerada como uno de los momentos decisivos y de mayores cambios que vivió Occidente hacia la consolidación de lo que hoy se conoce como el sistema productivo moderno y la sociedad capitalista (Hobsbawn, 1998).

Esta revolución que se daría inicialmente en el Reino Unido y en el resto de la Europa continental después, implicó todo un conjunto de transformaciones socioeconómicas, tecnológicas y culturales que modificarían trascendentalmente la historia de la humanidad. *La revolución industrial consistió, esencialmente, en el paso de la agricultura a la industria y los servicios, y condujo a un rápido crecimiento de la producción, la población y la urbanización, ampliando en grado significativo la capacidad productiva del hombre y permitiendo a largo plazo el aumento de la población de manera explosiva* (Hartwell, 1974). Este crecimiento demográfico fue muy importante para la Revolución Industrial, porque significaba mano de obra abundante para la industria y un mayor consumo de toda clase de productos.

La revolución industrial, que empezó con la mecanización de las industrias textiles y el desarrollo de los procesos de hierro, también se debió a la expansión del comercio que aumentó por la mejoría de las rutas y, posteriormente, por el ferrocarril. La introducción de nuevas tecnologías como la máquina de vapor, favoreció los drásticos incrementos en la capacidad de producción y facilitó la manufactura para una mayor producción de artefactos utilizados en otras industrias. Debido a todo este auge técnico, tecnológico y productivo, Europa pasó de ser un mundo rural a uno industrial y urbano; se pasó del taller artesano a

la fábrica y del trabajo manual a la mecanización. Fueron todas estas transformaciones las que dieron nombre a la revolución industrial que consistió básicamente en introducir nuevas técnicas, por ejemplo, nuevos sistemas de cultivo que permitieron aumentar la producción trabajando la misma extensión de tierras con un número menor de personas.

Otro aspecto determinante de la revolución industrial fue el desarrollo de las matemáticas y de las ciencias físico-naturales que permitió su aplicación a principios prácticos. Gracias a ello se crearon numerosos tipos de máquinas, que se convirtieron en el instrumento básico del desarrollo siendo unas de las primeras y más importantes, la máquina de vapor, y otra, menos reconocida pero también importante para los fines productivos de la época, el reloj.

En este proceso de revolución industrial, la mayoría de los trabajadores, eran campesinos que habían llegado a las ciudades debido a las transformaciones que había sufrido la economía agraria y también debido al auge que tuvieron las ciudades como centros de desarrollo, debido a las posibilidades que ofrecían las nuevas industrias. Estos nuevos trabajadores, se encontraron con que las diferencias entre su modo tradicional de trabajo y su nuevo ambiente laboral eran muy marcadas, entre ellas una de las más significativas estaría relacionada con el manejo del tiempo, puesto que en el campo, el tiempo de trabajo se regía por las estaciones o se medía en semanas, en tanto que en la fábrica, el reloj y el proceso mismo de trabajo eran los que regulaban la jornada.

Mientras en el campo, la gente trabajaba a su propio ritmo y de acuerdo a sus necesidades; en la fábrica el ritmo de trabajo estaba determinado por la velocidad de las

máquinas y por el control que se ejercía sobre los empleados, durante jornadas que superaban las doce horas diarias, en condiciones de insalubridad y con salarios muy bajos.

Bajo este nuevo paradigma de desarrollo tecnológico y laboral, se daría entonces la aparición y el auge de la economía capitalista, que impuso un nuevo modelo de producción, de acumulación y de crecimiento económico continuo, aunque desigual, que suponía una división del trabajo cada vez más compleja a escala planetaria (Hobsbawn, 1998). Desde entonces temas como el desarrollo, el bienestar, la pobreza, la riqueza y la modernidad, se han medido a partir de estándares económicos, ligados a las economías y mercados internacionales, que han ido determinando también los cambios que a escala nacional y local han llevado a cabo las industrias para poder competir y mantenerse a flote.

En este sentido, y volviendo sobre las palabras de Heidegger citadas anteriormente, pueden identificarse varios elementos; uno de ellos, es la desvirtuación que ha sufrido el concepto de tiempo, y la ambigüedad derivada entre las categorías de progreso y desarrollo, llegando a establecer entre ellas una relación de sinonimia que no es adecuada, puesto que, el “progreso” mira a lo material del tiempo, en términos de rendimiento y resultado, mientras que el “desarrollo” implica la comprensión de la totalidad del Ser, como una existencia que se considera integral, en la cual el Ser encuentra su sentido y felicidad.

1.3 El tiempo en la educación: progreso y productividad

La educación, que en muchos Estados ya no es un derecho sino un servicio por el que deben pagar los ciudadanos, no ha estado por fuera de este proceso capitalista. Algunos de los cambios que a nivel educativo se han impuesto como estándares de calidad y

productividad, serían por ejemplo, la institucionalización de áreas como los idiomas, o el bilingüismo –entendido erróneamente como el aprendizaje del inglés como lengua extranjera-, la tecnología, con la enseñanza de sistemas, las áreas contables o comerciales y otras técnicas, encaminadas a la mejor adaptación de los jóvenes al mercado laboral nacional, a su vez anclado a las demandas de la economía internacional. Paradójicamente, todos éstas áreas que se han implementado bajo la consigna de mejorar la educación como medio para combatir la pobreza en los países en vías de desarrollo, han partido del entendimiento que la pobreza es solo económica, sin contemplar que al dejar de lado temas como las condiciones sociopolíticas de las comunidades, la motivación, el reconocimiento de los elementos culturales propios, la valoración de los diferentes tipos de inteligencias, entre otros temas que afectan a los estudiantes, también se imposibilita superar problemas estructurales de marginalidad y exclusión, así estos lean inglés y sepan manejar un computador –así sea precariamente como lo evidencian diferentes pruebas nacionales como las SABER ONCE-.

Todas estas modificaciones del ámbito educativo, se han llevado a cabo con múltiples limitaciones especialmente en contextos como el colombiano (en general el suramericano), en donde las limitaciones estructurales de los jóvenes y sus familias, de las instituciones con sus infraestructuras y presupuestos limitados, dejan mucho que desear. Sin embargo, pese a los fallidos resultados que en estas nuevas áreas han demostrado diferentes pruebas a nivel nacional y pese a que ya hace un tiempo relativamente largo hacen parte de los currículos escolares obligatorios, siguen siendo expuestas como señales de calidad y progreso en términos de educación en Colombia.

Lamentablemente, así como en los estándares de las industrias de producción capitalista, en la educación se han privilegiado aspectos evaluativos estandarizados que dejan por fuera dimensiones fundamentales del ser, y es allí en donde hemos querido detener nuestro análisis ya que están relacionadas con la forma en la que concibe el tiempo y el ser, de manera parcializada y descontextualizada, con meros fines productivos, atendiendo a los parámetros del progreso deshumanizado.

De acuerdo con autores como Amartya Sen (2000), filósofo, economista y premio Nobel de economía en 1998, sólo por mencionar algunos- lo que ha hecho falta en la idea de desarrollo que prevalece tradicionalmente en la economía y en la política internacional, ha sido la vocación de potenciar la vida y el bienestar de los seres humanos. El goce de los derechos humanos en todas sus generaciones, no puede estar determinado únicamente por el desarrollo económico y el comportamiento de los mercados internacionales. Para este nobel, como para otros autores críticos del desarrollo clásico, el desarrollo debe implicar una concepción integral del ser, en donde aspectos como el goce de derechos fundamentales, la participación política, el respeto a la naturaleza, el respeto a la cultura y saberes propios de las comunidades sean tenidos en cuenta y considerados como aspectos igual o mayormente importantes frente lo económico. De acuerdo con Bernardo Kliksberg (2000), el rol del capital social y de la cultura en el proceso de desarrollo también son vitales, pues pese a que la tecnología y los avances del mundo actual permiten estar cerca de la “meta” del desarrollo, es evidente que por sí solos, la tecnología y la economía no han remediado problemas fundamentales, todo lo contrario han llevado a que las disparidades sociales sean más grandes y cotidianas en todo el mundo.

El reto de suplir la noción de “progreso”, por la de “desarrollo” estaría encaminada, al logro de la promoción social, de obtener la equidad, de fortalecer la democracia y de mantener el equilibrio ambiental. Como podemos ver, es una visión mucho más integral del desarrollo en la que el ser no es concebido de manera parcializada sino en todas sus dimensiones vitales. Pero un paradigma de desarrollo de este tipo, implicaría que ni lo económico, ni lo productivo serían el eje de la vida, y que más allá de lo laboral los seres humanos tendrían la posibilidad para ser, existiendo con sentido, ubicando a la persona sobre cualquier forma de institucionalidad. En el ámbito educativo las necesidades son similares y la idea es que ningún fin económico prevalezca ante los fines y principios pedagógicos y humanizantes de la educación, haciendo vigente el principio de la ética Kantiana que impele nunca considerar a los demás como un medio, sino siempre como un fin.

1.4 ¿Por qué pensar esta cuestión?

Preguntarse por dimensiones que no son visibles pero sí tangibles aun estando más allá de lo económico se hace necesario, toda vez que como Altos Directivos y docentes enfrentamos el reto de compartir no solo conocimiento sino, como también, estilos de vida y formas de enfrentar las adversidades que los estudiantes toman como referencia para su propia vida como futuros adultos y profesionales.

Como veremos en el siguiente capítulo, de acuerdo con Heidegger el tiempo expresado en la existencia concreta no puede desdibujarse en un simple cálculo racional-abstracto, es dentro del fenómeno de la vida donde se establecerá un significado de tiempo, ya que existir no es un proceso dado o impuesto, existir es un proceso histórico donde hay una

construcción de hechos vividos que plantean la existencia del ser. En este sentido resaltamos la importancia de esta reflexión en la que tratamos de hacer visible cómo ciertas dinámicas naturalizadas en el diario vivir nos afectan como seres humanos, complejos y con diferentes necesidades a través de la vida.

La educación como ámbito formativo, no puede desligarse de su función humanizadora para ceder toda su autonomía y su sentido a las exigencias de la administración, tan necesaria para el buen desarrollo institucional, pero que al exacerbar su importancia, puede despojar de sentido, sobrecargar o desmotivar el quehacer pedagógico en el Alto Directivo y docente. Al respecto, Miguel De Zubiría Samper (2007), -autoridad en temas de pedagogía en Colombia- en su libro *Psicología De La Felicidad. Fundamentos de psicología positiva*, plantea dilemas que están colocando en entredicho, no sólo las prácticas de crianza actuales (derivadas de la falta de tiempo y de una tradición muy conservadora en muchas de nuestras regiones, pero que de golpe resultaron ser contradictorias e irrelevantes para convertirse en hábitos débiles de estructura), sino, también de la escuela (preescolar, básica, media y universitaria) que perdió su horizonte formador para simplemente vender educación funcionalista, escolarizante, y poco pertinente para la vida misma. Con esta cita lo que queremos evidenciar es que el predominio de lo administrativo en la educación no solo puede afectar al Alto Director y docente, sino, su función pedagógica, que también genera consecuencias para los estudiantes que finalmente son el foco del proceso educativo.

Nuevamente recurro a Zubiría cuando nos dice “Las personas ricas no son las más felices, aunque la televisión las muestre como el ideal de realización personal. Cientos de

estudios confirman que una vez satisfechas las necesidades básicas, la felicidad no aumenta y en muchos casos disminuye”. Si de acuerdo con esta autoridad en temas de pedagogía en el país, la felicidad no responde entonces a fines productivos, bien vale plantearnos algunos interrogantes ligados al tema del tiempo en la administración educativa. ¿Cómo se concibe al sujeto dentro de esta lógica? ¿Cómo se plantea el tiempo dentro de ella?

La administración educativa, es la ciencia que se encarga de la planificación, organización, dirección, ejecución, control y evaluación de las actividades que se desarrollan en las instituciones educativas, dirigidas a desarrollar las capacidades y el mejor aprovechamiento de los recursos de que se dispone. Desde ésta, la visión del tiempo que se privilegia es una visión racional, cronológica y productiva en la que el docente debe responder de forma proactiva y asertiva. Por su parte, de lo planteado por Heidegger se desprende que el tiempo es uno de los factores decisivos para la determinación de la esencia del Ser como el sentido de su existencia. ¿Cómo hallar un puente entre ambas perspectivas, ante la concepción del Tiempo y el Ser que rigen a una y otra?

Para tratar de dar respuesta a estos interrogantes damos paso al segundo capítulo en el cual realizaremos una lectura de la administración educativa desde las nociones de sujeto y tiempo en concordancia con los conceptos de ser y tiempo planteados por el filósofo alemán Martín Heidegger.

2. CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL DEL PROBLEMA DE INDAGACIÓN.

2.1 Una lectura a la administración educativa desde las nociones de sujeto y tiempo en concordancia con los conceptos de ser y tiempo de Martín Heidegger.

La administración es una de las áreas más sobresalientes dentro de la organización escolar existente hoy en día, debido a las necesidades que origina el contexto a nivel mundial, donde la exigencia es que las instituciones educativas que prestan sus servicios a todo nivel (primaria, secundaria, técnica, tecnológica y superior) deben asumir la planeación estratégica, el liderazgo empresarial y la gestión de la calidad como las prácticas más importantes dentro de su quehacer, de manera que estos servicios sean de excelente calidad y así poder competir en el mercado.

En ese sentido, al revisar un poco el contexto que rodea a estas instituciones, hoy en día, surgen algunos interrogantes: ¿Cómo llegó a desarrollarse la educación en un escenario donde la administración ocupa un lugar importante para quienes la organizan y dirigen? ¿Cuáles son los principios que la rigen? ¿Qué define el tiempo y el rol que tienen los sujetos que hacen parte de ella?

Este último interrogante fue el que genero más interés a medida que se fue desarrollando el proceso de formación dentro de la maestría, puesto que se podían evidenciar algunas situaciones que son problemáticas dentro de las instituciones educativas, sobretodo porque la mayoría de quienes hacemos parte de este proceso de formación estamos vinculados a instituciones educativas públicas o privadas.

Se evidencia claramente que el papel del docente ha cambiado de manera radical, puesto que su labor ya no se centra en la socialización del conocimiento únicamente, sino que además debe hacerse un proceso de gestión de la calidad educativa que responde a un modelo, donde las responsabilidades que deben asumirse están dentro del campo administrativo, de manera que los docentes deben estar cumpliendo algunos requerimientos, como llevar un registro de las actividades que responden al modelo de gestión, cumplir los estándares que evalúan la capacidad de las instituciones para competir en el mercado, bien sea para captar recursos –cuando se trata de las instituciones educativas de carácter público- para atraer más clientes –esto para el caso de las instituciones de carácter privado- donde el docente debe ocupar un tiempo adicional poder para mantenerse en su puesto de trabajo.

De acuerdo a lo anterior se pensó en un primer momento en una cuestión: si el docente debe cumplir unas tareas adicionales para mantener su lugar de trabajo pero en muchas ocasiones estas actividades no corresponden a lo que debe hacer un docente, entonces ¿Cuál sería su papel dentro de la educación?, ¿Quién es el docente dentro de este contexto?, ¿Por qué se debe asumir la labor en un tiempo adicional? y ¿Cuál es el rol del Alto Director dentro de dicha asignación de tareas adicionales?

Ahora bien, si se profundiza mucho surgen interrogantes como: ¿Cómo se concibe al sujeto dentro de esta lógica? ¿Cómo se plantea el tiempo dentro de ella?

En ese sentido y en aras de contribuir al desarrollo de investigaciones y/o reflexiones sobre este tema, se hizo una breve reflexión alrededor de esos interrogantes, para después revisar alguna literatura sobre el tema, pero la mayoría de esta se enfocaba en problemas

administrativos, entonces la búsqueda de información sugería varias cuestiones, la sociedad ha desarrollado estas propuestas administrativas para organizarse, lo que necesariamente permite tener un concepto de tiempo y por ende de sujeto dentro de una organización.

Ambos conceptos no están definidos de manera explícita, razón por la cual debió buscarse dentro de la literatura alguna propuesta teórica que aportara elementos para analizar el tema, lo que originó una expectativa desde una visión filosófica, haciendo una aproximación a los conceptos de Ser y Tiempo, de manera que la búsqueda sugirió ubicarse en el texto de Martin Heidegger **El Ser y el Tiempo**, desde la cual se plantea que "El "ser" es el "más universal" de los conceptos... Cuando, así, pues, se dice, el "ser" es el más universal de los conceptos, esto no puede querer decir que es el más claro y no menesteroso de mayor discusión. El concepto del "ser" es más bien el más oscuro... El concepto de "ser" es indefinible... La indefinibilidad del ser no dispensa de reiterar la pregunta que interroga por su sentido, sino que intima justamente a ello... El "ser" es el más comprensible de los conceptos... Pero esta comprensibilidad "de término medio" no hace más que mostrar la incomprendibilidad" pp. 12 – 13.

Desde la caracterización que Heidegger realiza acerca del Ser, se puede extraer que, a pesar de ser una categoría que se aplica a la totalidad de las *cosas* o *entes*, y que ello le concede un carácter común a todas las personas, lo cual hace que sea una cuestión asequible a todo tipo de pensamiento. Sin embargo, dicha popularidad del concepto contrasta con lo tenue del mismo; tal complejidad radica en que si bien todas las cosas son, no lo son del mismo modo.

Con lo anterior se pretende expresar que la multiplicidad de seres o entes presentes en el universo y en las dinámicas instituidas por la humanidad, se hayan en un marco espacio-temporal que los afecta y determina en cuanto que demarcan su proceso o tránsito hacia otros modos del Ser; por esta razón, el concepto de Ser, en el marco del pensamiento Heideggeriano, no puede desligarse de modo alguno del concepto Tiempo del cual nuestro autor refiere "Si la temporalidad constituye el sentido original del ser del "ser ahí", más a este ente le va en su ser este mismo, entonces tiene la cura que emplear "tiempo" y por tanto que contar con "el tiempo". La temporalidad del "ser ahí" desarrolla el "contar el tiempo". El "tiempo" de que se tiene experiencia en este contar es el inmediato aspecto fenoménico que reviste la temporalidad. De él brota la comprensión cotidianamente vulgar del tiempo. Y esta comprensión se despliega en el concepto tradicional del tiempo", pp. 257.

En este contexto debe entenderse el Tiempo como la condición de necesidad para que los Seres se realicen, llegando a la aprehensión de su sentido, consolidando hechos que alcancen la consideración de fenómenos; así pues, no puede considerarse la cuestión temporal como un asunto de índole cuantitativo, sino más bien, como aquello que se expresa en las cualidades y transformaciones del Ser.

Esto permite entender la relación entre Ser y Tiempo, en concordancia con los entornos administrativos, ya que los conceptos aportados por Heidegger y que surgieron de la reflexión de su contexto social tienen plena vigencia cuando notamos que la concepción del Ser y su desarrollo en el tiempo aparece desdibujada en las propuestas administrativas tanto en sus conceptualizaciones, como en sus desarrollos en múltiples escenarios sociales en los que se incluye la educación.

Teniendo en cuenta lo anterior se trató de hacer una aproximación que parece un poco pretenciosa pero al mismo tiempo interesante ¿cómo puede hacerse una lectura de Ser y Tiempo desde la concepción Heideggeriana en el marco educativo?, pregunta que guiará el ejercicio de investigación.

Para abordar el interrogante planteado anteriormente será necesario realizar unas especificaciones con respecto al tiempo Heideggeriano y administrativo, desde la dinámica del Ser.

2.2 Heidegger: tiempo y sociedad. Contexto teórico – conceptual.

Esta investigación se verá enriquecida desde algunos planteamientos filosóficos de Heidegger, en lo que respecta a las cuestiones por el Ser y el Tiempo. Esta propuesta filosófica permite establecer ambos conceptos como algo que no se puede desligar, ya que considerados en conjunto son los que posibilitan una la reflexión existencia. Existencia en la que se enmarca las cuestiones de la administración.

Para tener un acercamiento al autor es pertinente mencionar que Martín Heidegger nace en Messkirch, en 1889, hijo de Friedrich Heidegger (1851-1924). Su madre es Johanna Heidegger, de soltera, Kemp (1858-1927). Ambos profesan la fe católica. Heidegger estudió teología católica, y luego filosofía en la Universidad de Friburgo, donde fue discípulo de Husserl, de allí la influencia de la fenomenología en su trabajo.

Inició su carrera como docente en Friburgo en 1915, para luego enseñar durante el período 1923-28 en Marburgo. La obra de Heidegger suele entenderse dividida en dos períodos distintos, cuya ruptura se encontraría en el viraje ("Kehre") experimentado por su enfoque filosófico, por lo que es habitual hablar de dos etapas o momentos en su

pensamiento. Señala Conca, M.; Minaeff, T. (2007), que en ambos períodos hay un mismo objetivo unificador: la elaboración y consiguiente respuesta a la pregunta por el sentido del ser.

En la primera etapa de Heidegger, se encuentra marcado por su principal obra, *Ser y tiempo* (1927), obra que aborda la pregunta por el Ser desde su expresión en la existencia humana. En esta obra confluyen, principalmente, tres tradiciones filosóficas: Historicismo y Hermenéutica, a través de la lectura de (Dilthey), Irracionalismo (Kierkegaard), y Fenomenología (Husserl).

La reflexión filosófica Heideggeriana está marcada por su carácter ontológico. Desde un acercamiento sintético a sus líneas genéricas, puede decirse que retoma conceptos ya antes trabajados por la reflexión filosófica antigua para el caso del Ser. Frente a esto Müller, M-Halder, A. (1981) plantean "Su obra... se atiene metodológicamente a la fenomenología de Husserl. Pero "la cosa misma" que está sobre el tapete es aquí el "sentido del ser", que desde luego no se puede esclarecer en una restauración de la vieja ontología metafísica, sino que se debe comenzar por preparar la pregunta en un análisis - de ontología fundamental - de la inteligencia humana del ser, la cual, en tanto que "ahí" del ser (Da - sein), ofrece el único terreno apropiado para la cuestión", pp. 211 – 213

Según lo expuesto anteriormente, las fuentes que nutren el pensamiento Heideggeriano se encuentran en la fenomenología de Husserl, por ello es propio mencionar algunas líneas características de su reflexión, tales como la idea de un ser humano que alcance lo que él denomina conciencia, y la idea del surgimiento del tiempo como horizonte en que el hombre realiza sus actos de conciencia. De esto se desprende un modo de entender el

Tiempo desde unos parámetros “progresistas, es decir, se enfatiza no en una concepción materialista de la temporalidad, sino en una apreciación cualitativa de termino, haciendo hincapié en el hecho del tiempo como aquello que se expresa en los logros alcanzados por el Ser.

En la segunda etapa de su pensamiento, su reflexión filosófica se complementó concentrándose en estudiar la historia de la metafísica como proceso de olvido del ser, desde Platón, y como caída inevitable en el nihilismo (cuando se piensa el ente tan sólo, éste termina por aparecer vacío). Se hace mención de lo anterior debido a que esto hace parte del contexto conceptual del autor abordado, sin embargo, no se profundiza en ello, ya que no se encuentra relacionado directamente con lo aquí propuesto.

Es pertinente decir que, Heidegger estuvo en el proceso de entre guerras en Europa y siendo alemán, en un momento determinado se vinculó al Partido Nacional Socialista, por esta razón algunos elementos de su filosofía han sido cuestionados desde la ética y la política. Dichos elementos de juicio crítico, se sustentan en suyas durante un discurso en que tomaba posesión del rectorado de la Universidad de Friburgo (1933). La renuncia al rectorado, muy poco después de ocuparlo, no evitó que en 1945 fuera destituido como docente en Friburgo. Martin Heidegger muere en Friburgo de Brisgovia, en 1976.

2.3 Heidegger y la Fenomenología

Toda la descripción que se presentará a continuación es tomada de la tesis El Sentido de Ser Maestro de Lenguas Extranjeras Inglés – Francés realizada y sustentada por la misma autora.

En los comienzos de este trabajo investigativo grandes inquietudes se planteaban frente a la relación que puede existir entre Ser y Tiempo, la pérdida del valor de la experiencia Humana, El sentido de la vida de los Altos Directivos y el papel de la educación en esta situación, dando inicio a un camino de preguntas, reflexiones y búsquedas acerca del significado de la vida, el papel de la experiencia humana, el ser maestro un Alto Director, y la influencia de la educación sobre este fenómeno.

Lo anterior son aspectos vinculados con este trabajo de grado que marcan la búsqueda y la contemplación del Método Fenomenológico como un aspecto fundamental para esta investigación. Hoy, se cree que algunas investigaciones inician por inquietudes hondas de orden personal, que, luego, que detentan la envergadura suficiente para justificar sus desarrollos posteriores.

La primera claridad alcanzada en la búsqueda de razones que sustentaran la decisión de abordar a Heidegger, fue la convicción de creer en la experiencia humana como el centro de la propia vida, como la fuente primordial donde se ubica la propia humanidad, el núcleo del *Ser* y la posibilidad de encontrar en ella, el Sentido.

“El título “fenomenología” expresa una máxima que puede formularse así: “! A las cosas mismas!”), frente a todas las construcciones en el aire, a todos los descubrimientos casuales, frente a la adopción de conceptos solo aparentemente rigurosos, frente a las cuestiones aparentes que se extienden con frecuencia a través de generaciones como “problemas”... Fenomenología sería según esto la ciencia de los fenómenos”, pág. 38.

En este sentido la fenomenología centra su atención en la experiencia humana como fenómeno que acontece en el diario transcurrir (cotidianidad) de una mujer u hombre que es

Alto Director o docente. Valga decir, una experiencia cargada de acontecimientos, dignos de ser reflexionados por los significados que portan, y por el sentido que puede estar oculto en ellos.

Tenemos aquí dos hechos -La experiencia Humana portadora de sentido y la posibilidad de encarnarlo con la propia vida – Se abre el horizonte investigativo desde la apropiación de la Fenomenología. Ahora bien, las consideraciones de orden personal son consecuentes con el mismo método, pero es preciso complementarlas con consideraciones académicas para comprender su razón de ser en este trabajo ocupado por la vida humana en el ser de un Alto Director y el papel que la Educación puede jugar con estos maestros que dan su conocimiento en contextos sociales diversos y en culturas diferentes.

Desde el método científico que se instaura para acceder a los diferentes ámbitos de las ciencias naturales, humanas y sociales se establece la relación Sujeto-Objeto es decir, poner delante de sí el objeto para analizarlo e investigarlo, en este orden de ideas el ser humano se convierte en Sujeto-Objeto de las investigaciones de la ciencia, obligado a ponerse delante de sí mismo para estudiar la variedad de experiencias que en él convergen.

Implica esta relación Sujeto-Objeto que se instaura desde la Edad Moderna una disociación. El sujeto, hombre y/o mujer se separa del objeto para estudiarlo, el objeto, está al frente del investigador, para ser conocido; es el orden lógico del proceso de conocimiento. Sin embargo, un modo de pensar que sitúa el ser-objeto en un nivel superior al Ser-sujeto, ello debido a las dinámicas institucionales-administrativas, alterando el orden del proceso epistemológico, favorece así la entrada en el olvido del *Ser*.

De esta manera el Ser pierde su papel protagónico, apareciendo solamente como un ente visible “La expresión “apariencia” puede por su parte significar dos cosas: primero, el aparecer, en el sentido del anunciarse, en cuanto no mostrarse, y luego aquello mismo que anuncia – aquello que en su mostrarse muestra algo que no se muestra de suyo. Y finalmente puede usarse aparecer para designar el genuino sentido de fenómeno en cuanto un mostrarse”, pág. 40.

Fundamentados en el primero de los sentidos del concepto “apariencia” se identificaría propiamente lo que sucede en los entornos institucionales-administrativos, cual es el ocultamiento del Ser-sujeto, tras la primacía del ser-objeto (institución). De esta manera, el objeto como *ente* que solo tiene posibilidad de realización en la medida en que el *Sujeto* la imprima por su gestión, adquiere una pseudofigura de autonomía. Nuevamente el Ser-sujeto queda sometido al ser-objeto.

El método científico derivado de las ciencias naturales como herramienta de estudio, le ha permitido al ser humano adentrarse en el estudio de sí mismo para “*Verse*” y desprender de esta reflexión lo que es, lo que ha sido y lo que será. Con la pretensión de objetividad, se torna objeto de sí mismo. Es un momento histórico porque perfila su horizonte y, con ello, los rumbos de la humanidad para los tiempos venideros.

Desde el lenguaje está dado, la relación del hombre y/o la mujer con el mundo con el mismo, con ella misma y con los otros y con las otras, como lo afirma Wittgenstein, en el Aforismo I “el mundo es todo es todo lo que accadece”. Dichos acontecimientos se traducen en construcciones que se expresan mediante el lenguaje. Lo que el ser Humano siente, percibe o medita desde sí mismo, no se considera fundamental, solo entra en

consideraciones lo que se presenta ante sí, lo objetivo de lo objeto y la objetividad del sujeto.

Solo puede comprenderse la condición humana desde la perspectiva humana. Esta es una premisa evidente, de la cual se desprende la importancia de la fenomenología como corriente filosófica que retoma al Ser-sujeto desde su posibilidad de existencia como capacidad de determinarse, reflexionando sobre los hechos que rodean su esencia humana.

En contraposición a lo planteado desde la fenomenología Heidegger hace anotar otra postura *“si la ciencia del ser humano debe satisfacer las exigencias fundamentales de la ciencia moderna, de ella debe surgir el principio de primacía del método desde el sentido del proyecto de precalculabilidad. El resultado inevitable de esta ciencia del ser humano seria la construcción técnica de la máquina-ser humano”*.

De esta manera se hace notar la instrumentalización del Ser-sujeto, sometiéndolo al carácter de *ente* que simplemente aparece y colocando al ser-objeto (institución) como ser existente por su capacidad de determinación. Ello denota una inversión en los planteamientos fenomenológicos que rigen el pensamiento Heideggeriano.

Parcialmente se puede concluir que lo humano debe ser comprendido desde la particularidad de su condición y la complejidad de sus estructuras; se hace necesario a manera de imperativo retornarse a Sí mismos para encontrarse con las posibilidades del Ser. De tal modo, este estudio debe trascender los límites del lenguaje para adentrarse en la naturaleza de la condición humana. Ello debido a que el lenguaje es una construcción artificial y que solo en la consideración de la naturaleza puede encontrarse los principios

originales que rigen la condición humana. Con ello se emprender de nuevo el camino de retorno a casa: El camino hacia el *Ser*.

Este retorno a casa, como imagen del camino hacia el Ser queda expuesto por Heidegger en la formulación de su método fenomenológico, esbozado en las siguientes líneas “Fenomenología es la forma de acceder a lo que debe ser tema de la ontología y la forma demostrativa de determinarlo. La ontología solo es posible como fenomenología. El concepto fenomenológico de fenómeno entiende por “lo que se muestra” el ser de los entes, su sentido, sus modificaciones y derivados. Y el mostrarse no es un mostrarse cualquiera, ni menos lo que se dice un “aparecer”. El ser de los entes es lo que menos puede ser nunca nada “tras de lo cual” este aún algo “que no aparezca”.

“Tras” de los fenómenos de la fenomenología no está esencialmente ninguna otra cosa, pero si puede estar oculto lo que debe volverse fenómeno. Y justo porque los fenómenos no están dados inmediata y regularmente, es menester de la fenomenología. Encubrimiento es el concepto contrario de “fenómeno”, pág. 45.

Queda entonces planteado tras el concepto de fenomenología su principio ontológico, aquello que la ontología propone como enfoque de estudio, es asumido por la fenomenología con fines demostrativos; es decir, que una reflexión de tipo metafísico adquiere su sustentabilidad en hechos concretos constitutivos del mundo de lo humano. De ahí se desprende la expresión ya citada que, la ontología sólo es posible como fenomenología.

En el marco de este método es fundamental el concepto “fenómeno”, ya que, todo lo abordado desde esta perspectiva es considerado de esta manera, de modo tal, que la

fenomenología queda planteada desde la perspectiva filosófica como una propuesta válida para que el Ser vuelva a su sentido. Es importante aclarar que no es una cuestión simplista el abordaje de la cuestión del Ser, ya que abre una visión sinóptica al considerar todos los elementos asociados a la naturaleza humana y que establecen su grado de complejidad.

El fenómeno no es simplemente lo concreto y lo evidente por cuestiones de tangibilidad, sino que asume su correspondencia con el carácter conceptual, de tal manera que el fenómeno contiene o convoca a otros que se encuentran ocultos y que no se han hecho evidentes. Lo anterior con razón de especificar aún más la concepción del fenómeno dentro del método fenomenológico.

Para establecer un punto de relación entre el fenómeno y lo administrativo, se parte de las siguientes líneas propuestas por Heidegger “como significación de la expresión “fenómeno” hay por ende que fijar esta: lo que se muestra en sí mismo, lo patente. Los “fenómenos” son entonces la totalidad de lo que esta o puede ponerse a la luz, lo que los griegos identificaban a veces simplemente con los entes. Ahora bien, los entes pueden mostrarse por sí mismos de distintos modos, según la forma de acceso a ellos”.

Realizando un ejercicio hermenéutico, a lo que Heidegger hace notar, podría afirmarse que la cuestión administrativa tiene un aspecto fenoménico, no en cuanto sea ente que se manifiesta por sí, sino en la medida que se consolida como acontecimiento institucional derivado de un fenómeno principal que es la existencia humana. Así pues, podría calificarse a la administración como un fenómeno secundario, que puede adscribirse al concepto Heideggeriana de “apariencia”.

Sobre el particular Olaya (2005) ilustra: “la fenomenología no pretende un contenido ni un sistema argumentativo; pretende dilucidar el Ser partiendo de que el Ser es un misterio y que solo podemos acceder al Ser mediante un ente en el hallazgo del sentido; La Fenomenología pretende el como acceder gracias al Ser de un ente, Es decir, mediante el sentido de un ente; nada más pretende la fenomenología como ontología fundamental y nada menos”.

De esta manera la fenomenología es comprensión esencial de un fenómeno. En el marco del pensamiento Heideggeriano la esencia consiste en existir dicha existencia definida desde la posibilidad de determinación del Ser, por tal razón aunque se reconoce en el hecho administrativo un fenómeno, este lo es simplemente como ente, y la posibilidad de Ser de construir camino fenomenológico corresponde solo a las personas insertas en el fenómeno administrativo.

Siendo el fenómeno algo que se muestra “ante los ojos de”, el hombre experimenta la esencia de lo acontecido, en cuanto es el mismo que se determina y tiene la facultad de conducir procesos externos; en este sentido, la afirmación de la administración como fenómeno, solo es válida desde el reconocimiento de ser la persona humana su gestora y promotora.

La pregunta por excelencia de la fenomenología adoptada por Heidegger, cual es, “el sentido del Ser”, adquiere relevancia en el marco de los fenómenos institucionalizados por el ser humano, ya que siempre está latente el riesgo que el sujeto sea sometido al objeto. Por ello, es necesario que la cuestión del sentido del Ser sea asumida como posibilidad de realización del Ser en el tiempo.

Para la fenomenología el fenómeno es el núcleo del trabajo con el cual se dilucida el sentido del Ser oculto en él. El trabajo Fenomenológico implica mostrar el fenómeno en su esencia. Para la persona que asume esta posición es un interpelar-se que convoca la calidad de su ser para desentrañar el sentido de lo manifestado, es comprensión unitaria no disociada de lo acontecido, finalmente Olaya (2005) complementa: *Por fenomenología entendemos el discurrir que permite ver el fenómeno tal y cual se manifiesta. La fenomenología es la calidad del Ser en el Ahí, que asiste a la manifestación del sentido del Ser, es conocimiento unitario, universal, hermenéutico y transcendental en cuanto a interpretación del Ser Ahí.*”

Si identificamos la administración educativa como un fenómeno, es propio entenderlo desde la implicación que el Ser tiene con este. La aplicación del método fenomenológico en este sentido consistiría en revalorar la condición del Ser en el marco fenoménico que se está identificando. Si bien, la administración no es algo que se muestre por si misma (fenómeno dependiente de la posibilidad que le ofrezca el Ser), si determina un contexto vital donde la fenomenología como camino hacia el sentido puede y debe ser recorrido por el Ser.

Entonces la Fenomenología es el camino de acceso al Ser de un ente; es el cómo llegar hasta la esencia del Ser. Es una manera distinta de investigar el fenómeno dado, mediante un Logos, que en palabras de Heidegger cumple “la función de permitir ver algo, en el permitir percibir los entes, puede logos significar también “percepción racional” y “razón””, pp. 44, que nos sitúa frente a un discurrir del Alto Director y/o maestro abiertos en la disposición de reconocer el sentido del Ser.

En conclusión, al tenor del interés de este trabajo, el Sentido del Ser, encarnado en un Alto Director y/o maestro, y reconociendo en la fenomenología una posibilidad para comprenderlo desde un pensamiento que indaga sobre él, es atinado afirmar que esta visión fenomenológica es pertinente y la más apropiada para abordar en la cotidianidad de los acontecimientos la cuestión por el sentido del *Ser*. Por tal razón, es prudente realizar una breve explicación de las fases que el método fenomenológico aborda, a fin de señalar la práctica de esta propuesta.

2.3.1 Fases del Método Fenomenológico.

Al método Fenomenológico para abordar el cómo acceder al Ser del Ente y desentrañar el sentido que se oculta en él, se le reconoce tres (3) fases que se presentan de forma secuencial, pero en la vida de un hombre o una mujer no ocurre de esa manera y no existe un tiempo cronológico para determinar cuando sucede. Solo se sabe que son fases que ocurren en un mismo instante o en tiempos distintos y, por fuerza no vale en la secuencia lógica de la segunda que precede a la primera o a la tercera que sigue a la segunda. Para efectos de comprensión intelectual, se explicaran, a continuación, en forma secuencial, con la salvedad realizada:

2.3.1.1 Reducción fenomenológica.

Descubre la reducción fenomenológica el fenómeno que nos convoca, en este caso, la vida humana, encarnado en un hombre o mujer, Alto Directivo y/o maestro, que establece una relación innegable entre el tiempo y su ser, que decide asumir su vida con sentido o vivirla en el vacío del sin sentido, asunto que determina diferencias esenciales. No es lo mismo una vida situada en el sentido de la vida que una que habita en el sin sentido de

la misma. La reducción es, entonces, ver el fenómeno que nos interpela en la intimidad de nuestro *Ser* que nos estremece y sacude, al punto que no es fácil ignorarlo aunque puede ser que lo dejemos oculto por mucho tiempo, sin querer descubrirlo.

Vía a su comprensión Heidegger (2000) Registra:

El componente fundamental del Método Fenomenológico en el sentido de la reconducción de la mirada inquisitiva desde el ente comprendido ingenuamente hasta el Ser lo designamos como reducción fenomenológica. Adoptamos, así, un término central de la Fenomenología de Husserl, valiéndose de la expresión, pero no de su contenido para Husserl, la Reducción Fenomenológica –Que por primera vez elaboro de forma expresa en las “Ideas para una Fenomenología Pura Y, Una filosofía Fenomenológica”- Es el método de la reconducción de la mirada fenomenológica desde la actitud natural propia del hombre que vive en el mundo de las cosas y de las personas hasta la vida transcendental de la conciencia y sus vivencias Noeticonoematicas en las cuales se constituyen los objetos como relatos de la conciencia. Para Las personas la reducción Fenomenológica significa la reconducción de la mirada Fenomenológica desde la comprensión, siempre concreta de un ente hasta la comprensión del Ser de ese ente (Proyectada desde estar develado) sería la comprensión preliminar que guía la investigación; es un instalarse anticipado en un determinado ámbito en la esencia de un ente. No es una construcción deductiva.

De donde la reducción Fenomenológica es el paso inicial para la apertura de la comprensión preliminar del fenómeno, asumiéndolo como propio; y a partir de lo anteriormente citado, son tres los puntos de reflexión que podemos extraer.

En primer lugar, la acepción práctica que Heidegger hace de este momento inicial de su método, identificándolo como reconocimiento del fenómeno, como pauta necesaria para llegar al Ser del ente, puede asumirse como la llamada a un acto de conciencia para sensibilizarse frente a la existencia misma que poco veces el hombre se detiene a considerar.

En segundo lugar, lo que respecta a la proveniencia del concepto “reducción fenomenológica”, la cual se identifica en la construcción teórica de Husserl, pero con respecto a la cual se resalta que se le concede una significación con rasgos propios de la reflexión Heideggeriana.

Finalmente, este principio del método fenomenológico impele como necesario y conveniente una reflexión consciente del conjunto de actos que componen la vida del Ser. Es pasar del fenómeno que simplemente aparece y se manifiesta, a aquel que descubre su esencia como posibilidad de determinarse a sí mismo para propiciarse condiciones de bienestar.

2.3.1.2 La Construcción Fenomenológica.

Una vez determinado el fenómeno en la reducción, entendido como la apropiación del mismo, deviene su comprensión para esclarecerlo descubrirlo desde un ser abierto en la disposición de *Ser* mismo y con los Otros, (Escudero 2009).

No es la Construcción Fenomenológica la explicación del sentido del *Ser* o se elabora las proyecciones intelectuales del futuro. Es apropiarse, desde la comprensión más íntima y profunda, las estructuras existenciales para determinar la posibilidad de un *Ser* con sentido.

Este segundo momento del método implica una relación directa con el concepto de Logos, el cual en palabras de Heidegger es entendido como “un permitir ver”, ello connota la aceptación del lenguaje como medio por el cual el acto de conciencia que conduce al reconocimiento del fenómeno sea expresado.

Por tanto, la Construcción Fenomenológica es el pensar reflexivo sobre el fenómeno que profundiza en su comprensión y la expresa mediante el lenguaje, desde el *Ser* sí mismo, para esclarecerlo, no con razones, si no con meditaciones que permiten alcanzar el volumen humano suficiente para el acceso de la esencia misma del acontecimiento.

2.3.1.3 La Deconstrucción Fenomenológica.

Este último momento del método es la constatación de lo descubierto, para realizar lo dicho por Wittgenstein en el aforismo 6.54 del Tractatus “Debe., Pues, por así decirlo, tirar la escalera después de haber subido”. Dicho en otras palabras es necesario retroceder para construir con propiedad aquello que determina el sentido de la existencia para cada hombre y/o mujer.

Lo originario es repetido con palabras propias, en diferentes ámbitos y por seres humanos distintos, que no acuerdan, con antelación lo que van a pronunciar. Llegan al mismo punto por vías diversas, y se encuentran en los puntos clave referidos al sentido de la Existencia sin ponerse de acuerdo, sienten que hablan de lo mismo, y, desde allí, se dejan

ver, discurren sobre lo esencial de los fenómenos que los convocan -En este caso, el ser Alto director y/o Maestro-, para situarse en ella desde su propia experiencia de serlo, de pensar en el Ser de los Otros, de preguntar por el sentido del Ser en el rol que desempeñan dentro de su experiencia Humana, porque el conocimiento de la particularidad de cada individuo no es un requisito para reflexionar sobre la cuestión común del sentido del ser.

Es la deconstrucción lo sumo de un pensamiento situado en la reflexión desde la propia experiencia y, con ello abrirse al sentido que esa experiencia oculta. No se niega los alcances del conocimiento acumulado por estudiosos del tema; se integra a la reflexión y, desde allí, se asumen posturas y se toman decisiones para consolidar una ruta propia hacia el sentido del Ser, considerando la particularidad de contextos que corresponden a cada hombre/mujer.

Pronuncia, un hombre o una mujer en un momento de deconstrucción Fenomenológica, lo esencial en forma contundente sin lugar a la duda ni a la controversia; Es un hombre o una mujer que asume el momento en la radicalidad de lo humano y expresa la esencia del Fenómeno, lo universal visto en el ámbito, pensamiento decantado desde la experiencia del *Ser* si mismo con los Otros y en el mundo.

2.4 Principios conceptuales del pensamiento Heideggeriano.

A partir de la conferencia dictada por Heidegger en 1924 sobre el concepto de tiempo, Martin se encargó de analizar la conceptualización sobre el tiempo, el Ser y el *Dasein*, elementos básicos de su pensamiento y de la crítica establecida para su contexto histórico. La definición de tiempo abordada y desarrollada por Heidegger en ese texto es una síntesis de la relación histórico-vital que ahonda en el problema ontológico de un Ser ubicado por la

medición de la vida y la forma como se propone desarrollar su esencia más allá de una simple reflexión pertinente sustentada en la teoría. Por esta razón en el prólogo del texto escrito por Gabás y Escudero (2006) donde exponen algunas ideas que posibilitaron la construcción de la temporalidad que Heidegger desarrolló más allá de una simple razón de tipo físico, que para él solo parece ser utilizada con un objetivo: ubicar una temporalidad racional por encima de la vida en un momento específico, donde es posible ocuparse de manera crónica –aunque no lineal- pero si coherente y de forma relacional, abordando los aspectos más profundos de la vida humana, en tanto vida expresada en una existencia concreta.

En la misma línea Heidegger nos propone “los dos esbozados caracteres del “Ser ahí”, la preeminencia de la “existencia” sobre la *essentia* y el “ser, en cada caso, mío”, indican que una analítica de este ente se haya ante un sector fenoménico de peculiar índole. Este ente no tiene nunca la forma de ser de lo simplemente “ante los ojos” dentro del mundo. De donde que tampoco pueda darse temáticamente en el modo del encontrar delante lo “ante los ojos”. Su justa manera de darse es tan poco comprensible de suyo, que la determinación misma de ello constituye una porción esencial de la analítica ontológica de este ente” pp. 55.

Los aspectos del pensamiento Heideggeriano que han sido señalados colocan dos elementos frente a la consideración; uno es, la complejidad de pensar en aquello que involucra la existencia del Ser y la segunda, derivada de esta primera sería la particularidad en los modos de Ser. De esto se sigue que para completar el proceso analítico no deba quedarse la percepción detenida en el fenómeno “ante los ojos”, sino que deba trascender a lo íntimo del Ser mismo.

Esa existencia concreta no puede desdibujarse en un simple cálculo racional-abstracto, sino más bien concretado en la aparición y desarrollo de las acciones que el ser humano va realizando a medida que vive y es consciente de su existencia, permitiendo una medición que lo hace encontrarse ahí, lo que parece un presente o un ahora. Sin embargo, ello solo demuestra que la temporalidad propuesta por la razón solo se cuantifica y al parecer trasciende barreras, mientras que la vida misma se mantiene dinámica y visible.

Frente lo anterior, puede traerse a colación las palabras de Heidegger “la temporabilidad hace posible la unidad de la existencia, la facticidad y la caída, constituyendo así originalmente la totalidad de la estructura de la cura” pp. 356. De esta manera, queda dicho que, el espacio, entendido como conjunto de condiciones para que el Ser ahí, llamado a la conciencia, pueda alcanzar su sentido, es lo que se denomina temporalidad.

La razón por la que Heidegger propuso el concepto de tiempo en el *Dasein* tiene que ver con el carácter dentro de la filosofía como un concepto absoluto, libre o por fuera de algo, donde los acontecimientos ocurridos tienen un lugar y una manifestación –medible ó no– que presenta al tiempo como uno de los factores decisivos para la determinación de la esencia y hasta la existencia del sentido del Ser.

Recordando lo dicho por Heidegger “y el “ser ahí” es mío en cada caso, a su vez, en uno u otro modo de ser. Se ha decidido ya siempre de alguna manera en qué modo es el ‘ser-ahí’ mío en cada caso” pp. 54.

La pertenencia del Ser, que se expresa con el Ser “mío en cada caso”, no es solamente una cuestión que se reduzca al mero acto de habla, es ante todo una disposición al conocimiento de sí mismo, solo mediante el reconocimiento de los elementos que

constituyen la complejidad del Ser, es posible llegar a afirmar que el Ser me es propio. Esta dinámica de reconocimiento, procede como un ejercicio que sucede al interior del sujeto.

Para Heidegger no se puede adoptar ninguna actitud, ni siquiera la pura reflexión teórica, que no implique un determinado modo de situarse al que corresponde un modo correlativo de aparecer. No existe la pura autotransparencia de la mirada teórica, un puro reflejo neutro de lo que es. La mirada fenomenológica tiene una estructura intencional determinada por la propia vida fáctica, en la que se asienta toda forma de mirar. La situación hermenéutica se define por un lugar desde donde se mira, una dirección hacia la que se mira y un horizonte hasta donde llega la mirada y dentro del que se mueve lo que ella aspira a ver.

Lo que llama la atención es toda la reflexión planteada por Heidegger con respecto a la relación entre lo que se dice en un tiempo determinado –una medición- y lo que sucede como acontecimiento, razón por la cual considera necesario delimitar la pregunta en función de las realidades materializadas que se sustentan en esa medición, lo que al final delimita un espacio del Ser ahí, un instante que demostraría la esencia de la existencia vivida, acontecida y valorada no en función del tiempo sino de la existencia que según parece es instantánea y concreta. En contraste, la administración al medir sus resultados contrapone logros y tiempos para entender su acción concreta en situaciones que pueden variar según las actividades y responsabilidades. La posibilidad de sacar mayor provecho de la producción es lo que sustenta el modelo de Taylor que al presentar una administración organizada de manera eficaz supondría unos resultados óptimos, al mismo tiempo visibles y cuantificables, que mostrarían en que tanto la empresa ha avanzado o se ha quedado estática y no ha establecido claramente los tiempos que permiten esa efectividad en la producción.

Esta ontología que se relaciona con el tiempo, se concreta en la posibilidad de mantener relación con otros –al mismo tiempo- que se exterioriza en la existencia de sí mismo, por esta razón Heidegger reconoce que esta existencia de sí mismo implica un acercamiento del Ser con otros, solo es posible si en los otros sujetos hay un reconocimiento sobre las relaciones que se están construyendo, las cuales van y vienen constantemente, con variaciones en la búsqueda del estar – que se considera como un presente concreto- más no puede aproximarse a una absoluta permanencia del ser en condiciones de búsqueda sin sentido, en el que el tiempo-espacio sea una mera condición abstracta, porque es la posibilidad de reconocerse con el otro en un tiempo y espacio que los define.

Lo que ocurre con el tiempo medido y sopesado, en términos de acontecimientos, es lo que resulta de mantener una lógica cuantificable que permite –aparentemente- entender si hay o no un retorno al pasado o una proyección al futuro. El tiempo solo es una forma de medir entre un presente y un futuro que puede ser presente luego. Sin embargo, ello solo es una denominación que asegura un sinnúmero de interpretaciones de la vida humana existentes en la forma como se construyen las mediciones acorde a los acontecimientos, propios de la historiografía, es decir que al determinar una temporalidad a un hecho no significa que dicho hecho sea similar en el tiempo y el espacio para toda una sociedad, que por lo regular, presenta discontinuidades en ambos criterios. De esta manera, se generan la concreción de la relación del pasado y el presente, desde diversas interpretaciones formalizadas.

Por esta razón puede plantearse la importancia y el reconocimiento de un método que busca revalorar las experiencias suscitadas en el horizonte del tiempo, para obtener de estas, la información que permitan establecer entre los diferentes momentos de ese tiempo

histórico. La información extraída, al estar fundada en hechos concretos se ajusta a los parámetros de ser científica verificable, veraz y sobre la cual se puede hacer un proceso de interpretación. Todos los datos obtenidos de esta recopilación histórica, son insumos para que el Ser ejerza su esencia, cual es la capacidad de determinarse tomando decisiones que incidan en sí mismo y en el contexto social en que se encuentre inmerso.

Con propósito de abajar el concepto de tiempo a su acepción vulgar, se encuentra en otra parte de la obra Heidegger el siguiente esbozo “la historia, que es esencialmente historia del espíritu, transcurre “en el tiempo”. Así, pues, “el desarrollo del espíritu cae en el tiempo”. Pero Hegel no se contenta con afirmar la “intratemporalidad” del espíritu como un *facium*, sino que trata de comprender que el espíritu caiga en el tiempo, que es “lo sensible-no-sensible”. El tiempo ha de poder acoger el espíritu por decirlo así. Y el espíritu ha de ser, a su vez a fin al tiempo, y a su esencia”, pp. 461

Con esta concepción expuesta a partir del pensamiento Hegeliano se refuerza la noción del tiempo como horizonte en que el Ser se realiza por sus actos de conciencia, siendo esos actos los que ocasionan que se construya historia. Catalogando al tiempo como un concepto a priori desde el lenguaje Kantiano, sin embargo, se hace palpable por las afectaciones que generan los seres. De esta manera tiene validez afirmar que es “lo sensible-no-sensible”. El tiempo siempre se concreta en la historia, la cual adquiere validez por la diversidad de rasgos que la distingue, esto es una importancia que estriba en la cualidades de la misma y no en su carácter de medición de las secuencias que se han establecido para determinar el paso del tiempo .

El tiempo histórico es analizado desde lo cualitativo, se ha dicho, son las acciones realizadas por el hombre que las hacen únicas, distintivas y por lo tanto heterogéneas e instauran el carácter de cualidad y no de cantidad. Esta diferenciación es la que busca Heidegger expresarla en el texto para definir el estudio filosófico del ser y el tiempo, que las dos dimensiones son difíciles de articularse para dar razón de sí, con los cambios constantes expuestos desde la modernidad administrativa.

Las acciones del hombre en la sociedad han estado en constante cambio, estos pueden ser perceptibles o no, pero sí están en un desarrollo, influenciados por diferentes transformaciones y regresiones establecidas en un consenso para ser legitimadas u oponerse a ellas. Para Heidegger la diversificación dentro del contexto representa la base del reconocerse como *ser ahí*, ya que todas las posibles acciones o hechos que realizan los sujetos, en su conjunto presentan la posibilidad de relacionarse y de interactuar, permitiendo así un reconocimiento del Ser, en conclusión el tiempo histórico nos ayuda a “la objetivación del espíritu humano”.

El reconocer las acciones realizadas por la sociedad en el curso de la historia y el valor asignado a las mismas, representa un carácter importante en la consolidación de lo cultural, también como realización histórica, que pasa por la dinámica del consenso. Dichos valores que constituyen lo cultural son los que delimitan un contexto en los diferentes momentos históricos del tiempo.

En suma, puede decirse que el tiempo no constituye en Heidegger el objeto principal de su estudio, pero si es el entorno vital en el cual se enmarca el tema principal que lo ocupa, cual es el sentido del Ser, por tal razón ha sido propio caracterizar suficientemente la

cuestión relativa al tiempo, para reconocer en ella, el espacio de realización de la existencia humana, en la dinámica de construir historia como experiencia significativa.

2.5 La temporalidad del Ser.

El estudio de “el tiempo” no ha sido exclusivo sólo de la historia, aunque sea de esta una categoría determinante para desarrollar su análisis teórico sobre las acciones de los seres humanos. Heidegger, como filósofo, toma el concepto de “tiempo” para reflexionar sobre la explicación del ser, para darle un significado filosófico en la misma construcción del ser.

Heidegger afirma en una de sus líneas “la unidad extática de la temporalidad, es decir la unidad del “fuera de sí” en los éxtasis del advenir, el sido y el presente, es la condición de posibilidad de que sea un ente que existe como su “ahí””, pp. 369.

El tiempo Heideggeriano, entendido como el horizonte en que el Ser se realiza en la búsqueda de su sentido, implica considerar una existencia que se desarrolla en el marco de la historia; a partir de esto es posible afirmar que, es dentro del **fenómeno de la vida** donde se establecerá un significado de tiempo, ya que existir no es un proceso dado o impuesto, existir es un proceso histórico donde hay una construcción de hechos vividos que plantean la existencia del ser. Es importante decir que el concepto de “tiempo” tratado por Heidegger, presentó dos significados opuestos, para Valle (2012) el primer significado de tiempo radicaba en el constante cambio y movimiento, por lo tanto heterogéneo, mientras que el segundo significado estaba relacionado con un tiempo eterno e inmóvil.

Para Valle (2012) la explicación del tiempo no debe quedarse en un solo significado, debe entenderse desde el área de conocimiento a que se remite, es decir si se habla de tiempo físico es de la medición temporal en un reloj o en un calendario, pero si se hablaba

de un tiempo histórico o filosófico se refiere a las acciones o hechos realizados por los seres humanos en una temporalidad que no está sujeta al tiempo físico. Así, Heidegger centró su análisis en el tiempo histórico como explicación del accionar del hombre, “la cristalización de una objetivación de la vida” (Pallas y Escudero 2006. Pág.), al objetivarse se puede reconocer las características en cada temporalidad en el contexto en que vive una sociedad, porque éste es heterogéneo, ya que presenta hechos distintos en momentos distintos, de allí que se planteara la explicación del tiempo histórico de una manera cualitativa.

A continuación se procederá a abordar el análisis comparativo entre el tiempo histórico planteado por Heidegger y la noción de tiempo empleada desde la administración.

2.6 El tiempo histórico y el tiempo administrativo.

Con respecto a la temporalidad en Heidegger pueden referirse las siguientes líneas “la proposición “el “ser ahí” es histórico” se revela una proposición ontológico-existencial fundamental. Está muy lejos de expresar una mera comprobación óptica del hecho de que el “ser ahí” tiene lugar en una “historia del mundo”. Mas la historicidad del “ser-ahí” es el fundamento del un posible comprender historiográfico el cual trae a su vez consigo la posibilidad de un desarrollo intencionado la historiografía como ciencia”, pp. 360.

A partir de las mencionadas palabras por Heidegger, se coligen dos ideas fundamentales al momento de considerar la cuestión del tiempo; primero, el reconocimiento del carácter histórico del “ser ahí”, cualidad ésta, que se entiende en una doble vía, ya sea como el espacio medible, o bien, como realización cualitativa, haciendo notar que existe entre ellas cierta relación de dependencia en lo que respecta a la posibilidad y ubicabilidad de los fenómenos. Y, segundo, afirmar la idea que el concepto del tiempo Heideggeriano, implica

trascender la simple materialidad del tiempo, con su noción de ubicabilidad, para llegar a la comprensión de un tiempo histórico en términos de reconocerse como ser-ahí, con posibilidades de desarrollar una existencia con sentido amparado en la guía de su conciencia, para alcanzar el “estado de cura” que describe Heidegger en su obra.

“Únicamente partiendo del tener el “ser ahí” su raíz en la temporalidad resulta inteligible la existencial posibilidad de aquel fenómeno que desde el comienzo de la analítica del “ser ahí” dimos a conocer como constitución fundamental: el “ser en el mundo”... el análisis de la temporalidad del “curarse de” se atiende por lo pronto al modo del tener que hacer, “viendo entorno”, con lo “a la mano””, pp. 379 – 380

Las anteriores palabras conducen a considerar que, el pensamiento existencial tiene sentido en cuanto se aplica sobre un sujeto, vinculado a particularidades históricas. Dicha reflexión de conformidad con los pasos del método fenomenológico, debe conducir al Ser a una única cosa, cual es el “estado de cura”, dicho punto del camino existencial del Ser es alcanzado, volviendo la mirada sobre sí, identificando problemáticas, transformado paradigmas. Todo esto, no es algo que implique el Ser se abstraiga de su realidad histórico-temporal, sino que debe partir necesariamente de los elementos contextuales en instrumentales próximos al “ser ahí”.

De tal manera, al volver la mirada sobre el problema que nos ocupa en esta investigación, cual es el rol que tiene el Ser, representado por un Alto Director y/o Maestro dentro de los tiempos administrativos de las instituciones educativas; y haciendo una aplicación de las líneas del pensamiento Heideggeriano a esta cuestión, podría decirse dentro de esta perspectiva que el tiempo tendría que ser un espacio para el desarrollo

humano, para quienes sirven en el marco de los contextos educativos, deberían convertirse estos en lugar de encuentro con el Sentido del Ser (personal, profesional y social). Dicho en una expresión el tiempo para las personas y no las personas para el tiempo.

Hay una mirada de tiempo determinado, suscrito a una temporalidad inicio-terminación y un contexto en que se analiza una empresa, aunque el contexto actual de la modernidad maneje un proceso de cambio, más por la intervención del desarrollo tecnológico que por la concientización del personal del momento cultural en que se vive. De allí la complejidad de análisis dentro de la administración y el estudio organizacional que plantea Martínez, Vargas y Albuquerque (2011), donde se presentan las subjetividades individuales que existen dentro de una sociedad y la dificultad de organizarlas para establecer objetivos claros para una empresa.

Para la empresa moderna las relaciones se plantean desde una obtención de fuerza de trabajo y para establecer una compensación económica por los servicios laborales establecidos por un tiempo determinado. Además, se basa en una explicación sistemática de la producción, una variedad de reglamentaciones que gobiernan el lugar de trabajo, que definen la gran mayoría de las relaciones industriales. En este sentido, es el tiempo quien determina al Ser y sus ritmos de actuar. Ese ser dentro de las sociedades modernas se encuentran en una dinámica de constante cambio, que no da lugar a la reflexión. El tiempo es asumido desde la celeridad y la premura en el actuar y la brevedad del mismo es establecida como unidad de medida para definir y fijar la productividad de una empresa.

Se puede observar que, al analizar el contexto social en que actúe la empresa para redefinir las estrategias organizativas propuestas por Mintzberg (1985), dichos análisis no

están sujetos a la ontología del ser según Heidegger, donde se definiría por los hechos realizados desde los sujetos mismos, sino que se encuentran determinados por el sistema político económico que rige, regula y determina una sociedad. De alguna manera están en arbitrariedad la necesidad planteada desde la sociedad con las necesidades creadas por la industria, trasladadas al mercado y para que los sujetos consuman.

El tiempo desde su concepción administrativa retoma no de manera cualitativa el significado del Ser, sino que la industrialización moderna toma al ser y lo introduce en una dinámica de producción, donde la reflexión del entorno se mide por la posibilidad de adquisición material y, por consecuencia, en la capacidad adquisitiva de los empleados, lo cual tiene implicaciones temporales, por un lado obtener recursos económicos de manera apresurada y también la necesidad de laborar más para devengar más dinero. El hecho de que se organice o se estructure una serie de funciones para establecer unos objetivos en común, para cada sujeto, están más relacionados con el tiempo físico, donde se establecen no sólo unos criterios de seguimiento, sino también de secuencia temporal donde se encuentran fechas, horarios, límites, que permiten a la empresa definir sus metas y exigir resultados.

2.7 El tiempo: observación desde la administración.

Las empresas dan cuenta de un contexto al que representan, por un lado la organización económica del mercado y, por otro, las personas quienes se encuentran y quienes irán a laborar dentro de ellas. El concepto de tiempo podrá ser analizado desde esas dos condiciones, reto necesario para generar un espacio filosófico reflexivo de las condiciones históricas en que se encuentra la sociedad y la posición que pueda adoptar el estudio de la

administración. En tal sentido, el proceso empresarial está determinado por un tiempo físico, recordando que éste es el que se encuentra dentro de unas secuencias, Pallas y Escudero (2006), se refiere a una temporalidad desarrollada en secuencias cíclicas. La empresa determina la creación de un producto o dar un determinado servicio, teniendo planeado con anterioridad la durabilidad temporal necesaria para la realizarlo (horas, minutos, etc.) a lo que llamamos tiempo laboral, que va a realizar de nuevo al día siguiente y así sucesivamente; trazando a la vez los objetivos propuestos que se plasman en la extensión del tiempo (días, meses, años).

A la luz del pensamiento Heideggeriano, estableciendo una relación a la que debería estar atenta la administración, dicho proceso empresarial, tendría que ser visto de manera homogénea, considerando las acciones realizadas por los trabajadores desde su dimensión temporal y física, definidas por un inicio y un final continuo. No quiere decir que las acciones no tengan esta temporalidad, sino que queda abierta la pregunta ¿hasta dónde los sujetos en su labor se visibilizan dentro de dicho proceso que es homogéneo? De cierta manera, esta pregunta es tratada dentro del proceso organizacional para agrupar a las personas en un objetivo común dentro de la empresa y que se sientan partícipes de ella. Ramio (2010), entiende la organización como uno de los componentes de la sociedad con el que se intenta explicar el funcionamiento y estructuración de la misma. Los análisis propuestos sugieren esquemas donde se integran buena parte de elementos que van más allá de la mera estructura orgánica, puesto que en cada parte de esa estructura confluyen además de intereses y potencialidades de sus miembros, una cantidad de relaciones con el entorno y sus actores, donde coexisten dinámicas que le son propias, sobre todo cuando se tiene en cuenta lo cultural.

Por su parte, Grimaldo (2004) hace un análisis de la teoría de las organizaciones entendiendo las dificultades que hay en términos de contexto, ya que existen múltiples enfoques, pero al mismo tiempo no hay estudios que agrupen en su totalidad la complejidad, no solo a nivel de sistemas organizados social y políticamente, sino también a nivel micro, por ello la propuesta de análisis parten del reconocimiento de algunos principios básicos enmarcados en la variedad de visiones, la cantidad de disciplinas que la han abordado y el desarrollo reciente de los estudios en este campo. Igualmente considera que si se estudian las organizaciones es por la importancia que tienen en la definición de la sociedad misma, puesto que su accionar puede influir de manera directa en los diferentes escenarios que la componen. Es ahí donde está la definición del objeto de estudio de las organizaciones, en su estructura y acción, independientemente del lugar que ocupe se vuelve importante.

Por esta razón se plantea que los aspectos definitorios de la organización, pese a que no apuntan a una definición exacta, si pueden entenderse desde los objetivos, la organización y estructuración de los comportamientos a nivel individual que subyacen dentro de las organizaciones. En ese sentido sugiere que todos estos elementos sean abordados dentro de un análisis de la administración pública como una posibilidad que permite su entendimiento. Este reconocimiento de sentirse dentro de un lugar pretende reconocer al otro, indagar por sus necesidades y aspiraciones, como dice Heidegger, en la posibilidad de ser-en-el-mundo, reconocerse con otros y viceversa. Pallas y Escudero (2006), sin embargo, la complejidad radica en la variedad de circunstancias en que se encuentra el ser y donde no hay una determinación existen múltiples acciones factibles que hacen que el ser se reconozca o desconozca dentro de un lugar.

En este sentido, la relación de tiempo físico estará más en concordancia con una relación de sujeto-objeto, para Gómez (2009) la relación temporal de sujeto-objeto es criticado por Heidegger, ya que desde su análisis este aspecto metafísico del Ser no tendría significado, es decir, si miramos la relación práctica de las personas desde la administración, su funcionalidad homogénea no corresponde a entender su propio existir dentro de una sociedad de mercado, estará más como sujeto funcional a un objeto y a su relación económica (salario).

Continuando con la relación entre el análisis de Heidegger y la administración, la funcionalidad homogénea que realiza un trabajador no pretende visualizar un pasado para ser comprendido el presente en que se actúa, la sistematización de su acción rompe con la comprensión, al retomar lo dicho por Druker cuando se habla de establecer objetivos y autorregulación se entraría en la dinámica de la asimilación de las propuesta y la posibilidad de cambio frente a las diferentes problemáticas que puedan ocurrir Martínez (2005), si bien se integrarían para lograr dichos objetivos, quedaría faltante la posibilidad de reconocer las acciones pasadas que puedan reafirmar la construcción consciente de los objetivos trazados para el presente.

Sería interesante establecer las acciones realizadas en el pasado para construir una base solidificada en la comprensión de lo que se está realizando tanto para el ser como para la interacción de otros-seres, una unión de elementos en un conjunto que agrupen las más acertadas iniciativas, ya que esas iniciativas no están controladas y definidas por una sola persona, se encuentran en la diferentes posibilidades o propuestas. El proceso administrativo en las organizaciones, como se ha venido planteando, define un tiempo cíclico o físico, basándose, según Miranda, en “la eficiencia que se da a través del

ordenamiento y coordinación racional” (2008.Pág.12-14) que deben estar todas las personas alrededor de la eficiencia, estableciendo los objetivos como mecanismos de sujeción.

Ahora bien, el reconocimiento del ser en este proceso se forma en las relaciones económicas y el propio reconocimiento como “ser” en un contexto histórico se pierde. Las relaciones comerciales dentro de la administración se pueden definir sobre el valor y la ideología, para Contreras (2006) el intercambio comercial y la jerarquía son quienes agrupan el valor, y las formas de pensar en una sociedad pueden ajustarse para ser orientadas de manera que funcione un sistema socio-económico. Siguiendo con esta postura, Jurado y Podestá (2003) reflexionan sobre la aparición y expansión de la industria que generó la necesidad de optimizar el proceso productivo, aunque presentó una base sólida de recursos económicos, era necesario organizar el proceso productivo de manera más sistemática, de allí que se controlara el tiempo de trabajo, el lugar y la cantidad de producción, cambiando la definición de trabajo de una actividad espontánea, familiar y sin un tiempo obligatorio, a ser una actividad casi obligatoria y controlada.

Por último, Heidegger al plantear el *Dasein* en el que se reconoce lo histórico en la construcción y definición del propio ser, con Mintzberg (1985) hay una perspectiva diferente al cambiar la temporalidad de la mirada del pasado a la construcción de un futuro no distante, donde la sociedad pudiera estar satisfecha en sus necesidades. Para Mintzberg la planeación que pretende anticiparse a los posibles problemas de la organización, busca no dejar nada al azar y controlar no sólo el proceso productivo y administrativo, sino el que hacer de los sujetos en un futuro.

2.8 Concepto de administración.

Inicialmente se puede plantear que la administración según Chiavenato (2001) es: “el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia” (pág. 3) Lo anterior quiere decir que la administración define qué se hace y qué no dentro de una empresa, porque es a través de ella que se logra materializar lo que inicialmente se haya planteado como objetivo, además se determinan los tiempos y las responsabilidades que deben asumir los sujetos que la componen. Para Miranda (2008) se puede entender la administración como un conjunto de procesos donde se conjugan acciones de tipo organizacional y financiero, donde se buscan objetivos organizacionales, así como el mejoramiento de la eficiencia de los recursos, del desarrollo de habilidades y competencias de parte del personal involucrado en estos procesos, donde la planeación, la organización, dirección y control son la base fundamental de estos.

Lo anterior pone de manifiesto, que en buena parte de las actividades se involucran grupos tanto a nivel público como a nivel privado. Así, la definición de unas actividades previamente organizadas por un mando con objetivos claros, que es quien orienta a los subalternos, delimitando tiempos, espacios, responsabilidades, de acuerdo con los recursos disponibles para que se pueda cumplir satisfactoriamente con unas tareas, en un contexto laboral, es lo que garantiza el funcionamiento administrativo y el lugar del sujeto que está inmerso en él. En ese sentido la administración vincula el mundo del trabajo y los requerimientos que surgen allí, debido a la manera como se organizan los procesos productivos.

La administración tomó mayor auge con el proceso de industrialización vivido en Europa bajo circunstancias especiales, que fue configurando su quehacer en adelante para consolidarse como una de las áreas más importantes dentro del conocimiento social, económico y organizacional. Según Contreras (2006) los conceptos de valor e ideología son los que más definirán buena parte de la administración, al igual que la situación material, debido a que, se empiezan a organizar las jerarquías de lo que se puede considerarse de mayor peso, tanto en el intercambio como en su lugar social, para el caso del valor, se van a plantear como la prioridad en la forma como deben establecerse las relaciones sociales dentro de la empresa u organización, mediadas por este valor. Mientras que la ideología forma y define a grupos sociales plenamente diferenciados que conviven en una sociedad y al mismo tiempo poseen elementos que les permiten organizar el funcionamiento de un sistema, lo que origina una sociedad donde el sujeto cumple unas responsabilidades en unos tiempos determinados. Estos elementos que constituyen la situación material parten de lo subjetivo, lo ambiental y lo interno y externo que hacen posible que el sistema funcione.

En concordancia con lo anterior, Jurado y Podestá (2003) consideran que la aparición y expansión de la industria generó la necesidad de optimizar el proceso productivo, que si bien contaba con los recursos económicos necesarios, había que organizar el proceso de manera más sistemática basados en el control del tiempo de trabajo, el lugar y la cantidad de producción, de manera que el trabajo pasó de ser una actividad espontánea a ser una actividad casi obligatoria y controlada, es decir, enmarcada en un proceso administrativo. Aquí es conveniente retomar el planteamiento de Engels (1981) sobre el trabajo, donde argumenta que éste fue inventado por el hombre y a medida que se fue desarrollando, el

hombre fue evolucionando, porque le permitió mejorar sus capacidades motrices, racionales y lingüísticas, de esta manera se logró que el hombre asuma el trabajo como una actividad esencial para su vida, porque a través de él crea, construye y expresa parte de su humanidad. En ese sentido el trabajo sería una actividad espontánea que le permite al hombre ir transformando su vida.

Hasta aquí queda claro que la administración es un componente básico dentro de los estudios de las organizaciones en casi todos los escenarios, pero principalmente en las empresas y las organizaciones que tienen características similares a la burocracia estatal, es una actividad que combina lo social y lo productivo dando como resultado lo organizacional. De manera que, si se analiza las organizaciones, necesariamente se vinculan éstos aspectos.

Un contexto necesario.

La administración es tan antigua como lo son las relaciones sociales y humanas, la razón es la siguiente: se ha debido organizar y ejecutar tareas que involucran a grupos, donde cada sujeto debe cumplir unas tareas en unos tiempos determinados, utilizando técnicas, lo que al final muestra cómo se organiza un proceso, bien sea de producción, de gestión ó de división de trabajo, para que todo funcione y se mantenga un equilibrio y continuidad ajustada a los requerimientos de los contextos donde se desarrolla. Lo interesante es poder definir en qué consiste la administración y las implicaciones que esto tiene en los diferentes ámbitos de la sociedad, por ejemplo el educativo, cuando éste se encuentra directamente relacionado con la lógica burocrática del Estado.

En ese sentido es conveniente plantear que, inicialmente el Estado desde su constitución, fue una de las manifestaciones más claras de organización, pues como se sabe, debió someterse a un cambio estructural que consistió en hacer una ruptura con el pasado medieval y al mismo tiempo construir las formas de pensamiento que realzaron la racionalidad. Por ejemplo, el trabajo pasó de ser disperso a ser centralizado con una jornada en un sitio: la producción empezó a desarrollarse a gran escala; las relaciones comerciales se empezaron a mediar más por el intercambio económico. Por esta razón, se considera que dentro la modernidad aparece la dificultad para asumir ese cambio social, económico, cultural y político, que entre otras cosas es abordado desde las ciencias sociales con la noción de sujeto, trabajo, economía, la aparición de las clases sociales, lo que finalmente ha permitido identificar conceptos que aportan a la investigación de los estudios organizacionales.

De manera que al ser transformada la sociedad, se transforman también los análisis que se hacen sobre ella, lo que necesariamente implica asumir nuevos retos teóricos y epistemológicos para lograr comprenderla y, sobre todo, interpretarla, que es una de las situaciones más relevantes dentro de los estudios organizacionales, porque la sociedad está dividida en diferentes grupos que funcionan con criterios diferentes de como lo hacían en otras épocas.

En esa misma dirección es necesario entender lo que es la administración, primero hay que hacer una salvedad respecto a los diversos análisis que utilizan el termino para referirse a las formas como están estructuradas las organizaciones, puesto que los estudios apuntan a identificar una lógica que aborda lo administrativo como organizacional y viceversa. Lo

anterior quiere decir que administración y organización pueden ser lo mismo, lo que se resalta es que debido a la cantidad de estudios, se pueden encontrar los que abordan el funcionamiento y la disposición de los recursos existentes para que funcionen. Ramio (2010) entiende la organización como uno de los componentes de la sociedad con el que se intenta explicar el funcionamiento y estructuración de la misma. Los análisis propuestos sugieren esquemas donde se integran buena parte de elementos que van más allá de la mera estructura orgánica, puesto que en cada parte de esa estructura confluyen, además de intereses y potencialidades de sus miembros, una cantidad de relaciones con el entorno y sus actores, donde coexisten dinámicas que le son propias, sobre todo cuando se tiene en cuenta lo cultural.

Por su parte Grimaldo (2004) hace un análisis de la teoría de las organizaciones entendiendo las dificultades que hay en términos de contexto, ya que existen múltiples enfoques, pero al mismo no hay estudios que agrupen en su totalidad la complejidad, no solo a nivel de sistemas organizados social y políticamente, sino también a nivel micro, por ello la propuesta de análisis parte del reconocimiento de algunos principios básicos enmarcados en la variedad de visiones, la cantidad de disciplinas que la han abordado y el desarrollo reciente de los estudios en este campo. Estos principios son la organización del tiempo, la función de los sujetos, los objetivos, la planeación, las jerarquías. Igualmente considera que si se estudian las organizaciones es por la importancia que tienen en la definición de la sociedad misma, puesto que su accionar puede influir de manera directa en los diferentes escenarios que la componen.

Por ejemplo, si se aborda el tema económico, referido a la producción y el intercambio, necesariamente debe abordarse el mercado laboral, que es un escenario donde se pueden evidenciar las relaciones de producción que se enmarcan en un proceso organizacional. Es ahí donde está la definición del objeto de estudio de las organizaciones, en su estructura y acción, independientemente del lugar que ocupe. Por esta razón se plantea que los aspectos definitorios de la organización, pese a que no apuntan a una definición exacta, si pueden entenderse desde los objetivos, la organización y estructuración de los comportamientos a nivel individual que subyacen dentro de las organizaciones. En ese sentido sugiere que todos estos elementos sean abordados dentro de un análisis de la administración pública como una posibilidad que permite su entendimiento.

Los estudios organizacionales toman importancia dentro del análisis de la Administración, reconociendo que las nuevas sociedades están en constante cambio, es plausible el analizar dichas sociedades con diferente lupa de análisis conceptual. Martínez, Vargas y Albuquerque (2011), establecen un punto de encuentro conceptual desde las aéreas de las ciencias sociales con la Administración y los Estudios Organizacionales, planteando que “los Estudios Organizacionales como la Administración pueden llegar a coincidir en sus influencias teóricas respecto a algunas disciplinas, como la Teoría de la Organización, la Economía o la Psicología, entre otras, la diferencia radica en cómo son incorporadas y el uso que se hace de ellas” (pág. 13)

Ahora bien, se entiende que la organización dentro de una empresa es necesaria para desarrollar los objetivos planteados, estos objetivos son ejecutados por personas que de alguna manera deben de estar de acuerdo y dispuestos para cumplir estos objetivos. La organización tiene como propósito dar a conocer unos objetivos significativos en búsqueda

de la eficiencia, optimizando recursos y la eficacia en la resolución de ellos. De acuerdo a Ramírez, Vargas y Albuquerque (2011) la organización presenta unas características primordiales que hacen posible el desarrollo eficaz. Estas características son la complejidad, el anonimato, la rutina estandarizada, la estructura organizacional no formal, la tendencia a la especialización y a la proliferación de funciones, son la base estructural que permite a sus integrantes generar un proceso adecuado dentro de una empresa.

Según Miranda (2008) dentro del proceso administrativo, la organización debe ser una etapa donde se “obtendrá la eficiencia que solo es posible a través del ordenamiento y coordinación racional de todos los recursos que forman parte del grupo social” (pág. 14) De esta manera, el grupo social deberá estar claro con respecto a los objetivos trazados y los métodos a seguir para alcanzarlos. Aquí es donde se puede ver claramente que el análisis del estudio organizacional es más amplio, ya que debe tener en cuenta tanto la organización como tal, como el contexto que se presenta dentro de la sociedad a estudiar. Dentro del objeto de estudio a analizar, se abre una amalgama de posibilidades por que se encuentran desde la problemática del individuo hasta los factores sociales, culturales o políticos que encierra el contexto social. Para Martínez, Vargas y Albuquerque (2011), la complejidad del análisis, no divide a los Estudios Organizacionales con la Administración sino que:

“los Estudios Organizacionales van más allá de la Administración -pero incluyéndola-, al tratar de explicar la complejidad no sólo de los fenómenos administrativos, sino la del fenómeno organizacional en su amplia diversidad, permitiendo la generación -por parte de la administración- de respuestas ampliamente

razonadas y sustentadas a las problemáticas administrativas y organizacionales”
(págs. 23-24)

Por ejemplo, si los objetivos son tan claros y definidos por las pautas normativas que la hacen posible, entonces las valoraciones de estos corresponderían a los comportamientos, sin embargo ello no quiere decir que la organización no funcione, por el contrario, lo que muestra es que responden a la misma complejidad de los individuos en términos subjetivos. Ahora bien, si estos comportamientos son recurrentes entonces la situación demuestra que los parámetros solo están siendo interiorizados y exteriorizados al mismo tiempo con el único fin de dar identidad a la misma, pues al mismo tiempo que se constituye, muestra las posibilidades que hay para entender, tales como las debilidades y fortalezas, que por supuesto están en consonancia con un análisis que va más allá de lo técnico y lo procedimental.

La organización es la estructura mínima que hace posible la vida en sociedad, ya que es a través de ella que se entablan las relaciones sociales que definen el lugar que ocupan los sujetos, por ejemplo, la familia es una primera organización, porque allí se socializan los comportamientos que el individuo debe asumir para vivir en sociedad. Aunque esta relación se presenta de manera compleja porque no siempre los individuos interiorizan lo que la organización les plantea como se quehacer, por ejemplo sucede mucho en el medio escolar, no está siempre delimitada por comportamientos meramente causales sino que hacen parte del entramado de relaciones sociales que surgen constantemente.

A continuación se presenta un cuadro de las principales teorías de la administración que han sido retomadas de acuerdo a su desarrollo histórico, que las fundamenta, para luego

abordarlas destacando sus principales componentes. Para al final destacar la noción de sujeto y tiempo que subyace en ellas.

Cuadro sobre las teorías de la administración.

Teorías.				
	Organización	Administración	Sujetos	Principios
Fayol	Estructura basada en principios burocráticos, es decir, sus miembros desarrollan las actividades propias de la empresa como si estuvieran siendo gobernados por autoridades que les definen su quehacer.	Es un proceso debidamente planificado, en donde cada miembro cumple una responsabilidad que permite obtener los resultados esperados en un determinado tiempo.	Están definidos según sus tareas y deben cumplir con lo que se propone la empresa. Hacen parte del cuerpo de esta, mientras que el jefe es la cabeza.	*División del trabajo. Autoridad. *Responsabilidad. Disciplina. Unidad de mando. *Unidad de dirección. *Subordinación del interés individual al general. *Remuneración del personal, *Centralización, jerarquía (línea de autoridad). Orden. *Equidad. Estabilidad en el

				<p>*Puesto.</p> <p>*Iniciativa, Espíritu del cuerpo.</p>
Mayo	<p>Esta determinada no solo por la empresa sino por las características sociales y psicológicas de sus miembros.</p>	<p>Depende de las acciones de los sujetos y las responsabilidades que estos asumen, como miembros de una sociedad.</p>	<p>Son el centro de atención y se organizan de acuerdo a las necesidades no solo de la empresa, sino también de ellos mismos.</p>	<p>*La integración y el comportamiento social.</p> <p>*Las recompensas y sanciones sociales.</p> <p>*Los grupos informales.</p> <p>*El contenido del cargo.</p> <p>*Los aspectos emocionales.</p> <p>*El estilo de supervisión.</p>
Taylor	<p>Está basada en la jerarquía y las acciones que desarrollan sus miembros en cada componente de esta jerarquía.</p>	<p>Se determina de acuerdo a las acciones planificadas sistemáticamente, para que el proceso productivo tenga excelentes</p>	<p>Están sujetos a las cadenas de mando, obedecen a una jerarquía.</p>	<p>*Principio de planteamiento.</p> <p>*Principio de preparación.</p> <p>*Principio de control.</p> <p>*Principio de</p>

		resultados.		ejecución.
Weber	Obedece a criterios burocráticos, racionalizados y al mismo tiempo jerarquizado.	Racionalización de las actividades en una estructura.	Sujetos cumplen su función y deben acogerse a la estructura jerárquica que tiene, donde deben obedecer la autoridad sobre todo.	*Racionalización. *Democracia. *Comportamiento. *Autoridad.
Mintzberg	Está determinada por la planeación constante, la ideología, los objetivos.	Planeación estratégica y desarrollo de acuerdo al contexto.	Actúan por convicción y asumen un papel protagónico dentro de la empresa, están supeditados al cumplimiento de los objetivos.	*Anticipación. *Visualización. *Claridad ideológica.
Drucker	Está determinada por los objetivos.	Se asume una planeación estratégica que articula objetivos, contexto y	Los miembros de la empresa asumen un quehacer respondiendo a los	*Innovación. *Trabajo en equipo. *Disposición al cambio.

		disponibilidad de tiempo de los empleados. La gerencia es definitiva para el desarrollo de la empresa.	objetivos de propuestos por ella y al mismo tiempo, persuadidos por la gerencia.	
Administración educativa.	Está sujeta a las dinámicas de la educación y la organización burocrática del Estado.	Se enmarca en un proceso de gestión en diferentes aspectos como la calidad y la innovación.	Hay tres sujetos articulados en este proceso directivos, administrativos y docentes para cumplir las actividades propias de la gestión.	*Eficacia. *Eficiencia. *Innovación.

2.9 Teorías de la administración.

Las teorías de la administración están fundamentadas de acuerdo a propuestas desarrolladas a través de la historia que surgen en el marco de la sociedad industrial, que definirán la organización interna de las empresas. A continuación se retoman las teorías más sobresalientes destacando algunos de sus aspectos.

Teoría clásica de la administración.

La teoría clásica de la administración aparece a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, donde el proceso industrial desarrolla avances en la producción. Dentro de este contexto, apareció la necesidad de dar cuenta sobre la productividad de las empresas y de esta manera conocer la eficiencia de las mismas. La explicación que se va a dar desde ese momento adquiere un carácter científico puesto que se dejó de lado lo empírico y tuvo como fundamento el énfasis en la estructura y en las funciones que debe tener una organización para lograr la eficiencia y un enfoque normativo y prescriptivo, donde están involucradas todas las partes.

Dentro de la teoría clásica de la administración se encuentra entre sus mayores exponentes a Frederick Winslow Taylor (1856-1915) en su obra “Administración científica: fundamentos y principios de la administración, racionalización del trabajo del obrero” y a Henri Fayol (1841-1925) en el texto “principios administrativos, funciones administrativas, proceso administrativo, relevancia al papel del administrador”. Ambos dieron pautas para el análisis científico del proceso administrativo y de la manera más óptima para desarrollo en el proceso de producción en el ámbito empresarial. Sin embargo, cada uno dio su propuesta de análisis y metodología para la productividad y la eficiencia dentro de la industria.

La propuesta de Taylor.

Taylor plantea el análisis desde abajo hacia arriba donde se enfatiza las acciones realizadas por el trabajador, posteriormente pasa al supervisor y finaliza con el gerente. En cuanto a la organización de la empresa aparecen los obreros y sus respectivos cargos hacia

toda la organización empresarial. De esta manera, la atención se centra en el trabajo, su ejecución de una tarea y el tiempo que es utilizado para ello para establecer un criterio de eficacia. Para Contreras (2006) dicho análisis permitieron la especialización del operario y la reagrupación de los movimientos, operaciones, tareas, cargos, etc., que constituyen la llamada organización racional del trabajo (ORT).

La cuestión científica que desarrolla Taylor respecto a la necesidad de que el proceso de producción este fundamentado de manera contundente para lograr –según él- una mejor vida tanto para los trabajadores que se beneficiarían de la organización del proceso en forma más eficaz y por ende más efectiva, pues sus salarios aumentarían, lo que permite medir el proceso y al mismo tiempo verificar si esta medición está ajustada a los criterios científicos. Ello se puede ver cuando dice que:

“La eliminación del bajo rendimiento y de las diversas causas que deciden el trabajo lento rebajaría tanto el costo de la producción que nuestros mercados, tanto nacional como extranjero, se ampliarían muchísimo, y podríamos competir en condiciones más que iguales con nuestros rivales. Suprimiría una de las causas de las épocas malas, de falta de empleo y de pobreza y, por lo tanto, surtiría en estas aflicciones un efecto más permanente y de más largo alcance que cualquiera de los remedios que se emplean actualmente para suavizar las consecuencias. Aseguraría salarios más elevados, acortaría la jornada de trabajo y haría posible unas condiciones mejores para el trabajo y el hogar.” (1969, p. 23)

En ese sentido Taylor propone unos principios que definen la administración científica, estos son:

1. Principio de planteamiento. Sustituir en el trabajo el criterio individual del obrero, la improvisación y la actuación empírico-práctica, por los métodos basados en procedimientos científicos. Sustituir la improvisación por la ciencia, mediante la planeación del método.

2. Principio de preparación. Seleccionar científicamente a los trabajadores de acuerdo con sus aptitudes, prepararlos y entrenarlos para producir más y mejor, de acuerdo con el método planeado. Además de la preparación de la mano de obra, preparar también las máquinas y equipos de producción, como también la distribución física y la disposición racional de las herramientas y materiales.

3. Principio de control. Controlar el trabajo para certificar que el mismo está siendo ejecutado de acuerdo con las normas establecidas y según el plan previsto. La gerencia debe cooperar con los empleados para que la ejecución sea lo mejor posible.

4. Principio de ejecución. Distribuir diferencialmente las atribuciones y las responsabilidades, para que la ejecución del trabajo sea disciplinada.

El aporte principal de Taylor a la administración es la capacidad de analizar la estructura y organización de un proceso productivo utilizando las variables que permiten en un principio caracterizarlo y desde allí entender la complejidad existente, lo que le da el carácter científico para dejar de ser una cuestión empírica. También logro reconocer los cambios que se estaban presentando en su época, el desarrollo de la industria, la especialización de la mano de obra y la necesidad de alcanzar niveles elevados de producción, lo cual era una preocupación de las industrias internamente, debido a que los

cambios estaban ocurriendo dentro de ellas, pero al final terminaron por influenciar no solo comportamientos sociales, sino la lógica del intercambio económico.

Ahora en bien en términos de tiempo esta propuesta establece que a partir del control de las actividades planteadas por la empresa, se da un carácter de eficacia que representa la capacidad de desarrollar en un tiempo definido por la misma empresa un producto ó un servicio por parte del trabajador. El tiempo está enmarcado en la designación de tareas, planeadas u organizadas con anterioridad, que consisten en que el sujeto desarrolle las actividades de manera cronometrada, cada acción ó actividad del trabajador esta medida y sujeta a un tiempo.

El sujeto se refleja con las acciones que realiza el otro, ya que se mantiene en una constante evaluación de las acciones que realiza dentro de la empresa, debe estar acondicionado por las exigencias de la empresa, además debe estar apto para realizar la actividad concreta que esta predeterminada por ella, razón por la cual deberá tener un conocimiento de lo que va a realizar -una especialización- para la utilización de una máquina.

La propuesta de Fayol.

Para el caso de Fayol su planteamiento está más relacionado con gobernar una empresa, pública o privada, donde debe asegurar la aplicación racional de sus funciones básicas siendo estas gerencia y búsqueda de capitales en el área administrativa; producción, fabricación, transformación en la parte Técnica; compra, venta, cambios, desde lo Comercial; protección de los bienes y de las personas en la Seguridad; inventario, balance,

precio de costo, estadística, en la Contabilidad. Estas funciones u operaciones se encuentran en toda la empresa de acuerdo a su naturaleza y a los niveles jerárquicos u ocupacionales.

Fayol define a la empresa desde la categoría de gobernar y la Administración una parte del todo y dice: Gobernar es conducir la empresa hacia su objeto, tratando de sacar el mejor partido de todos los recursos de que dispone; es asegurar las funciones esenciales. Contreras (2006) (p. 56).

La propuesta de Fayol se sustenta en la función que tiene la administración en su cuestión práctica, donde cada elemento que hace parte de la empresa tiene unas responsabilidades que cumplir para lograr los objetivos propuestos, por lo tanto trabajadores y patrones tienen la responsabilidad de cumplir su función, porque de ello depende el éxito o fracaso de la empresa, por esta razón plantea que:

“la función administrativa no es encargo personal ni privilegio exclusivo del jefe o de los dirigentes de la empresa .Es una función que se reparte y se distribuye proporcionalmente con las otras funciones esenciales entre la cabeza y los miembros del cuerpo social de la empresa” (Fayol, 1917).

Los aportes realizados por Fayol a la administración fueron destacar la universalidad de la administración, crear el primer modelo de proceso administrativo, generar los 14 principios generales de la administración, destacar la importancia de la enseñanza de la administración en escuelas y universidades, definir las áreas funcionales de la organización y diseñar el perfil de los administradores de acuerdo con los diferentes niveles jerárquicos existentes en la organización.

A demás, estableció los elementos de la administración de la siguiente manera:

1. Prever. Escrutar el futuro y articular el programa de acción.
2. Organizar. Constituir el doble organismo material y social de la empresa.
3. Dirigir. Hacer funcionar al personal.
4. Coordinar. Relacionar, unir, armonizar todos los actos y todos los esfuerzos.
5. Controlar. Procurar que todo se desarrolle en base a las reglas establecidas y a las órdenes dadas. Tomado de Contreras (2006) (p. 56-57).

En esta propuesta el sujeto se encuentra dentro de un cuerpo administrativo y sus acciones están determinadas por la función que debe realizar, la cual se encuentra establecida por la empresa, es decir por la estructura de mando. Está subordinado a la normatividad diseñada por la empresa que le permitiría, a través de ella, obtener mejores rendimientos económicos.

El tiempo se encuentra determinado por la posibilidad de controlar las acciones que se pueden dar a mediano y largo plazo, de manera que se organizan todos los componentes de la empresa, sujetos y maquinaria, en función de los objetivos trazados. Por esta razón el tiempo se determina según los escenarios futuros, donde los sujetos deberán tener la capacidad de responder oportuna y eficazmente a estas necesidades.

La propuesta de Weber.

Weber señaló que, a partir del conjunto de normas morales, el trabajo como acción de Dios, el poder ahorrar y reinvertir el dinero evitando los gastos innecesarios fue lo que

origino el proceso de producción moderno, racional y capitalista. En ese sentido Petrella (2007) considera que en Weber hay un planteamiento de la burocracia como una forma de organización fundamental de estructuración en las diferentes empresas modernas, ya sean estatales o privadas, teniendo un carácter fundamentalmente mecanicista y racionalista.

La organización burocrática genero la necesidad de mejorar la efectividad con la que se consiguen las metas, es decir, maximizar la eficiencia para lograr un mejor resultado al más bajo costo y controlando de manera más adecuada la indecisión, al regular a los trabajadores, a los proveedores y a los mercados a partir de las reglas formales conocidas, por esta razón la burocracia es un factor importante para organizar administrativamente una empresa moderna.

Petrella (2007) plantea que, la teoría weberiana se asemeja a la teoría clásica de la organización, en relación al énfasis puesto en la eficiencia técnica y en la estructura jerárquica de la organización, como también en la influencia de la organización industrial moderna, proponiendo una solución al problema. Sin olvidar que su perspectiva estaba centrada en el producto ó el servicio entregado estructurando desde allí la administración para que los resultados productivos se vieran reflejados en la sociedad.

De acuerdo con Grimaldo (2004) los modelos de organización de la administración pública que son los que más se abordan desde la teoría weberiana no están en consonancia con las propuestas del ámbito de lo privado, porque su accionar está sujeto a los requerimientos de la sociedad y por ende las acciones que desde allí se desprenden, es lo que contribuyen al mantenimiento de lo público como principal razón de ser de esta aunque no se descarten las contribuciones de los modelos privados de administración que pueden

permitir un buen manejo de los recursos, pero siempre y cuando se privilegie lo público como sustento de esta administración.

De acuerdo a lo anterior el mismo Grimaldo (2004) destaca la teoría de Weber como una de las más referenciadas y retomadas en los análisis de la organización, pero sobre todo en la administración pública puesto que sus planteamientos se sustentan en el funcionamiento de la burocracia que en últimas es el manejo eficiente de los recursos y la organización del Estado en función de la sociedad, donde los aspectos objetivos están por encima de los subjetivos, lo que hace posible un manejo adecuado y una estructura lo suficientemente sólida, situación que define buena parte de las organizaciones en general.

La organización racional de la burocracia además de ser conveniente, promueve una mirada objetiva de la misma sin importar quien la observe, como también la organización en sí misma, resulta entonces contundente el hecho de que los criterios sean objetivos y no meras creaciones de lo subjetivo, aunque ello puede tener el riesgo, según la forma como se asuma esta noción. Lo que lleva a sugerir que la dirección de la administración burocrática propuesta por Weber es que el conocimiento de la misma implica su dominio, por eso la transferencia del poder de quien lo detenta a quien administra.

Según Grimaldo (2004) este es uno de los mayores argumentos que sustenta la relación burocracia-administración pública desde la perspectiva weberiana, sin embargo esto no quiere decir que sea un marco de análisis absoluto y mucho menos una constante, lo que si se reconoce es que los elementos constituyentes son parte esencial de la misma sin ser el todo, más bien se pueden identificar por ejemplo a los miembros como los que trabajan dentro de ella y son responsables de su funcionamiento.

Debe tenerse en cuenta que las organizaciones públicas son diferentes de las privadas. Las públicas están ligadas principalmente a unos parámetros de legalidad total en la mayoría de sus manejos, pero al mismo tiempo se hacen más complejas en sus objetivos, funciones y demás, por estar en medio de un contexto social, económico, político y cultural específicos, lo que al final muestra como la burocracia es una condición necesaria en muchas de las organizaciones incluyendo las empresas según lo planteado por la teoría weberiana.

Los aportes de Weber para la administración tienen que ver con la explicación estructuralista y racional que reúne conceptos como la democracia, el comportamiento, la autoridad, de ésta última distinguió tres tipos fundamentales: la tradicional, la racional - legal y la carismática; y la burocracia, estos conceptos fueron las categorías de análisis profundo de las organizaciones formales.

El sujeto cumple su función y debe acogerse a la estructura jerárquica que tiene, donde debe obedecer la autoridad sobre todo, por esta razón el sujeto es parte de un cuadro administrativo y está formado bajo esta lógica, esto quiere decir que no debe estar más allá del aparato burocrático.

Teoría de la administración estratégica.

El desarrollo de la tecnología, el cambio de los contextos sociales, políticos, económicos y culturales, al igual que la lógica del consumo y la utilización de los recursos es lo que originó la aparición de la administración estratégica, como una propuesta que vincula todos estos elementos a la hora de su desarrollo práctico, pues el solo hecho de articular los contextos de manera compleja, genera retos y desafíos resultantes, donde las

organizaciones incluyendo las empresas deben reconocerse constantemente a todo lo que allí surja, de manera que se planea y se toman decisiones obedeciendo a una lógica que se desprende de lo militar, puesto que, el contexto varia constantemente, razón por la cual deben hacerse las actividades necesarias para adaptarse a las variaciones presentes en la sociedad.

La propuesta de Mintzberg.

Henry Mintzberg es uno de los mayores exponentes de la teoría de la administración estratégica. Propuso que las organizaciones generen resultados dependiendo tanto de la capacidad que tengan para planear estratégicamente, atendiendo las necesidades del contexto, como también para poder hacer una lectura tanto del contexto como de sí mismas, sin que ningún elemento de la organización quede suelto, todo debe tener no solamente una funcionalidad, sino que además debe estar acorde con las variaciones que se presentan en el contexto de forma permanente, debe tener también un escenario para planificar y avanzar sin detenerse, puesto que el contexto mismo va arrojando los requerimientos que deben cumplirse.

Está claro que la propuesta de Mintzberg (1985) se enfoca en la planeación a los eventos anticipados que pueden afectar el avance de la organización, manteniendo presente toda su estructura al punto de no dejar nada al azar, se trata de mantener el equilibrio entre el control, la planeación y las contingencias, es decir, se controla hasta donde se pueda, porque se ha planeado y se entiende que en ese proceso aparecen situaciones imprevistas que han sido visualizadas previamente.

Mintzberg (1985) considero que esto era posible cuando se tenía clara cuál era la ideología presente dentro de la organización a la cual se pertenece y al mismo tiempo la que puede generar cierto nivel de estructuración de manera diversa, es decir, que una organización puede ser diversa, pero se encuentra unida de acuerdo a su forma de pensar y ver el mundo.

Este autor logra evidenciar un hecho muy contundente dentro de la administración y es que, si no hay planeación, difícilmente se podrá enfrentar situaciones futuras, por lo que considero que los objetivos deben de ser claros, precisos y realizables, situación que se logra cuando la dirección administrativa mantiene un ejercicio de planeación estratégica constante, de ahí que aparezcan los conceptos de misión y visión, como referentes a seguir por parte de todos los miembros de la organización, quienes a través de unas actividades colaborativas y de proceso pueden mantener un plan a corto, mediano y largo plazo.

Los aportes de Mintzberg a la administración son: la estrategia como forma de control en los movimientos administrativos; la organización desde un sustento ideológico que agrupe socialmente a quienes se encuentren dentro de una organización; la importancia de establecer una estructura en pro de una misión, visión y objetivos.

De acuerdo a lo anterior el sujeto debe entender la propuesta ideológica que dirige la empresa. De esta manera, la empresa asegura las acciones de los sujetos dentro y fuera de ella, proponiendo de antemano, unos parámetros de comportamientos, acciones, necesidades y expectativas que permitan al sujeto sumarse a los objetivos fijados desde el sujeto que administra la empresa hay un convencimiento de una idea

El tiempo está determinado por las condiciones de planificación de las funciones de los miembros de la empresa y de las necesidades de la sociedad en un contexto dado. Se entiende desde la construcción de posibles soluciones a las contingencias que se puedan presentar en un presente pero a la vez de un futuro cercano de una sociedad.

La propuesta de Peter Druker.

Druker es considerado uno de los autores más influyentes dentro de la administración, pues como se sabe la capacidad que desarrollo para analizar los cambios ocurridos dentro del mundo social, económico y político y la forma de asumir el análisis, lo convirtieron en un autor de obligatoria consulta dentro del mundo de los negocios y sobre todo dentro de la administración. Su visión innovadora y suspicaz le permitió adelantarse a los acontecimientos del siglo XX desde el momento en que escribió sus primeros libros.

Según Martínez (2005) el principal aspecto que sobresale dentro de la obra de Druker tiene que ver con la creación de la administración por objetivos, donde los empleados asumen su rol y están en sintonía con los objetivos propuestos por la empresa, quien dirige –gerente- se propone socializar y mantener las expectativas de los empleados para que siempre estén cumpliendo su función a partir de los objetivos que se propongan y al mismo tiempo tengan claro su desempeño. Es aquí donde aparece el autocontrol como mecanismo interiorizado para que todo funcione eficazmente.

Lo anterior le permitió a Druker proponer como alternativa a los cambios generados por la nueva dinámica empresarial, un concepto de trabajo en equipo donde se desarrolla una disposición de parte de los empleados para lograr no solo los objetivos de la empresa, sino también la posibilidad de innovar constantemente asumiendo los riesgos que aparecen

como resultado del mundo cambiante, de ahí que la labor del dirigente administrativo, sea la de estar atento a los comportamientos para que se mantenga el proceso de manera estable.

Otro de los planteamientos importantes dentro de la propuesta de Druker, tiene que ver con la delimitación de lo que es la administración, cuando se centra principalmente en la gerencia, puesto que las prácticas gerenciales obedecen a las mismas dinámicas que se presentan en el ejercicio de las funciones que le competen a una persona que desempeña esta actividad y que a la postre resulta indispensable para desarrollar las competencias necesarias, comunicación dentro de la organización, asumir decisiones en situaciones de incertidumbre y planificación estratégica, lo que en últimas le obliga a aprender unos conocimientos que son la base para su desempeño, pero deben estar siempre atento a su labor como gerente, lo que implica una práctica y un monitoreo constante de acuerdo a lo que se desprende de estas competencias. Por esta razón plantea que:

Los gerentes practican la administración. No practican la economía. Tampoco la cuantificación o la ciencia de la conducta. Todas estas disciplinas son instrumentos del gerente. Pero él no practica la economía, del mismo modo que un médico no concentra su atención en los análisis de sangre. No practican las ciencias de la conducta, así como un biólogo no centraliza sus esfuerzos en un microscopio. No practica la cuantificación, tal como un abogado, no limita sus pensamientos a las decisiones judiciales que forman jurisprudencia. El gerente ejerce la administración. (Druker, 1998: 12)

En general puede decirse que la obra de Druker estuvo siempre en concordancia con las necesidades del mundo empresarial-organizacional que se desarrolló en los últimos 50 años y que delimito el quehacer estratégico y las pautas para no solo mejorar el rendimiento de las empresas, sino también la capacidad de dirección y organización que estas propusieron para alcanzar las metas y mantenerse por muchos años, sin que llegasen a ser afectadas por las tensiones vividas a nivel mundial. Este es quizás el aporte más importante de este autor.

El sujeto debe disponerse para desarrollar cada actividad propuesta por la empresa de acuerdo con los objetivos definido por ella, debe estar en la capacidad de entender y comprender su función dentro de la organización. Por otro lado, las órdenes son impartidas por una persona capaz de reconocer el contexto y planear de tal modo que pueda dar soluciones a las dificultades que se presenten en el proceso, es decir que hay un sujeto que tiene las capacidades y las cualidades para tomar decisiones y de dirigir a un grupo de personas de acuerdo con unos objetivos trazados, que han sido interiorizados

El tiempo- depende de la Planeación Estratégica, que se establece de acuerdo a la relación de la producción teniendo en cuenta los cambios de la sociedad, vista desde un futuro cercano que es posible controlar ó dar solución a posibles eventualidades. El tiempo se concentra en el contexto social, el cual permite observar las posibles necesidades, en este proceso el tiempo está dentro de las funciones de los sujetos.

Teoría de las relaciones humanas.

Esta teoría surgida a principios del siglo XX, fue quizás un giro que se le dio a la administración en términos conceptuales, ya que a diferencia de la teoría propuesta por

Taylor que se enfocó más en el desarrollo de la tarea, esta se enfocara más en las personas que hacen parte de las organizaciones, atendiendo más los aspectos humanos que presentan, por esta razón se analizó el proceso de producción tratando de identificar como era el trabajo y la forma que tenía el trabajador para adaptarse a él según sus condiciones físicas; en esa misma dirección también se abordó en el análisis de las condiciones del entorno en términos psicológicos, caracterizando la personalidad del trabajador y la forma como se relaciona con sus superiores.

El autor más destacado dentro de esta teoría fue Elton Mayo quien planteo sus bases, de manera que se convirtió en una alternativa frente a la gran acogida y desarrollo de la propuesta de Taylor. A continuación se presentaran sus principales aportes.

La propuesta de Elton Mayo.

Lo que más caracterizo la propuesta de Mayo fue el enfoque que le dio a la organización desde el punto vista de las personas, ya que buena parte de los estudios administrativos se habían enfocado en el proceso productivo dejando de lado el hecho de que las organizaciones son constituidas por personas que viven en medio de situaciones de orden social y al mismo tiempos presentan unas características psicológicas que influyen de manera casi decisiva en la forma como desarrollan su labor dentro de una organización.

Según Ramos y Triana (2007) Mayo y sus seguidores sustentaron su teoría en el experimento de Hawthorne y parte de las ideas de la Psicología y la Sociología, las cuales le permitieron proponer unos principios, estos son:

La integración y el comportamiento social: aquí se identifican relaciones sociales que permiten la cohesión entre los trabajadores y su desempeño, gracias que hay unas normas y valores que lo condicionan.

Las recompensas y sanciones sociales: el desempeño del trabajador depende de cómo estén funcionando sus relaciones con los demás.

Los grupos informales: constituidos de manera espontánea, generalmente van en contraposición a la organización dispuesta por la empresa, además definen sus formas de relacionarse, los valores más importantes y las expectativas y creencias.

El contenido del cargo: la especialización del trabajador no garantiza mayor productividad, puesto que los trabajadores cambian de puesto para evitar la monotonía.

Los aspectos emocionales: las relaciones humanas y la cooperación son claves para mantener la armonía y evitar conflictos.

El estilo de supervisión: entendiendo la naturaleza social del hombre debe tenerse en cuenta que la forma como los directivos se dirijan a sus subalternos, así mismo será el ambiente laboral. (Pág. 310)

En esa misma dirección Ramos y Triana (2007; pág. 310) también identifican conceptos como motivación, liderazgo, comunicación, organización informal, dinámica de grupo, que sirvieron de guía para la psicología, pero que están presentes en el mundo del trabajo.

Ramos y Triana (2007; Pág. 311) señalan que los aportes de la teoría de Mayo tienen que ver con el haber centrado su atención el ser humano como elemento fundamental de una organización; abordar la organización como un sistema de relaciones sociales; definir

que la productividad no es un problema técnico o tecnológico sino de las relaciones dentro un grupo social y estudiar la motivación, el liderazgo, la comunicación y los grupos informales.

En esta propuesta el sujeto se encuentra dentro de unas relaciones sociales organizadas desde lo afectivo y la cooperación por la empresa que permiten un desempeño óptimo para la empresa. El sujeto que este por fuera de ello tiende a desmejorar su función y la productividad de la empresa. En últimas la mirada se centra en el comportamiento del sujeto

El tiempo está determinado por su relación interpersonal con los demás sujetos está relacionada con la funcionalidad productividad dentro de la empresa,

La administración educativa.

Pese a que la educación ha sido abordada desde diferentes áreas del conocimiento como la Psicología, la Sociología, la Filosofía, cuando se trata de entender la forma como está organizada y su funcionamiento, la administración ofrece algunas pistas sobre este aspecto, sin que ello quiera decir que las demás áreas no intervengan como siempre lo han hecho, puesto que hay unos presupuestos epistemológicos directamente relacionadas con ellas. En esta parte se trata de identificar parte de esos presupuestos epistemológicos para entender un poco en qué consiste la administración educativa entendiendo que es una necesidad de los contextos educativos actualmente.

De acuerdo con Salas (2003) la administración educativa es el resultado de los cambios generados en la sociedad y por supuesto en la educación como una necesidad de ampliar las

posibilidades de funcionamiento de la educación, para lo cual se ha dispuesto todas actividades que comprenden su fundamentación epistemológica y al mismo tiempo su necesidad en las estructuras educativas que permitan un funcionamiento óptimo, lo que implica ofrecer un servicio de muy buena calidad y al mismo tiempo se pueda ir ampliando el impacto.

Martínez (2012) entiende la función de la administración educativa así:

Por tanto, la función de la administración en una institución educativa sería el planificar, diseñar, e implementar un sistema eficiente y eficaz para el logro de la enseñanza-aprendizaje en un entorno social en el que se imparte el servicio, para que responda a las necesidades de los alumnos y de la sociedad, es decir, responsabilizarse de los resultados de este sistema.

La administración educativa nos permite entender un sistema o proceso con el cual se organiza, dirige, estructura y da vida la implementación de un servicio educativo a un medio social que lo requiere, con la finalidad de impartir un servicio de enseñanza-aprendizaje que permita a los alumnos aprender de acuerdo con sus necesidades cognitivas, de aplicación, personales y sociales. (pág. 11)

Entonces la administración educativa se define de acuerdo a las necesidades del entorno y la capacidad que exista para diseñar y aplicar un sistema que garantice el funcionamiento de un proceso educativo con todas sus variables.

Aunque buena parte de las definiciones que hay en la literatura sobre el tema por momentos definen también la gestión educativa como un sinónimo de administración

educativa, puede entenderse que ambas definiciones están en la discusión central, la organización y planificación de los procesos que viabilicen un servicio educativo. En ese sentido conviene hacer una breve conceptualización de que es gestión educativa.

Gestión educativa.

La gestión educativa es tomada inicialmente del campo de la administración y existe etimológicamente una ambigüedad entre la administración y la gestión *gestio-onis* que significa acción y efecto de gestionar y al mismo tiempo administra también tiene aparentemente el mismo significado. Sin embargo la gestión incluye a la administración como uno de sus procesos de gestión.

Posteriormente se genera una fusión entre esta y las prácticas pedagógicas para dar como resultado la gestión educativa como a las necesidades, criterios, y adjetivos que se plantean desde Estado para la educación.

De acuerdo a lo anterior, si se quiere abordar la gestión educativa se debería -sin desconocer la importancia tanto del contexto histórico, epistemológico, y teórico- como la actividad que está determinada por las políticas públicas educativas del Estado, por las prácticas que estas agencian de hecho responde a una nueva forma de manejo de las instituciones en este caso del desarrollo de las prácticas dentro de las instituciones educativas.

Según el MEN (2012):

La gestión educativa es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en

el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Por lo tanto podríamos decir que la gestión determinante en calidad del desempeño del sistema educativo nacional y en esta medida la gestión está constituida tanto por la gestión educativa y la gestión escolar.

La gestión educativa se refiere a una disciplina encargada de la creación del conjunto de políticas públicas educativas nacionales, y de los sistemas educativos del estado. La gestión escolar es la encargada de dirigir una institución educativa la cual tiene como objetivo principal unir a todo los actores de la educación, intentando: planificar, diagnosticar, implementar y diagnosticar, el que hacer pedagógicos de una institución educativa.

Ahora bien la cuestión, una cuestión que surge en este proceso es como garantizar la calidad de la educación, pues como se sabe es el concepto mayormente trabajado en la educación en casi todos los niveles y por ende debe corresponder a los procesos administrativos y de gestión que adelantan las instituciones educativas. A continuación se hace una conceptualización breve.

La calidad educativa.

La calidad de la educación es un objeto de estudio que ha sido instaurado para referenciar la justificación a los procesos de cambio o planes educativos, teniendo en cuenta los conceptos dados por la administración como lo son la eficacia y la eficiencia. Por esta razón, la calidad de la educación más que un propósito o una estrategia está adscrita a un discurso sobre la educación en un contexto histórico, de esta manera la educación y la calidad no presentan el mismo significado para una explicación académica.

El análisis y la explicación de la calidad de la educación según Orozco, J.; Olaya, A.; Villate, V. (2009) se encuentra dentro un contexto el cual se debe tener en cuenta la complejidad del concepto ya que no está sujeto únicamente dentro de las políticas públicas del Estado, debido a las dificultades para establecer consensos sobre los planes establecidos para alcanzar criterios y estándares de calidad.

Esta complejidad de análisis y de dar solución a dichos problemas replantea dos criterios, por un lado, la obsesión por la calidad desde la retórica que la sitúa como un fin en sí misma, ya que esto no permite ampliar el análisis de las diferentes dimensiones que la rodea. Y por otro, la tendencia a establecer acciones instrumentales para atrapar la calidad de la educación objetivamente como si fueran los mismos que el sistema económico establecido.

Se debe de tener en cuenta la misma dinámica que adquiere el espacio de análisis, como lo es la escuela. Este espacio forma parte de una sociedad que tiene su razón de ser en el servicio que presta, por ello está intrínsecamente relacionada con los cambios sociales, económicos y culturales del medio o entorno en el que se encuentra.

Como la organización, debe adaptarse de forma profunda a su entorno que es cambiante y reflexionar de forma permanente sobre la calidad del servicio educativo que presta. Teniendo en cuenta el campo del conocimiento recordando que éstos también presentan cambios susceptibles, ya que surgen nuevos conocimientos y destrezas en la búsqueda y tratamiento de la información, con la aplicación de las tecnologías de la información y la comunicación, sin olvidar la relación contextual entre familia-escuela-sociedad.

De allí la crítica a los procesos de evaluación de la calidad de la educación desde las organizaciones internacionales para Orozco, J.; Olaya, A.; Villate, V. (Ibid) aunque hay momentos en que los enfoque teóricos adoptados en los discursos sistémicos de la complejidad y la diversidad, han terminado por construir un panorama homogéneo de la escuela, minimizando los indicadores para establecer la gestión educativa y a su vez mostrando de una manera a priori que todas las escuelas se encuentran en el mismo contexto de crisis educativa.

Para Díaz, J. (2013) la importancia de tomar una perspectiva de reflexión permanente y de innovación se puede conseguir una educación de calidad, que pueda responder a las necesidades y demandas tanto de los estudiantes como del entorno social. El componente de la innovación responder a las necesidades de una sociedad que está en permanente cambio cultural, científico, tecnológico, etc.

De lo anterior se puede definir que el concepto de calidad no es estático, y mucho menos, indica de por sí, un perfeccionamiento en la educación. Sin embargo nos puede ayudar a establecer criterios para mejorar, implementar objetivos y trazar metas que busquen permanece en estándares superiores de desarrollo, en lo filosófico, científico, metodológico o en lo humano, reconociendo el contexto en que se encuentre.

Es importante crear mecanismos propios que nos permitan observar y medir correctamente un seguimiento a la educación. Plantea Díaz, J. (2013) que a través del diseño de pruebas y establecimientos de estándares de calidad, desde la innovación, permiten recurrir a ellos para “hacer seguimiento a los sistemas educativos del continente”.

Para Bolaños (1998), dentro de la calidad de la educación es necesario dar a los estudiantes diversos “códigos culturales”, habilidades para resolver problemas, que puedan desenvolverse en el ámbito ético y actitudes frente a los procesos sociales y económicos presentes en su contexto, lo que hoy se denomina competencias ciudadanas. (p.61)

Es importante, considerar la participación ciudadana como un medio para la construcción de política educativa, y reducirla a su dimensión instrumental, plantea un riesgo frente a la búsqueda de la calidad educativa, sobre cuya necesidad parece haber en principio un consenso mínimo. Este parte por reconocer, como ya se había señalado, que el problema de la calidad de la educación reviste multiplicidad de matices que remiten a variadas preguntas y ponen de manifiesto la naturaleza polisémica del término. Pero pone también sobre la palestra que, en los tiempos actuales, no solo se precisa de una escuela mejor sino, y quizás ante todo, de una escuela diferente.

3. ANÁLISIS

3.1 Lo administrativo

Como vimos en el capítulo anterior, las diferentes propuestas teóricas de administración educativa también han tenido su evolución, y tras haber iniciado como propuestas de análisis y de metodologías para la productividad y la eficiencia dentro de la industria, ahora se ha abierto espacio para nociones más integrales en las que también se consideran relevantes, el componente social y humano para el buen curso de lo administrativo en las instituciones.

Criterios como la eficacia, la calidad, la especialización, la preparación, el control y la ejecución de actividades previamente planeadas, la organización burocrática, la competencia, los niveles elevados de producción, entre otros que caracterizan a la teoría clásica de la administración, son ahora complementados con criterios como la integración, las relaciones sociales que permiten la cohesión entre los trabajadores y su desempeño, las recompensas, los aspectos emocionales de las relaciones humanas y la cooperación, que también determinan el éxito en lo administrativo puesto que son claves para mantener la armonía y evitar conflictos.

Sin embargo, esta mirada integral en la administración escapa a escenarios y dinámicas en las cuales como bien lo advierte Heidegger, el aspecto metafísico del Ser no tendría significado, es decir, en esa relación práctica de las personas desde la administración, su funcionalidad homogénea no corresponde a entender su propio existir dentro de una sociedad de mercado, estará más como sujeto funcional a un objeto y a su

relación económica (salario). Para que esto que advierte Heidegger no ocurriese sería necesario que se conjuguen esfuerzos institucionales, voluntad y trabajo en equipo, que liderado por directivas respetuosas del ser –íntegro y contextualizado- puedan articular las exigencias propias de lo laboral, con relaciones y posturas de respeto para con el resto de personas que conforman la institución. De hecho, en el ámbito educativo que es el que nos ocupa, sería importante que tanto docentes como directivos, mantengan clara la misión pedagógica y humanizante de la educación como fin último de cada una de las acciones llevadas a cabo.

Aunque parece dificultoso establecer una relación entre las categorías ontológicas y lo propio administrativo, esta dificultad se vería resuelta si se considera que el Ser como lo propio de la reflexión ontológica, y de acuerdo a lo ya esbozado del pensamiento Heideggeriano, exige el fenómeno denominado historia, para descubrirse y realizarse como tal. Esta dimensión histórica, abarca todas las construcciones institucionales realizadas por el ser humano, marco en el cual se adscribiría la administración. De tal modo, que, el Ser ahí contemplado dentro de las dinámicas administrativas debería constituirse en gestor y promotor de la misma. Sin embargo, se establece en ello, una dinámica de sometimiento, en la que se invisibiliza el Ser y prevalecen los intereses institucionales.

Como se mencionó en apartados anteriores y en constancia que es posible vincular lo ontológico con lo material de la administración educativa, valga recordar la propuesta filosófica Hegeliana que también es retomada por Heidegger, en la que plantea la historia como espacio para la objetivación del espíritu. De este modo, encontramos una categoría ontológica como lo es espíritu dentro del sistema Hegeliano, la cual no es posible

comprender, sino por su relación con lo fenoménico y por ende material que denota la historia. Así, puede afirmarse que, la reflexión ontológica no induce a una abstracción de las realidades materiales, sino que se percibe en ellas la posibilidad de realización de las categorías onticas.

En este sentido, es importante pensar que cuando las autoridades educativas preparen las orientaciones curriculares o elaboren los programas educativos, entre otras de sus actividades, puedan concentrarse en la especificación de los objetivos de aprendizaje tanto como en la potenciación del capital humano de la institución, así como de los aspectos más organizativos. En todo caso, no se pueden desconocer los conflictos y tensiones que en estas relaciones institucionales y administrativas de las instituciones educativas se generan, ante la diversidad de actores y de intereses que se juegan, en especial en el ámbito privado en el cual la competencia, el prestigio y la preferencia del público son fundamentales para su financiamiento y sostenimiento. Algunas de las tensiones más importantes se dan justamente a partir de las divergencias entre quienes dirigen las instituciones y quienes desde los salones de clase se ocupan de la razón de ser de la educación, la enseñanza-aprendizaje de niños, niñas y jóvenes. Más adelante, mostraremos a partir de un breve sondeo realizado para este ejercicio investigativo, algunas evidencias de dicha tensión.

Habiendo esbozado en el capítulo anterior las principales nociones del planteamiento Heideggeriano sobre el tiempo y el ser y a partir de allí, realizado el análisis de las diferentes teorías y principios de la administración educativa, damos paso al análisis de otros datos relacionados con el manejo del tiempo en el país, para así plantear algunas conclusiones.

3.2 Sondeo

Con el fin de indagar y conocer la percepción que tienen los docentes y Altos Directores sobre el tema de este ejercicio investigativo, realizamos un breve sondeo en tres instituciones, dos de ellas privadas, Colegio San Antonio Maria Claret y Colegio Alemán y una pública: Gimnasio del Calima. En este sondeo incluimos algunas preguntas relacionadas a la labor docente, la labor administrativa y el tiempo dedicado por unos y otros a su trabajo. Este breve sondeo fue aplicado a 30 docentes cuyas características generales son las siguientes:

Género:			
16 Hombres		14 Mujeres	
Edades:			
20 – 30 años: 4 docentes	31 – 40 años: 11 docentes	41 – 50 años: 9 docentes	51 – 60 años: 6 docentes
Docentes de todas las áreas			

También aplicamos el sondeo entre Altos Directores con algunas modificaciones en las preguntas. Aplicado a 10 Altos Directores de tres instituciones educativas distintas cuyas características generales son:

Género:	
6 Hombres	4 Mujeres
Edades:	

40 – 50 años: 5 docentes	51 – 60 años: 5 docentes
Cargo directivo que ocupan:	
8 Coordinadores	2 Rectores
¿Antes de ocupar un cargo directivo, fue docente?	
Sí - 9 directivos	No - 1 directivo
Todas las áreas	

Las tabas que exponemos a continuación, contienen las respuestas que dieron los docentes y los Altos Directores a cada pregunta realizada. El modo en el que las presentamos pretende que podamos contrastar las respuestas significativamente diferentes que dio cada grupo a cuestiones similares.

La primera pregunta se realizó con el fin de evidenciar que el tiempo que requiere la labor docente es un tiempo que trasciende las fronteras de la institución educativa y que implica horas diarias de trabajo extra significativas para cada grupo. Sin embargo, es evidente que para los docentes entrevistados, el número de horas extras que demandan sus tareas son más que las que demanda la labor administrativa y que en ese aspecto pueden radicar las diferentes percepciones que sobre el tiempo y lo administrativo puede tener cada grupo.

Pregunta 1. Tiempo de trabajo adicional

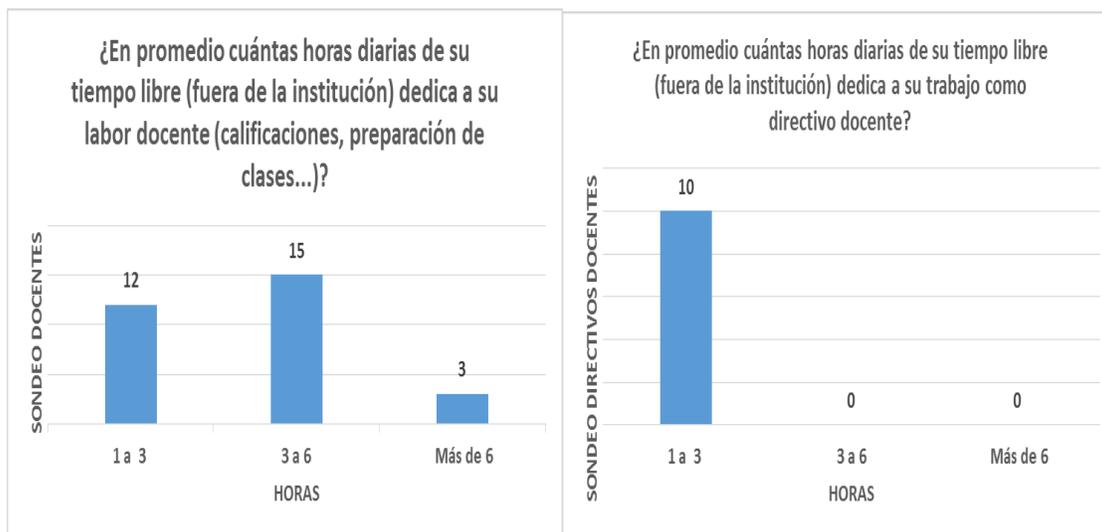


Tabla 1 – Tiempo extra dedicado a la labor docente. Fuente: Sondeo propio con base en los datos recogidos para esta investigación con docentes y directivos docentes – Junio de 2014

Como vemos en la tabla 1, el promedio de horas no laborales que dedican los docentes a tareas de su quehacer pedagógico es más que nada entre 1 a 3 horas que corresponde con la respuesta que dieron 12 docentes, seguida por 3 a 6 horas que respondieron 15 docentes, y hubo 3 docentes que incluso afirmaron dedicar 6 horas o más de su tiempo libre a labores docentes. En tanto, para los Altos Directores el promedio de horas no laborales que dedican a su trabajo son de 1 a 3 para todos.

Como planteamos antes, esta diferencia no representa un tema menor puesto que implica que el trabajo de uno y otro actor tiene requerimientos diferentes y que como es evidente el docente tiende a estar sobrecargado de responsabilidad. La mayoría de esas horas de trabajo por fuera de las instituciones que llevan a cabo éstos, las dedican a tareas

como preparar clases, pero más que nada a subir datos como notas a las plataformas o sistemas digitales de las instituciones y a diligenciar formatos con información para fines administrativos.

En este sentido, es importante que las personas encargadas de la administración educativa, contemplen la posibilidad de que los docentes cuenten en sus jornadas laborales, con horas disponibles para la realización de dichas tareas, puesto que es muy usual que las horas “libres” que tiene el docente, es decir las horas en las que no está dando clases en los salones, sean ocupadas en actividades como el reemplazo de docentes que por diferentes motivos no llegan a su jornada laboral. El contemplar e incluir estos asuntos, son evidencia no solo de respeto al docente, a las condiciones laborales y acuerdos contractuales que se acordaron con este, sino que evidencian una buena planificación, organización y administración integral.

Pregunta 2. Percepción sobre los tiempos dedicados a lo administrativo

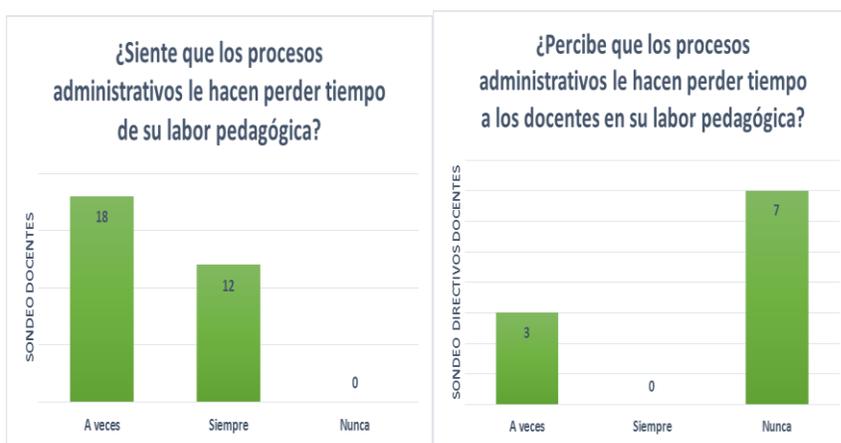


Tabla 2 – Percepción sobre lo administrativo en el tiempo de la labor docente.

Fuente: Sondeo propio con base en los datos recogidos para esta investigación con docentes y directivos docentes – Junio de 2014

Como vemos en la tabla 2, la percepción sobre los tiempos de lo administrativo en la educación, es claramente diferente entre docentes y Altos Directores. Mientras 18 docentes consideran que a veces pierden tiempo de su labor pedagógica, 12 docentes consideran que siempre lo pierden y ninguno opina que nunca pierden tiempo con lo administrativo. A diferencia de estos, solo 3 Altos Directores perciben que lo administrativo a veces hace perder tiempo a los docentes y 7 consideran que el docente nunca pierde tiempo en lo administrativo.

La diferencia en la percepción sobre el tema es radical y evidencia que hay intereses diferentes entre docentes y Altos Directivos frente a lo pedagógico y frente a las condiciones del ámbito laboral. Si bien es cierto que la mayoría de los Altos Directivos entrevistados se desempeñó como docente antes de ocupar el cargo actual, parece que su nuevo rol los lleva a priorizar otros asuntos de lo educativo y que su percepción frente a la labor docente cambia con su rol directivo.

La carga de tareas relacionadas con procesos de certificación, de calidad, en suma, de asuntos institucionales desligados de lo que pasa en el aula de clase con cada estudiante, es evidente y hace parte de una queja recurrente del docente tanto en el ámbito privado como en el público. En este sentido es importante que la administración educativa contemple de qué forma articula las demandas de los docentes frente al tema e incluye las sugerencias que en este sentido se hacen, para que no haya conflictos ni fallas en esas tareas administrativas y menos aún, para que por responder a estas tareas el docente no reste potencial, creatividad y tiempo a su labor pedagógica y humanizante de cara a los estudiantes.

Pregunta 3. Valoración ser integral- rol administrativo

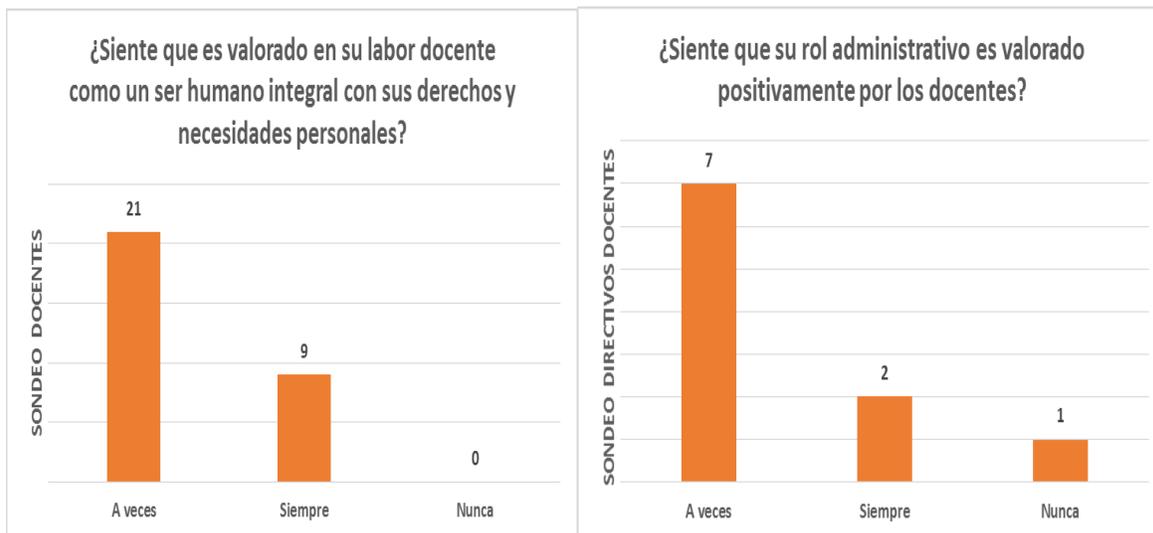


Tabla 3 – Percepción sobre valoración de la labor docente. Fuente: Sondeo propio con base en los datos recogidos para esta investigación con docentes y directivos docentes – Junio de 2014

Como se puede observar en la tabla 3, la mayoría, 21 de los docentes considera que solo a veces se lo valora en su integridad como ser humano, con sus derechos y necesidades personales, mientras que 9 consideran que siempre son valorados. Esta percepción es bastante dicente de un posible descontento de los docentes frente a su rol y su labor monumental de acompañar la educación de niños, niñas y jóvenes. Aunque la pregunta no permite identificar si esta poca valoración se da en relación a los Altos Directores o a los estudiantes, es posible plantear que puede ser en ambos sentidos. Como sabemos el contexto cada vez más problemático de los jóvenes, hace que a los docentes se les impongan sanciones como responsables de muchas de las acciones de éstos, que por acción o por omisión de sus padres, se encuentran cada vez más solos, a

la deriva de lo que su círculo de pares o las nuevas tecnologías les impongan como ideal de vida.

Por otro lado, es innegable que ante situaciones puntuales del sistema educativo como el hacinamiento en los salones, las permisivas normativas que privilegian la continua evaluación y repetición de pruebas para que ningún estudiante repruebe un año lectivo, la desvinculación de los docentes durante los períodos de receso académico sin sueldo, entre otras condiciones, en las que llevan a cabo su labor pedagógica los docentes pueden llevar a esta percepción de poca valoración de ellos en su integralidad como seres humanos.

Del otro lado encontramos a los Altos Directivos que tampoco sienten que su labor sea la más valorada. 7 directivos docentes respondieron que a veces son valorados en su rol administrativo, mientras que solo 2 respondieron que siempre y 1 que nunca son valorados. Esta respuesta tiene directa relación con la percepción de los docentes sobre su propia valoración como seres humanos en el ámbito educativo y como planteamos antes, permite ver diversos intereses y tensiones en esa relación docente-Alto Directivo, a la que es importante pensar de manera reflexiva y autocrítica en aras de no permitir conflictos ni choques, puesto que se supone que ambos agentes educativos van tras los mismos objetivos.

Pregunta 4. Solo a docentes. Necesidad de tiempo para actividades personales



Tabla 4 – Necesidad de tiempo para actividades personales. Fuente: Sondeo propio con base en los datos recogidos para esta investigación con docentes– Junio de 2014

Finalmente incluimos en el sondeo una pregunta para los docentes, que pretende visibilizar de manera más amplia la necesidad que tienen como seres humanos para actividades personales –que abarcan desde citas médicas, deportes, ocio y esparcimiento-. Como lo podemos observar en la tabla 4, 12 docentes a veces sienten esta necesidad para actividades personales, mientras que 18 sienten dicha necesidad siempre. Ninguno respondió que no tenga esta necesidad nunca.

Como sabemos, esta no es una necesidad solamente de los docentes, sino, de una gran mayoría de personas ligadas al sistema productivo a través de un trabajo asalariado. Retomando algunos elementos ya discutidos en los dos capítulos anteriores, actualmente podemos plantear que esta necesidad se hace cada vez más visible en aspectos de la salud física y mental de las personas en este sistema productivo y económico vertiginoso en el

que vivimos, en donde los fines productivos, lucrativos y de consumo se ponen por sobre el bienestar humano, que como ya dijimos antes no sólo se debe determinar por lo económico.

Por todo lo anterior, consideramos importante incluir en este análisis algunas cifras sobre el manejo del tiempo en el país, que nos permitirán vislumbrar la compleja relación entre la dimensión ontológica del Tiempo y el Ser planteado por Heidegger en un mundo donde gran cantidad de actividades humanas, se rigen por principios similares a los del ámbito administrativo. Consumo, productividad, calidad, éxito, competencia son los principios a los que nos referimos. Dichos fenómenos son los que en la sociedad actual dificultan en muchas ocasiones el hallazgo del sentido del Ser, la realización de ejercicios de conciencia y embotan el razonamiento, impidiendo llegar a un “estado de cura”.

3.3 Sobre el manejo del tiempo para hombres y mujeres

Como podemos ver en esta tabla de resultados de la Encuesta Nacional de uso del tiempo (ENUT), realizada por el DANE en Colombia- 2013, el manejo del tiempo está determinado de manera diferenciada para hombres y mujeres. En la tabla se evidencia que gran mayoría de las actividades domésticas, relacionadas con el cuidado de miembros del hogar, el suministro de alimentos, los oficios de mantenimiento y limpieza del hogar, son llevados a cabo principalmente por mujeres, con diferencias porcentuales altamente significativas frente al tiempo que dedican a estas actividades los hombres. Esa carga de horas diarias en actividades domésticas representa para hombres y mujeres un asunto que genera tensiones en las relaciones familiares y de pareja y de paso, evidencia que las mujeres particularmente están respondiendo a las demandas tradicionales que se les hacen

como madre-esposas al tiempo que responden de forma relativamente reciente en ámbitos profesionales, académicos y laborales altamente competitivos.

Presentación de resultados Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT)

Resultados Generales

Participación y tiempo diario promedio por participante en actividades de trabajo no comprendido en el SCN

Trabajo no comprendido en el Sistema de Cuentas Nacionales				
Actividades	Hombres		Mujeres	
	Participación (%)	Tiempo por participante (hh:mm)	Participación (%)	Tiempo por participante (hh:mm)
Suministro de alimentos a miembros del hogar	22,1	0:56	72,3	2:09
Mantenimiento de vestuario para las personas del hogar	8,8	0:43	39,9	1:18
Limpieza, mantenimiento y reparación para el hogar	33,4	0:56	68,5	1:17
Compras y administración del hogar	22,2	0:49	26,8	0:50
Actividades con menores de 5 años	10,9	1:14	16,4	1:23
Cuidado físico de miembros del hogar	4,4	0:38	22,7	1:16
Apoyo a miembros del hogar	4,2	1:02	9,3	1:17
Actividades de voluntariado	1,9	2:35	3,4	2:51
Actividades conexas al trabajo no comprendido en el SCN	16,8	0:27	20,1	0:25

Tabla 5 - DANE, Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2012-2013

Estas cifras, de la mano con cifras como las relacionadas con el aumento de la edad de jubilación en Colombia, nos pueden ayudar a entender la complejidad de la forma en la que se concibe el tiempo en Colombia y creemos que en Occidente en general, y los muchos temas de fondo que lo atraviesan en las relaciones sociales complejas que se viven entre hombres y mujeres y, entre estos y las demandas del sistema productivo.

3.4 Edad de jubilación y esperanza de vida en Colombia

En relación con estas demandas tenemos otro dato relevante. Desde el primero de Enero de este 2014, se aumentó en dos años la edad de pensión, para las mujeres cuya edad de pensión era de 55 años, se pasará a 57 y para los hombres que era de 60, pasará a 62 años. Esta modificación es producto de la Ley 797 de 2003 que actualizó el Sistema General de Pensiones, también incrementa el número de semanas de cotización. Es decir, que desde el año 2003 se fue sumando 50 semanas de cotización en el primer año y 25 semanas los años sucesivos, que en 2013 suman en total 1.250 semanas¹.

Estos datos evidencian por un lado que el tiempo de productividad para hombres y mujeres en Colombia debe ser cada vez más largo, en detrimento de derechos fundamentales para la población adulta. Paradójicamente, uno de los requerimientos cada vez más explícitos del mercado laboral en el país, determina que las personas mayores de 25 años se han empezado a considerar “viejas”, sinónimo de poco productivas y por lo tanto excluidas de la dinámica que implica la demanda laboral.

Debido a estas situaciones, también es cierto que mientras que la expectativa de vida en Colombia ha aumentado, especialmente para las mujeres, las condiciones de salud mental y física en las que transcurren esos nuevos años de vida, no siempre son las mejores.

¹ Revista DINERO. País 1/1/2014 “Aumenta edad de pensión en Colombia”. Tomado de:

<http://www.dinero.com/pais/articulo/edad-jubilacion-colombia/190239>

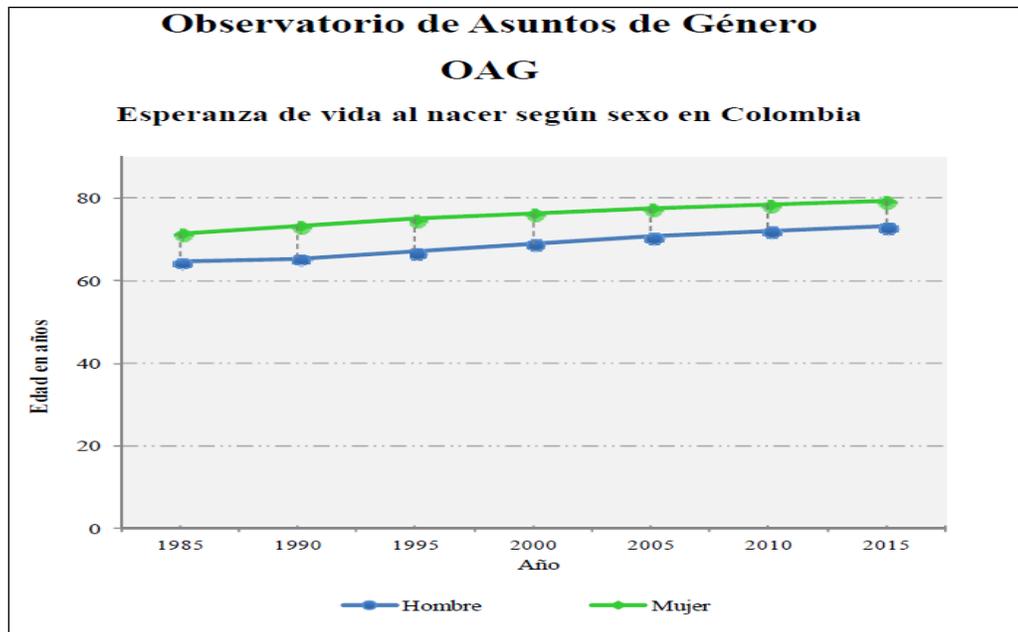


Tabla 6 – Fuente: DANE

De acuerdo con el Observatorio de Asuntos de Género OAG, la mayor esperanza de vida al nacer en Colombia la tienen las mujeres y ha aumentado cerca de 8 años durante los últimos 20 años al pasar de 71 a 78 años. La esperanza de vida aumenta, pero cada año más de productividad, entre otras cosas, una productividad precarizada por las medidas de flexibilidad laboral, frente a la edad cada vez más lejana de la posibilidad de pensionarse, hacen que ese tiempo no sea vivido con calidad ni bajo condiciones que posibiliten el goce de una vida íntegramente digna.

3.5 El tiempo en la era globalizada y los hábitos de lectura en Colombia

Estamos en la era de lo digital, lo virtual. Todo hay que hacerlo rápido y las tecnologías y dispositivos encaminados a mantener esa rapidez, también han llevado a que las relaciones humanas sean desplazadas por la realidad virtual, a que la calidad de la

formación disminuya y que el tiempo para la sociabilidad sea cada vez más reducida. En el ámbito educativo, una de las mayores quejas de los docentes es que los estudiantes no leen o lo hacen muy poco y solo contenidos impuestos por la escuela.

Pese a que en este tema tiene mucho que ver el contexto en el que le joven es socializado, las motivaciones que encuentra para leer, por ejemplo, también es cierto que las relaciones globalizadas y virtuales determinan esta apatía por aspectos académicos e investigativos, puntualmente frente a la lectura. A este respecto el DANE cuenta con cifras dicientes.

Gráfico 6: Horas promedio al día de lectura de internet y libros por gusto o entretenimiento, 11 ciudades

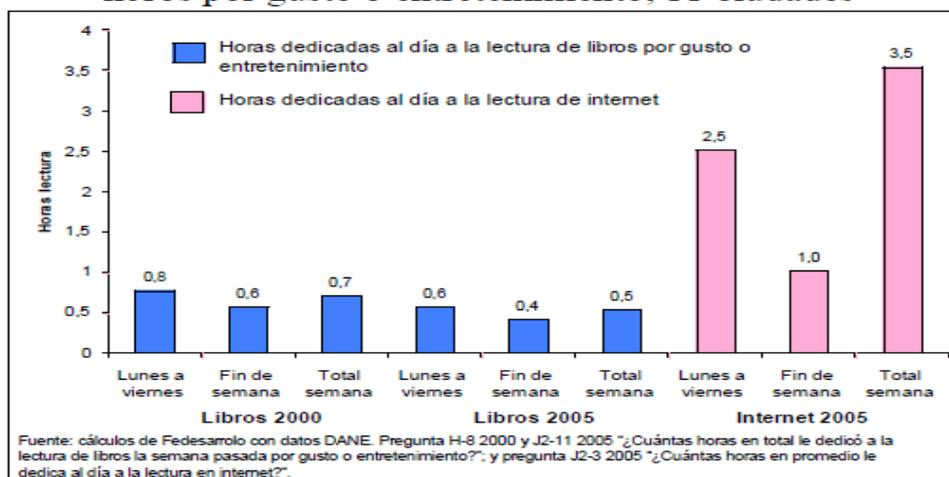


Tabla 7 - Fuente: Cálculos de Fedesarrollo con datos DANE -2005.

Mientras los encuestados dedican menos de una hora diaria para leer libros por gusto o entretenimiento, sí dedican de 1 a 3.5 horas diarias para realizar lecturas de internet. Por otro lado, nos encontramos con que el inicio de la etapa escolar en niños y niñas debe hacerse desde los 6 años de edad. Existen diferentes propuestas pedagógicas en países europeos y del norte, que consideran que esta es una edad relativamente temprana para que

el niño inicie la escolaridad, por considerar que es en esta edad en la que debe posibilitarse principalmente el desarrollo de habilidades socio-afectivas y comunicativas, que le permitirán en años posteriores una mejor adaptación al sistema escolar y un mejor desempeño en las relaciones intra e interpersonales.

3.6 La jornada laboral de Altos Directivos y docentes y el inicio de la escolaridad para los niños y niñas en Colombia

Una última cifra interesante para este ejercicio investigativo, está relacionada con las horas reglamentarias que debe durar la jornada escolar. Mediante Decreto número 1850 de Agosto 13 de 2002, se reglamenta que el tiempo total de la asignación académica semanal de cada docente de educación básica secundaria y educación media, será de veintidós (22) horas efectivas de sesenta (60) minutos, las cuales serán distribuidas por el rector o director en períodos de clase de acuerdo con el plan de estudios. Estos tiempos como sabemos son desconocidos y excedidos en muchas instituciones educativas, principalmente las de carácter privado, llevando a la sobrecarga de trabajo para los docentes.

En esa búsqueda de paradigmas o ejemplos a seguir, sería interesante tener en cuenta otras experiencias de racionalización del tiempo que ya se están dando en otros lugares del mundo. En la actualidad, hay un gran movimiento en Europa llamado “Slow Food”. La Slow Food International Association, cuyo símbolo es un caracol tiene su central en Italia (www.slowfood.es).

Lo que el movimiento Slow Food predica es que las personas deben de comer y beber lentamente, dándose tiempo para saborear los alimentos, disfrutando de la preparación en convivencia con la familia, con los amigos, sin prisa y con calidad. La idea es

contraponerse al espíritu del Fast Food y lo que este representa como estilo de vida. La sorpresa, por tanto, es que ese movimiento del Slow Food está sirviendo de base para un movimiento más amplio llamado Slow Europa como resaltó la revista Business Week en una de sus últimas ediciones. La base de todo está en el cuestionamiento de la “prisa” y la “locura” generada por la globalización, por el deseo de “tener en cantidad” (nivel de vida) la contraposición de “tener en calidad” “calidad de vida”, o “calidad de ser”. Según el Business Week, los operarios franceses, aunque trabajan menos horas (35 horas por semana) son más productivos que sus colegas estadounidenses o británicos. Y los alemanes, que en muchas empresas ya implantaron la semana de 28.8 horas de trabajo, vieron aumentar su productividad en un elogiado 20%².

Aunque no debe ser el único motivo, es interesante observar que si este tipo de propuestas están dando resultados claros en lo productivo, mejorando también la calidad de vida, no son propuestas descabelladas o sin sentido y que bien pueden ser tenidas en cuenta como modelos a seguir en la búsqueda del éxito en el ámbito administrativo de la educación.

² La cultura del Slow Down. Tomado de: <http://negociosyvalores.org/informacion/wp-content/uploads/2013/10/slowdown.pdf>

4. REFLEXIONES FINALES

Los procesos históricos vividos por la humanidad y que se señalan en acontecimientos concretos como la Revolución Industrial, son punto de partida para considerar la actual percepción progresista y materialista del tiempo, en la cual el Ser es sujeto de lo institucional, primando dinámicas que invisibilizan el Ser y cuyo actuar queda restringido a procurar y legitimar desempeños altos de productividad institucional. En un panorama como éste no queda lugar a consideración alguna sobre el carácter integral de la existencia del Ser que en lo propio de su naturaleza, recibe el llamado de su conciencia a encontrar su esencia como sentido existencial en los espacios en que él es.

Encontramos así, que el Tiempo ha sido objeto de magnas modificaciones en la significación que a él se concede, suplantando lo cualitativo de la reflexión humanista por lo cuantitativo de las prácticas materialistas. El concepto al que se refiere esta investigación, cual es el educativo, no es ajeno al fenómeno que se hace notar, más aun, cuando se advierte que este derecho transformado en un servicio con una naturaleza empresarial se introduce en las dinámicas impuestas por el mercado, como la acreditación de calidad, en la que se hace fundamental presentar resultados que den cuenta de la productividad al sistema en límites temporales marcados por la celeridad y premura.

Desde una reflexión filosófico-humanista, las disertaciones elaboradas por Martin Heidegger proporcionan elementos para el análisis crítico de las situaciones actuales que se advierten con respecto al Ser y el Tiempo. El pensamiento de este filósofo alemán puede compendiarse en las siguientes líneas: todo lo que se manifiesta en el mundo de lo tangible, constituyen las realidades fenoménicas, las cuales tienen la posibilidad de Ser, pero el

carácter de Dasein como “ser ahí”, solo es aplicable a la persona humana, como Ser cuya esencia no estriba en el solo hecho de existir, tanto como en la posibilidad de determinarse así mismo, mediante actos de conciencia que lo conduzcan a la aprehensión del sentido de su existencia.

Éste camino, que dentro de éste sistema filosófico es denominado como fenomenología, debe ser transitado por el Ser en todos los ámbitos de la existencia, en atención a la integralidad. Para ello, se propone el método fenomenológico por medio del cual, el Ser empieza por identificar el conjunto de fenómenos en que se encuentre inmerso y las afectaciones que ello crea a su sentido existencial (reducción fenomenológica); acto seguido, el Ser comprende mediante un ejercicio reflexivo el conjunto de fenómenos identificados en la reducción fenomenológica; hacerse consciente de la necesidad de lo que Heidegger denomina “estado de cura” (construcción fenomenológica); finalmente, el Ser replantea su existencia en procura de la esencia, que es su sentido de vida y construye un camino para alcanzarlo (deconstrucción fenomenológica).

Desde la perspectiva de los teóricos de la administración, aterrizado en el contexto educativo, puede ser definida como el ejercicio de organización de los procesos, desarrollados en entornos donde normalmente se desenvuelva la existencia humana. Dichos procesos, deben ajustarse a parámetros de calidad e innovación. Hasta este momento hay una apreciación positiva de la práctica administrativa; sin embargo, la problemática se inserta cuando el Ser es sometido en relación de vasallaje a las dinámicas administrativo-institucionales, en las que este se invisibiliza y se convierte en un sujeto de un ejercicio mecánico de productividad.

Con lo anterior, no se pretende satanizar las prácticas administrativas de la educación, sino antes bien, abogar para que se reconozca en ella una posibilidad para que el Ser se realice desde la perspectiva de un sentido existencial o lo que en otras palabras podría llamarse: humanizar las prácticas administrativas, puesto que se reconocen como algo necesario en el ámbito de lo institucional que la humanidad estableció. Cuanto mayor se hace esta implicación en un contexto como el educativo cuyo propósito fundamental es la formación de seres humanos, la cual sería incoherente si quienes orientan estos procesos educativos se encuentran encadenados a prácticas que no propenden por el desarrollo integral del Ser. Así pues, se trasciende del análisis crítico del Ser y el Tiempo, a partir de los elementos filosóficos aportados por el pensamiento filosófico Heideggeriano, a la invitación a reconocer que el Ser también puede encontrar su sentido de existencia aún inmerso en las dinámicas que él se ha impuesto.

5. BIBLIOGRAFÍA

Bolaños, M. (Junio 1998). La Calidad de la Educación para el Siglo XXI. Revista del consejo Nacional Técnico de la Educación.

Conca, M.; MINAEFF, T. (2007). Posibles raíces de la hermenéutica de Heidegger en la Logoterapia de Victor Frankl. Argentina. Editorial.

Chiavenato, I. (2001) Administración: proceso administrativo (3 ed.) Bogotá: Mcgraw-Hill

De Zubiría, Miguel (2007). Psicología De La Felicidad. Fundamentos de psicología positiva. Serie Psicología y Pedagogía Afectiva 3. Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani. Bogotá.

Druker, P. (1998) La gerencia. Tareas, responsabilidades y prácticas. Buenos Aires. Ed. El Ateneo

Engels F. (1981) El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre. Obras escogidas de Carlos Marx y Federico Engels. Editorial progreso. Moscú

Fayol, H. (1972) Principios y elementos de administración. Administración industrial y general. Buenos Aires. Ed. El Ateneo

Heidegger, M (1951) El ser y el tiempo. México. Ed. Fondo de cultura económica

Hobsbawn, ERIC (1998). Historia del siglo XX. CRÍTICA (Grijalbo Mondadori, S.A.), Av. Belgrano. Buenos Aires - Argentina

Kliksberg, B. y L. Tomasini (2000): Capital social y cultura: claves estratégicas para el desarrollo. Washington: BID/Fund. F.H./Univ. Maryland/FCE. (pp. 19-58)

Mintzberg, H. (1985) La estructuración de las organizaciones: una síntesis de la investigación. Barcelona, Ed. Ariel

Ramio, C. (2010) Teoría de la Organización y administración pública. Ed. Tecnos. España

Sen, A. (2000) “Los Derechos Humanos y el Desarrollo Humano”, capítulo primero de PNUD: Informe de Desarrollo Humano 2000: Derechos Humanos y desarrollo humano. México: Mundi-Prensa.

Taylor, F.W. (1969) Principios de la administración científica. 11ª Ed. Herrero Hnos. México

Referencias en línea

Bracho T., (1994). Documentos de Trabajo del Centro de Investigación y Docencia Económicas. Distribución y desigualdad educativa en México: 1990, México
Recuperado de <http://ddd.uab.cat/pub/educar/0211819Xn29p31.pdf>

Contreras, J. (2006) Antología sobre administración. Universidad Autónoma del Estado de México. Recuperado de <http://www.joseacontreras.net/admon/antoladmon.pdf>

Díaz, J. (2013). Calidad educativa: un análisis sobre la acomodación de los sistemas de gestión de la calidad empresarial a la valoración en educación. Tendencias

pedagógicas nº21. Madrid. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de:
http://www.tendenciaspedagogicas.com/revista_monografico.asp?_numero=17

Grimaldo, L. (2004) Teoría de la organización y administración pública. Revisión crítica de la perspectiva weberiana de la burocracia. Revista venezolana de Ciencia Política, número 25/Enero-Junio 2004. Recuperado de
<http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/24855/2/articulo6.pdf>

Haefher, C. (2011) Modernidad y globalización El contexto de la Modernización de la Gestión Pública. Universidad de Valparaiso. Chile. Recuperado de
<http://administracionpublica-uv.com/attachments/article/550/MODERNIDAD%20Y%20GLOBALIZACION.pdf>

Martínez C. J. (2005). Administración y Organizaciones. Su desarrollo evolutivo y las propuestas para el nuevo siglo. Semestre Económico, 8(16) 67-97. Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=165013663004>

Martínez, A. L. (2012) Administración educativa. Red Tercer Milenio. ISBN 978-607-733-001-1 Recuperado de
http://www.aliatuniversidades.com.mx/bibliotecasdigitales/pdf/Educacion/Administracion_educativa.pdf

Miranda, R. (2008) Teoría organizacional. Tesis de Maestría en educación. Unidad de Post Grado de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperado de <http://carlosgm.files.wordpress.com/2012/02/teoria.pdf>

Orozco, J.; Olaya, A.; Villate, V. (2009). ¿Calidad de la educación o educación de calidad? Una preocupación más allá del mercado. Revista Redalyc No. 51.

Iberoamérica, Revista Iberoamericana de Educación, Recuperado de:
<http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=80012433010>

Petrella, C. (2007) Análisis de la teoría burocrática. Aportes para la comprensión del modelo burocrático. Facultad de Ciencias Empresariales. Universidad Católica del Uruguay. Recuperado de
<http://www.fing.edu.uy/catedras/disi/DISI/pdf/Analisisdelateoriaburocratica.pdf>

Ramírez, R., Vargas, L., Albuquerque, A. (2011) Estudios Organizacionales y Administración. Revista Electrónica Fórum Doctoral No 3. Recuperado de
[http://www.eafit.edu.co/revistas/forum-doctoral/Documents/ed3/ESTUDIOS-ORGANIZACIONALES-Y-ADMINISTRACION-\(1\).pdf](http://www.eafit.edu.co/revistas/forum-doctoral/Documents/ed3/ESTUDIOS-ORGANIZACIONALES-Y-ADMINISTRACION-(1).pdf)

Ramos Lugo, G. E. & Triana Gómez, M. L. (2007). Escuela de relaciones humanas y su aplicación en una empresa de telecomunicaciones. Scientia Et Technica, XIII (34) 309-314. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84934052>

R. M. Hartwell (1974). La revolución industrial en Inglaterra y sus consecuencias para los pobres. Traducido de The Long Debate on Poverty, The Institute of Economic Affairs. Derechos cedidos por The Institute of Economic Affairs. Tomado de: http://www.eseade.edu.ar/files/Libertas/40_3_Hartwell.pdf

Salas Madriz, F. E. (2003). La administración educativa y su fundamentación epistemológica. Educación, 27(1) 9-16. Recuperado de
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44027102>

6. ANEXOS

6.1 Sondeo a docentes

Género:	Edad:	Área que enseña:
¿En promedio cuántas horas diarias de su tiempo libre (fuera de la institución) dedica a su labor docente (calificaciones, preparación de clases...)?		
1 a 3	3 a 6	Más de 6
¿Siente que los procesos administrativos le hacen perder tiempo de su labor pedagógica?		
A veces	Siempre	Nunca
¿Siente que es valorado en su labor docente como un ser humano integral con sus derechos y necesidades personales?		
A veces	Siempre	Nunca
¿Siente la necesidad de tener más horas semanales para dedicar a actividades personales y de esparcimiento?		
A veces	Siempre	Nunca

6.2 Sondeo a Altos Directores

Género:	Edad:	Cargo directivo que ocupa:
¿En promedio cuántas horas diarias de su tiempo libre (fuera de la institución) dedica a su trabajo como directivo docente?		
1 a 3	3 a 6	Más de 6
¿Percibe que los procesos administrativos le hacen perder tiempo a los docentes en su labor pedagógica?		
A veces	Siempre	Nunca
¿Siente que su rol administrativo es valorado positivamente por los docentes?		
A veces	Siempre	Nunca
¿Antes de ocupar un cargo directivo, fue docente?		
Sí	No	
Si la respuesta es Sí, fue docente de qué área?		
Área:		