

INVESTIGACIÓN GERENCIA EDUCATIVA:  
EL PAPEL DE LOS ACTORES EN EL AMBIENTE INSTITUCIONAL

Giovanny Sepúlveda Mejía

Universidad Católica de Manizales

Tutor

Alejandro Jaramillo

Investigación Gerencia Manizales 2016 - II

Facultad de educación

Especialización en Gerencia Educativa

Puerto Nare, Antioquia, 2017

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. EL AMBIENTE INSTITUCIONAL.....	4
3. DE LOS PRINCIPIOS DE LAS ESCUELAS EFICACES .....	5
4. SOBRE EL CONCEPTO DE CAMPO .....	7
5. EL COMPORTAMIENTO DE LOS CAMPOS.....	10
6. UNA MIRADA A LOS ACTORES INSTITUCIONALES .....	16
7. CONCLUYENDO .....	20
8. BIBLIOGRAFÍA.....	22
9. ANEXOS.....	25

## 1. INTRODUCCIÓN

Cuando damos una mirada al ambiente institucional, podemos apreciar cómo un conjunto de actores van tomando los papeles sobre sus correspondientes funciones dentro de su ámbito de desarrollo al que denominaremos campo ocupacional, autores y teóricos de las ciencias sociales, han caracterizado algunas de estas funciones con el fin de establecer criterios que finalmente permitan definir de una forma mucho más clara, no solo las funciones sino la calidad de talento humano que se requiere para el desarrollo de un mejoramiento continuo ya que como dice Rengifo Sotelo, si descubren que tienen potencialidades, esto los motivara a explotarlas y se sentirán seres útiles logrando a que se olviden por un momento en el lugar donde se encuentran y de esta forma conseguir un aprendizaje significativo (Rengifo Sotelo, 2011). Con el objeto de retomar los conceptos propuestos por algunos teóricos acerca de la importancia de la organización en las instituciones, he realizado una minuciosa revisión a los conceptos de habitus, campo, organización, gerencia y administración, con el fin de aplicarlos a los conceptos institucionales manejados en el ámbito educativo, es importante retomar y realizar este análisis comparativo dado a las necesidades crecientes en nuestro modelo de desarrollo y debido a los efectos que la globalización causa y que permiten un mayor acceso a las tecnologías a través de las telecomunicaciones y el capitalismo en general. Por tal razón, la intención de éste material es integrar dichos conceptos propuestos por Bourdieu, y que aún hoy en día conservan vigencia para el mejoramiento, análisis y comparación de estudios sobre la organización administrativa e institucional.

## 2. EL AMBIENTE INSTITUCIONAL

Cuando damos una mirada al ambiente institucional, podemos apreciar cómo un conjunto de actores van tomando los papeles sobre sus correspondientes funciones dentro de un campo ocupacional de desarrollo, éste desarrollo ha venido siendo tratado como un proceso de mejoramiento continuo y que se debe reflejar en la eficacia de las escuelas, por tal motivo es de vital importancia el acompañamiento a los procesos con el fin de poder establecer metas y objetivos que generen expectativas, indispensable también la adecuación de espacios para construir conocimiento, utilizando las herramientas tecnológicas al alcance y del contexto institucional y social que su vez permita ejecutar metodologías activo-participativas.

Estos roles que se interpretan por los diferentes actores de la institución educativa, se presentan de carácter simbiótico pero al mismo tiempo necesarios para el completo desarrollo de los objetivos que posee dicha Institución Educativa y orientados a través de las normativas institucionales como lo es el PEI y en el que los gerentes educativos juegan un rol fundamental para su desarrollo eficaz. “La práctica escolar, es decir, el acto educativo como tal, se genera en un espacio geográfico determinado como espacio físico, pero también como espacio de encuentros de tipo cognitivo, que genera toda una reflexión en torno a la ética, la política, lo social e incluso, al tema religioso”. (Sánchez Urbano, A. y I. Delgado Echeverry, 2011, p49 ). Lo anterior nos invita a reflexionar la Institución Educativa como un contexto social, un campo rodeado de personas con sus habitus individuales generando sinergia para lograr procesos colectivos siendo el estudiante el eje central de dicha Institución.

“Es entonces la educación una práctica política que despierta a los individuos de su ignorancia, los prepara para la vida y les brinda los instrumentos necesarios para la vida en sociedad. (Sánchez Urbano, A. y I. Delgado Echeverry, 2011, p49). Según esto podemos

inferir a la Institución educativa como un centro de formación integral que edifica valores institucionales, sociales y cognitivos, procesos necesarios para la vida en sociedad.

Si bien en el intermedio de éste estudio se podrá evidenciar el rol que interpretan éstos agentes dentro del campo institucional educativo, es de vital importancia a su vez mencionar algunos argumentos acerca de la eficacia necesaria dentro del campo educativo para ello hablaremos a continuación de algunos principios que complementarán dichas ideas

### 3. DE LOS PRINCIPIOS DE LAS ESCUELAS EFICACES

Para cuestionarnos acerca de la eficacia de las escuelas debemos primero tener en cuenta que hace parte de un compromiso ético y profesional con el campo laboral donde se desarrolle dicha escuela, ya que dependen éstas de sus contextos sociales, de infraestructura y siendo ésta no solo física sino también humana. Por otra parte, las escuelas eficientes teniendo estos elementos en cuenta serían un conjunto de potencialidades que permiten el mejoramiento continuo de la institución educativa.

Para llevar a cabo un análisis comparativo de eficacia, se han implementado pues estandarizaciones como las pruebas tipo Coleman, permitiendo resaltar aquellas instituciones que poseen una mayor consistencia y entendiendo el proceso educativo como un conjunto de principios y costumbres que deben ser incentivadas desde casa y desde la escolaridad. Es importante además, tener en cuenta que los resultados que se intentan reflejar presentaron una mayor consistencia en las escuelas con situaciones de mayor marginalidad.

En cuanto a las escuelas efectivas se puede determinar entonces que surge como movimiento académico luego de la aplicación del informe Coleman en 1966, que arrojaba resultados

prometedores para el mejoramiento de la calidad educativa a través de metodologías que integran factores tales como el liderazgo, talento humano y recursos efectivos y eficaces, mantener una buena y estrecha relación entre la escuela y la familia, monitoreando y revisando constantemente estos procesos con el fin de valorar resultados y generar expectativas positivas.

En cuanto a la formación de escuelas eficaces, podemos hablar de algunos principios fundamentales que permiten el completo desarrollo en pro del mejoramiento continuo de la institución educativa, para llevar estos a cabo es de vital importancia tener una claridad de metas y objetivos a cumplir con el fin de generar expectativas positivas, para ello es indispensable unas directrices claras, comprometidas con su institución, innovadoras, capaces de crear sinergia y transversalidad académica con el fin de potenciar las cualidades de sus integrantes como es el caso de los maestros quienes fundamentalmente deben tener claro el contexto social de sus alumnos, detectar cualidades y utilizarlas para mejorar la calidad educativa de los alumnos, deben ser idóneos en los temas que éstos enseñan, confiar en sus estudiantes y demostrarles credibilidad a sus individualidades particulares.

Teniendo presente el anterior principio, podemos entonces formular, crear, formar y dinamizar grupos y redes de trabajo que de manera conjunta logren alcanzar objetivos de forma eficaz y de mejoramiento continuo, utilizando las herramientas contextualmente facilitadoras para la labor de enseñanza y que permitan comunicar el conocimiento de forma más clara y acertada, y finalmente poder realizar un seguimiento constante a través de procesos auto-evaluativos que vinculen de forma directa a los padres de familia y comunidad en general a los procesos institucionales y de formación de los estudiantes, ya que gran parte

de la calidad educativa comienza a partir de las relaciones intrafamiliares y la capacidad de los padres de apoyar de manera constante la formación de sus hijos.

Para darle una mayor profundidad a los conceptos institucionales abordaremos los conceptos sobre el campo ocupacional propuesto por Bourdieu, que nos dará un referente teórico acerca de los roles que interpreta su agente en campo en éste caso haciendo referencia a los diferentes integrantes de la Institución Educativa.

#### 4. SOBRE EL CONCEPTO DE CAMPO

Las definiciones conceptuales de la teoría sistémica de Pierre Bourdieu tienen un claro tinte desmitificador. De las nociones corrientes sobre términos o conceptos que usualmente utiliza la ciencia, el sociólogo francés se desmarca. Por eso, su propuesta intenta recuperar estos conceptos, pero al mismo tiempo darles otro viraje teórico y metodológico.

Aquí, se precisa el concepto de campo que claramente, proviene de la física y de otros referentes teóricos como los de Kurt Lewin.

En primer lugar, el campo puede definirse como “una trama o configuración de relaciones objetivas entre posiciones” (Bourdieu, 2005, p.1). Con ello el autor francés destaca los micro espacios relativamente autónomos que determinan un lugar social, en el que se presentan ciertos juegos de poder entre personas e instituciones. El acceso a él depende de qué tanto poder se haya acumulado y cómo se pueden mover los hilos de maniobrabilidad dentro de él.

En segundo lugar, El campo tiene una relación fundamental con el medio en el que se desarrolla y con los miembros que hacen parte de aquel. Bourdieu compara este conjunto de significados con un juego, en el que se haya jugadores, cada uno de los cuales tienen unas

competencias que les acredita para jugar el juego. En esa medida, ellos definen los límites del campo, buscan ganar o desacreditar a los adversarios para ganar en capital, es decir, en aquellos medios que los impulse y les dé poder en el juego. Como los campos tienen fronteras, los miembros históricos y los miembros actuales del juego son quienes proveen esos linderos.

Por eso los límites de un campo están dados por los mismos miembros, pero para el sociólogo francés, sólo pueden establecerse reflexivamente desde un estudio empírico. Los efectos del campo se difuminan o se acrecientan con las propiedades mismas del campo. La posición en el campo depende del poder que se tenga dentro de él, y de las posiciones que se hayan conquistado como producto del capital que se tenga. “Dicho de otro modo, las estrategias de los agentes dependen de su posición en el campo, es decir, en la distribución del capital específico, y de la percepción que tienen del campo, de su punto de vista sobre el campo en tanto que vista tomada a partir de un punto dentro del campo”(Bourdieu, 2005, p 3). A veces el capital se hereda dentro de un campo porque éste ya tiene unas reglas que lo consagran así. Ninguna fuerza en el campo es independiente e las otras sino que su influencia dependen del poder que se ejerza en relación con los otros capitales dentro el juego.

Finalmente, Bourdieu, para definir el campo se separa de la concepción de Althusser de Aparato quien habla de ese concepto como una maquinaria envolvente de la cual es imposible salirse, obviamente haciendo hincapié en el estado y en otras instituciones autoritarias que el estructuralismo definió muy bien. El campo es por el contrario algo expandible y reducible dependiendo de los agentes que se encuentren inmersos en él.



Es necesario resaltar la importancia que los agentes cumplen dentro de su campo, de cómo con su desarrollo dentro de éste les permite ampliar su propio habitus y les brinda la experiencia empírica necesaria para llevar a cabo la práctica de sus funciones, éstos agentes a su vez deben estar inmersos en dicho campo, lo que los dota de la capacidad social para manejar las dificultades que se presentan en dicho campo social, pero Bourdieu nos recuerda que cada agente cuenta con su propio habitus y, que éste no solo se desarrolla a partir del contacto del agente con su entorno, sino también de los acontecimientos que le suceden a dicho agente por fuera de su campo ocupacional, denominadas regularidades inmanentes y que incluso a nivel globalizado de las tendencias inmanentes del mundo.

En cuanto al campo comparado con el hábitus, el autor se refiere a ellos como figuras complementarias, esta relación simbiótica se da cuando el hábitus se estructura a través del campo en que se desarrolle, es decir el este podría ser considerado a modo de ejemplo como las costumbres y comportamientos dentro de un campo laboral, siendo entonces la institución segunda ese campo donde se desarrollan todas las habilidades y experiencias laborales que crean ese hábitus sobre las funciones que cumpla dicho agente o empleado en este caso.

Por otro lado puede ser considerada una relación cognitiva y de aprendizaje ya que sería el campo el espacio donde se forma el hábitus, y que ésta relación puede complementarse con el desarrollo de las funciones de los agentes dentro de su campo, quienes con la práctica, maduran sus habilidades sobre su función específica y las circundantes a su campo, ya que las relaciones entre los agentes pueden también formar y edificar las funciones dentro de un campo.

Finalmente resaltar entonces la importancia que el autor también imprime sobre ser conscientes de toda ésta dinámica que se presenta entre el agente, su hábitus y el campo en el que se desenvuelve, y que es necesario entonces para una correcta administración vincular los procesos micro y macro, de carácter individual y colectivo; para la conformación de campos de trabajo más eficientes, ya que dicha administración al tener en cuenta todos los factores sociales de sus agentes, logrará optimizar la motivación, autoestima y moral de las personas o capital humano que lleva a cabo las labores dentro de dicha institución, y poder entonces realizar procesos de desarrollo mucho más personalizados donde sea la inclusión y otros factores en pro de la mejoría del rendimiento sin la cohesión o imposición que podrían afectar negativamente el rendimiento de los agentes dentro de su campo laboral. Debe ser alguien con una visión tal, que permita integrar conceptos y personas dentro de los marcos de la influencia, comunicación, manejo del conflicto, liderazgo (en su dimensión emocional), catalización de cambios, teniendo siempre en cuenta la necesidad de generar procesos sinérgicos, de cambio y de mejoramiento de actitudes y aptitudes.

##### 5. EL COMPORTAMIENTO DE LOS CAMPOS.

En la teoría de Bourdieu los conceptos están vinculados sistemáticamente por unos lazos que generan afectaciones en todos y cada uno de ellos ante la más mínima variación en cualquiera de ellos. Son varios los conceptos que conforman el sistema medular de toda su propuesta teórica y metodológica. Quizá se puede iniciar un análisis general partiendo del campo como base que sustenta su edificio conceptual.

En primer lugar, es importante remarcar el tono vinculante de la propuesta bourdiana con los hechos estructurantes de la realidad social. Ningún concepto, ninguna categoría, se puede comprender por fuera de los acontecimientos que configuran las relaciones cotidianas de los

agentes. Por eso, un concepto como campo, que se desprende de varios correlatos conceptuales de la Física y la teoría de sistemas, se encuentra inmerso en la base de la teoría cuyos nexos afectan necesariamente las otras jerarquías analíticas. Todo campo es un espacio social que involucra los agentes en un juego de capitales que los acredita como personas competentes para establecer un conjunto de relaciones conectadas por factores comunes. “Pensar en términos de campo es pensar relacionamente”(Bourdieu; 1986, p.149). Es la superación de la teoría de sistemas que impregna mecánicamente a los miembros del campo. Pero, para el pensador francés, todo agente cuenta con unas disposiciones dadas por unas trayectorias sociales que lo posicionan de acuerdo con esos capitales que le permiten jugar el juego. Ese carácter relacional conforma una buena introducción para establecer una definición propuesta por Bourdieu:

Un campo puede ser definido como una red o configuración de relaciones objetivas entre posiciones. Estas posiciones están objetivamente definidas en su existencia y en las determinaciones que imponen sobre sus ocupantes, agentes o instituciones, por su situación presente y potencial (situ) en la estructura de distribución de especies del poder (capital) cuya posesión ordena el acceso a ventajas específicas que están en juego en el campo, así como por su relación objetiva con otras posiciones (dominación, subordinación, homología, etcétera)(Bourdieu, 1986).

Es necesario aclarar esta propuesta descomponiendo varias de sus afirmaciones. Cuando Bourdieu habla de red de relaciones objetivas entre posiciones, se refiere a que el campo no es un medio aislado ni un poder infernal a la manera de Althusser, que no da ningún tipo de maniobrabilidad a los miembros del campo. Por el contrario, Bourdieu enfatiza cierto grado de libertad de cada uno de los agentes en el juego que ha decidido establecer con los demás.

El campo tiene unas reglas de juego que deben ser compartidas por los miembros del campo; no pueden ser diseñadas ni seguidas arbitrariamente por las competencias que tienen y por las cuales son reconocidos los jugadores. La participación en el juego no siempre es deliberada, algunas circunstancias arrojan a los agentes desde su misma cuna, por lo cual, la reproducción de ciertas características, está garantizada para ciertos tiempos. Las posiciones se van ganando en la medida que se adquiera un nombre, que haya reconocimiento por parte de los otros jugadores. Por ejemplo, si mi posición como agente que hace parte del campo educativo, me ubica dentro de éste de acuerdo con mi trayectoria dada por el capital cultural y por las competencias que he venido adquiriendo como parte de mi reenclavamiento, habré forjado un lugar en el campo, por el cual puedo empezar el juego. Pero estas posiciones también se van ordenando por el capital mismo que expone unas credenciales con las cuales los agentes se presentan ante los otros para estar capacitados en el juego.

Todo campo, necesariamente depende de los diferentes capitales en juego. Estos tienen una especie y un volumen que hacen del agente más o menos competente para jugar. El capital es de cierto tipo, es reconocido como parte de lo que se tiene para participar. Su volumen es el número y la extensión de los valores con los que cuenta el agente dentro de esa lógica de los campos en que se encuentra inmerso. Quien mejor capital tiene, mayores posibilidades de sobresalir en el campo posee. Siempre, existen barreras que dificultan el ingreso en ciertos campos por la institucionalización que tiene. A veces el cambio de posición se dificulta demasiado por los obstáculos que el mismo campo arroja y que se ve potencializado por los problemas acusados por los mismos agentes.

Como se dijo antes, los obstáculos son una demostración de que hay presiones dentro el campo en el que fluyen distintos niveles de poder. “Los que dominan un campo están en

posición de hacerlo funcionar para su conveniencia pero siempre deben enfrentarse a la resistencia, las pretensiones, la discrepancia “política” o de otro tipo de los dominados”. (Bourdieu, 1986, p.156). En todo campo hay un juego de poderes que pretende mantenerse o llegar a una posición determinante en la cual se puedan tomar decisiones que pueden reemplazar el poder existente.

Finalmente dentro del análisis de campos, Bourdieu resume su posición, evidenciando tres aspectos. En primer lugar, habla de que todo campo se debe mirar frente al campo de poder. Por ejemplo, el campo literario está íntimamente ligado a lo económico porque en gran medida, este determina las posiciones de los agentes que tienen cierto nivel de prestigio por el nivel de ventas o por la receptividad del público frente a la obra. En segundo lugar, es necesario conocer las ubicaciones de los agentes dentro del campo, es decir, tener un mapa claro de los agentes o las instituciones que compiten dentro del campo. Y en tercer lugar, es necesario analizar los hábitos y las disposiciones de los agentes que han internalizado ciertos comportamientos sociales. Los agentes se han posicionado a través de unas trayectorias que a lo largo del tiempo han hecho que se internalicen pensamientos, creencias y prácticas que determinan su posición dentro del campo.

En síntesis, para poder realizar un análisis preciso de los campos, es necesario conocer su estructura y funcionamiento, a través de un proceso de comprensión que profundiza en su lógica. Ningún campo surge de la nada, ninguno de ellos, funciona azarosamente, sino que tiene sus particularidades, permite el juego de los agentes de acuerdo con unos capitales particulares que garantizan una posición. Los agentes reconocen a los otros jugadores como miembros competentes.

En cuanto al interés, Bourdieu se refiere a que cada individuo depende de los campos o áreas donde éste se aplique, una “*illusio* específica, bajo la forma de un reconocimiento tácito del valor de los asuntos en juego y el dominio práctico de sus reglas”. (Bourdieu P. y Wacquant, 1986). A su vez, el autor indica lo fundamental en que se convierte el capital para el logro de los objetivos, al punto que éste afirma que la “economía equivale a la energía de los movimientos sociales”. (Bourdieu P. y Wacquant L, 1986). Esto puede denotar entonces que lo que busca el autor es de alguna forma reafirmar la importancia que juega cada “agente” en su rol y la gran importancia de la implementación de un capital en las diferentes áreas de la sociedad, en específico a las áreas del conocimiento. Bourdieu se refiere con esto a que dentro de una estructura social como por ejemplo una institución educativa, se exige la necesidad no solo que hayan personas idóneas para manejar tanto temas administrativos, sino también académicos, pero hace referencia a la importancia de que las personas que de alguna forma coordinen o administren, deben ser aquellas encargadas de detectar las necesidades de su “campo”, como ese lugar en donde los individuos desarrollan su vida social a través de su habitus, entendiendo éste como la forma en que cada quien se desempeña en su campo social y de cómo es la persona más indicada para entender lo que ocurre en él, siendo los agentes externos poco capaces de entender necesidades específicas, el autor hace referencia a que en éste caso, esos directivos y administrativos deben llevar una trayectoria indicada para poder entender dichas necesidades dentro de su institución, y que a su vez a nivel del estado los capitales los deben administrar dichas personas con el fin de que su reinversión sea más eficiente.

A modo de reflexión podemos considerar entonces la importancia que puede llegar a tener cada individuo dentro de su rol laboral o social, y que dichas personas son quienes de cierta forma son más vulnerables a lo que afecta su entorno.



## 6. UNA MIRADA A LOS ACTORES INSTITUCIONALES

“En las 3 últimas décadas todos los países se han enfrentado a un espectacular crecimiento de la demanda de la educación y, como consecuencia de ello, a la multiplicación de los nuevos centros de enseñanza, al reclutamiento masivo de profesores y a la inversión de recursos cuantiosos que cada vez suponen una parte más importante del presupuesto de los gobiernos y de los recursos nacionales”. (Gutiérrez Reñón, 1981, p20). Esta ha sido una preocupación constante de las instituciones nacionales, y luego de otros 30 años de referente histórico, continúa con vigencia la problemática de presupuesto otorgado al sector de la educación.

Es pues este punto de vital importancia a tratar luego de entender los conceptos de campo y habitus que vienen siendo aquellos que interpretan el cómo se otorga valor agregado a cada talento humano inmerso en el hábitat institucional, y que éstos deben estar perfilados y potenciados en aras de lograr procesos de desarrollo positivos y que dejen a su vez mecanismos que propicien el mejoramiento continuo institucional como la autoevaluación el control y el seguimiento. Este aliciente debe provenir entonces de figuras de liderazgo, gerentes educativos que no entren en el paradigma institucional como lo menciona Gutierrez quien dice que el gerente educativo es de carácter administrativo y formador pero “la fusión de estos dos criterios contradictorios (el administrador como no-profesor y el profesor-administrador) ha contribuido a la tendencia a concebir al administrador de la educación como profesor que no enseña”. (Gutiérrez Reñón, 1981, p.31)”. Por tal motivo es de suma relevancia para un gerente educativo acompañar tanto procesos administrativos y académicos sin desvincular éstos de su contexto institucional.



Ahora bien, entendiendo este proceso gerencial, nos abrimos paso a definir los conceptos que ha venido determinando a los actores institucionales educativos, tales como las figuras directivas, los maestros, los estudiantes y aquellas personas encargadas de mantener y embellecer las instalaciones educativas.

La figura de las directivas educativas ha sido un tema de rigor para aquellos que han indagado sobre las normativas y roles que éstos deben cumplir, es el caso nuevamente de Gutierrez quien indica que “el directivo se caracteriza, mas por el dominio de una técnica especializada, por su capacidad de obtener resultados a través de la coordinación de los esfuerzos de un grupo de personas”. (Gutiérrez Reñón, 1981 p.42).

Es pues el directivo quien debe generar la sinergia grupal e identificar aquellos talentos humanos que puedan ser los colíderes de los objetivos propuestos a nivel institucional, y que a su vez integren y dinamicen el total de talento humano disponible en dicha institución. Para referirse a las directivas docentes la constitución colombiana establece unos parámetros normativos con el fin de regular y definir las principales funciones de quien asume este rol dentro del campo institucional, diciendo: Los entes administrativos son entendidos como los responsables de representar a la Institución Educativa frente a los diferentes actores que se relacionen con ésta, además de su función primordial que sería la construcción del proyecto educativo institucional de la mano de la comunidad educativa según los artículos constitucionales 10 de la ley 715 de 2001 y el artículo 25 del decreto 1860 de 1994, complementando esta función con la labor de orientación de dichos proyectos y aplicando las decisiones tomadas a través del gobierno escolar.

Es misión de los directivos, docentes y comunidad educativa en general el identificar las nuevas tendencias, aspiraciones, e influencias para canalizarlas en favor de los proyectos

institucionales pero son los directivos quienes se encargan de establecer enlaces entre todos estos actores.

Bourdieu nos “propone como fin incondicional permitir al mayor número posible de individuos el adquirir en el menor tiempo posible, lo más completa y perfectamente posible, el mayor número posible de las aptitudes que conforman la cultura educacional en un momento dado”. (Bourdieu, 2008, p.p.113-114.). En nuestro contexto actual, estos individuos deben ser valorados como tal, entendiendo las dinámicas sociales que rodeen su ambiente y siendo función de las directivas las necesidades que éstos tengan para mejorar sus procesos formativos a través de estrategias gerenciales.

Por otro lado la figura del maestro ha sido vista de forma metafórica “como un puente, que permite la interacción de la escuela y la comunidad, relación que aunque temporal, y en tensión de poder, de afecto, de respeto, de valores y sobre todo de ejemplo, permite lo que todo trayecto implica: el cambio, el paso de un lado al otro, de un estado a otro, de una mirada a otra, un cambio fluido que desde distintas miradas de saber, de mundo, pueda realizar el estudiante, que lo lleve a territorios de vida, de conocimiento, y sobre todo, de compromiso con su comunidad”. (Sánchez Urbano y Delgado Echeverry. 2011 p.20). El maestro pues cumple la función fundamental de ser aquel que se caracteriza por ser un vínculo entre el conocimiento y el aprendizaje, guías institucionales y autoridades encargadas de impartir el orden en las aulas de clase y fuera de ellas. El maestro encierra un estrecho compromiso con sus estudiantes ya que “la situación del estudiante encierra la posibilidad objetiva de una relación irreal o mistificada con los estudios y el futuro al que le preparan, hay que construir al menos con fines heurísticos, el tipo ideal de la conducta estudiantil y perfectamente conforme a la racionalidad, conducta que apelará exclusivamente a los medios considerados

adecuados con referencia a los fines planteados de manera unívoca. (Bourdieu, y Passeron, 2008, p.83). Esto quiere decir a su vez que el maestro como vínculo entre el conocimiento y el aprendizaje debe ser medido y diferenciar los procesos cognitivos de sus estudiantes, entender su contexto social para interpretar actitudes y conductas, y a su vez apreciar los intereses particulares de su alumno con el fin de idear estrategias de acuerdo a las afinidades, destrezas y habilidades de éste.

Los estudiantes han sido imaginados por otro lado, como receptáculos de conocimiento, de carácter transitorio pero a su vez parte de un importante proceso no sólo de conocimiento, sino también de habilidades sociales y formativas de lo colectivo a lo individual. Por tal razón en la Institución educativa debe establecer y propiciar “disciplinas escolares y los principios que orientan la educación del colegio facilitan y dinamizan el proceso de socialización, capacitación, asimilación y acomodación de los alumnos al medio que los rodea.” (Universidad Católica de Manizales. Revista de Investigaciones Universidad Católica de Manizales. Manizales: Universidad Católica de Manizales. Vol.2 1989 p.44). Para llevar esta tarea a cabo el estudiante debe ser sincero consigo mismo y con los demás, ser constante en el estudio y en las tareas que emprenda, ser responsable en los trabajos y las realizaciones académicas. También es de vital importancia tener en cuenta que “desde una perspectiva de desarrollo, merecen especial mención los patrones culturales heredados, pues los niños aprenden las normas de conducta antes de ser capaces de entender su sentido; aprendizaje que inconscientemente constituye un factor que incide en la responsabilidad de los alumnos, establece categorías y determina roles sociales”. (Universidad Católica de Manizales. Revista de Investigaciones Universidad Católica de Manizales. Manizales: Universidad Católica de Manizales. Vol.2 1989, p.44).. Esto invitándonos nuevamente a caracterizar todas esas individualidades que pueden llegar conformar la integridad de un ser humano y distinguir

estos rasgos, para establecer dinámicas de eficacia escolar y mejoramiento que integren estrategias de mejoramiento institucional.

No se puede desconocer la función primordial que cumplen también aquellos integrantes de la comunidad educativa que se encargan de mantener y embellecer la Institución educativa en general, ya que éstos integrantes no solo forman parte activa de la institución con sus habitus y características que también deben ser aprovechadas en aras del mejoramiento colectivo e institucional, son éstos quienes conocen como “la palma de su mano” las condiciones de dicha Institución, quienes se encargan de que los espacios sean los adecuados y que generen ambientes propicios para los objetivos, visión y misión que propone la comunidad educativa. Algunas de sus funciones también pueden ser: tener conocimiento de las instalaciones dadas a su custodia, vigilar y mantener los bienes que se le confíen, controlar el flujo de personas y de elementos en las dependencias de la Institución educativa. Son éstos pues, salvaguardas de la infraestructura material y humana de la Institución Educativa.

Con lo anterior damos por sentado entonces la necesidad implícita que existe y la relación dinámica entre los diferentes actores de la comunidad educativa siendo los estudiantes el eje central de ésta ya que son éstos quienes representan el colectivo de necesidades de la misma institución.

## 7. CONCLUYENDO

Luego de dar esta mirada teórica a las propuestas conceptuales de Bourdieu, y contrastadas con los roles desarrollados dentro de la Institución Educativa, podemos inferir la existencia explícita de unos actores dentro del campo ocupacional que representa dicha institución educativa, éstos actores deben cumplir a su vez una serie de funciones y responsabilidades que los vincula unos a otros y que éstos a su vez deben enfrentar retos con el fin de lograr sus propósitos colectivos e institucionales. Estos a su vez implican procesos de eficacia escolar y formación en valores ya que “son guías que dan determinada orientación a la conducta y a la vida de cada individuo y de cada grupo social”. (Rengifo Sotelo, L, 2011, p.14).

(Rengifo Sotelo, L, 2011, p.14). Se considera "Valor" a aquellas cualidades o características de los objetos, de las acciones o de las instituciones atribuidas y preferidas, seleccionadas o elegidas de manera libre, consciente, que sirven al individuo para orientar sus comportamientos y acciones en la satisfacción de determinadas necesidades. Este conjunto de valores, son los elementos que debe potenciar el gerente educativo para lograr procesos de mejoramiento continuo, trabajando de lo individual y particular a lo colectivo, utilizando siempre la motivación como motor para incentivar los procesos grupales de eficacia escolar.

La motivación es la actitud y predisposición de un individuo a hacer algo cuando es estimulado convenientemente. La motivación no es una variable observable, sino un constructo hipotético, que inferimos a partir de las manifestaciones de la conducta, y esa inferencia puede ser acertada o equivocada. (Rengifo Sotelo, L, 2011, p.6).

Uno de los aspectos más relevantes de la motivación es llegar a un comportamiento determinado y preexistente del alumno y que ese comportamiento tenga que ver con su

futuro, es decir, el profesor ha de propiciar que el estudiante controle su propia producción y que el aprendizaje sea motivante. (Rengifo Sotelo, L, 2011, p.6).

La reflexión a la que invita Rengifo es a establecer dinámicas que potencien las características individuales de los habitus o individualidades de los actores institucionales, estableciendo como eje central de dicha institución al alumno, ya que éste le da significación a la escuela, la contextualiza y la resignifica. Son los alumnos quienes presentan los problemas, incógnitas y necesidades de la Institución Educativa, que a pesar de que todos los actores institucionales son importantes para el funcionamiento de dicho lugar, todos los servicios que pueda ofrecer; van encaminados al correcto direccionamiento de las necesidades contextuales, académicas y sociales de la comunidad estudiantil y su proyección a la vida social posterior a la escuela.

Concluyendo a su vez, los campos ocupacionales exigen la interpretación de roles necesarios para el funcionamiento y la generación de expectativas frente a objetivos que generen mejoramiento continuo. La percepción que se tiene sobre los roles que se implementan en las instituciones educativas no han cambiado sus bases formadoras, sin embargo han buscado siempre adaptarse a las necesidades del contexto social en el que se desarrollan ya que una correcta administración de los recursos físicos y humanos explotando sus potencialidades, produce mejores resultados y permite acercarse con mayor seguridad a los objetivos institucionales planteados.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Bourdieu P. y Wacquant L. (1986). *Respuestas por una antropología reflexiva*. México: Grijalbo.
- Bourdieu P e Loic Wacquant, (2005). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Siglo XXI Editores Argentina S. A., específicamente el capítulo “el Propósito de la Sociología reflexiva”, una entrevista número 3, páginas 147 a 173”.
- Bourdieu, Pierre, y Jean-Claude Passeron. *Los herederos: los estudiantes y la cultura*. México: Siglo XXI Editores, 2008.
- Sánchez Urbano, A. y I. Delgado Echeverry, J. (2011). *La recuperación de la figura del maestro como líder de su entrono académico y comunitario*. (Tesis (Magister en Educaciòn)). Universidad Católica de Manizales, 2011.
- Rengifo Sotelo, L. (2011). *La motivación y sus efectos en el aprendizaje* . (Tesis (Especialista en Educación Personalizada)). Universidad Católica de Manizales, 2011.
- Gutiérrez Reñón, Alberto.(1981). *Administración y gestión de la educación : las funciones de la administración de la educación y la formación de administradores de la educación* . París :UNESCO.

- Quiceno Metauite, N. , y Ortiz Restrepo, J. (2009). *Mejoramiento fortalecimiento de la gestión administrativa en el proceso del talento humano en la institución educativa José Acevedo y Gómez* .  
(Tesis (Especialista en Gerencia Educativa con énfasis en Gestión de Proyectos).).  
Universidad Católica de Manizales, 2009.
- Cortéz Idarraga, Alexander. (2008). *Estrategias gerenciales para el mejoramiento del desempeño académico en los estudiantes de la institución educativa Antonio Holguín Garcés del municipio de Cartago Valle*. (Tesis (Especialista en Gerencia Educativa con énfasis en Gestión de Proyectos).-Universidad Católica de Manizales, 2012).
- Universidad Católica de Manizales. (1989). *Revista de Investigaciones Universidad Católica de Manizales*. Manizales: Universidad Católica de Manizales.
- Administración Educativa. (1978). *Revista de Educación*. Ministerio de Educación y Ciencia números 254 y 255, Madrid, España (1978).
- Temis. (Ed.). (1991). *Constitución política de Colombia*. Santafé de Bogotá.
- El movimiento de las escuelas eficaces, implicación para la innovación educativa  
[https://www.youtube.com/watch?v=BMmW\\_dHJWYE](https://www.youtube.com/watch?v=BMmW_dHJWYE)
- <http://estebanalarcon.bligoo.com/content/view/317111/Escuelas-Efectivas.html#.WV-S4Pk1-M8>

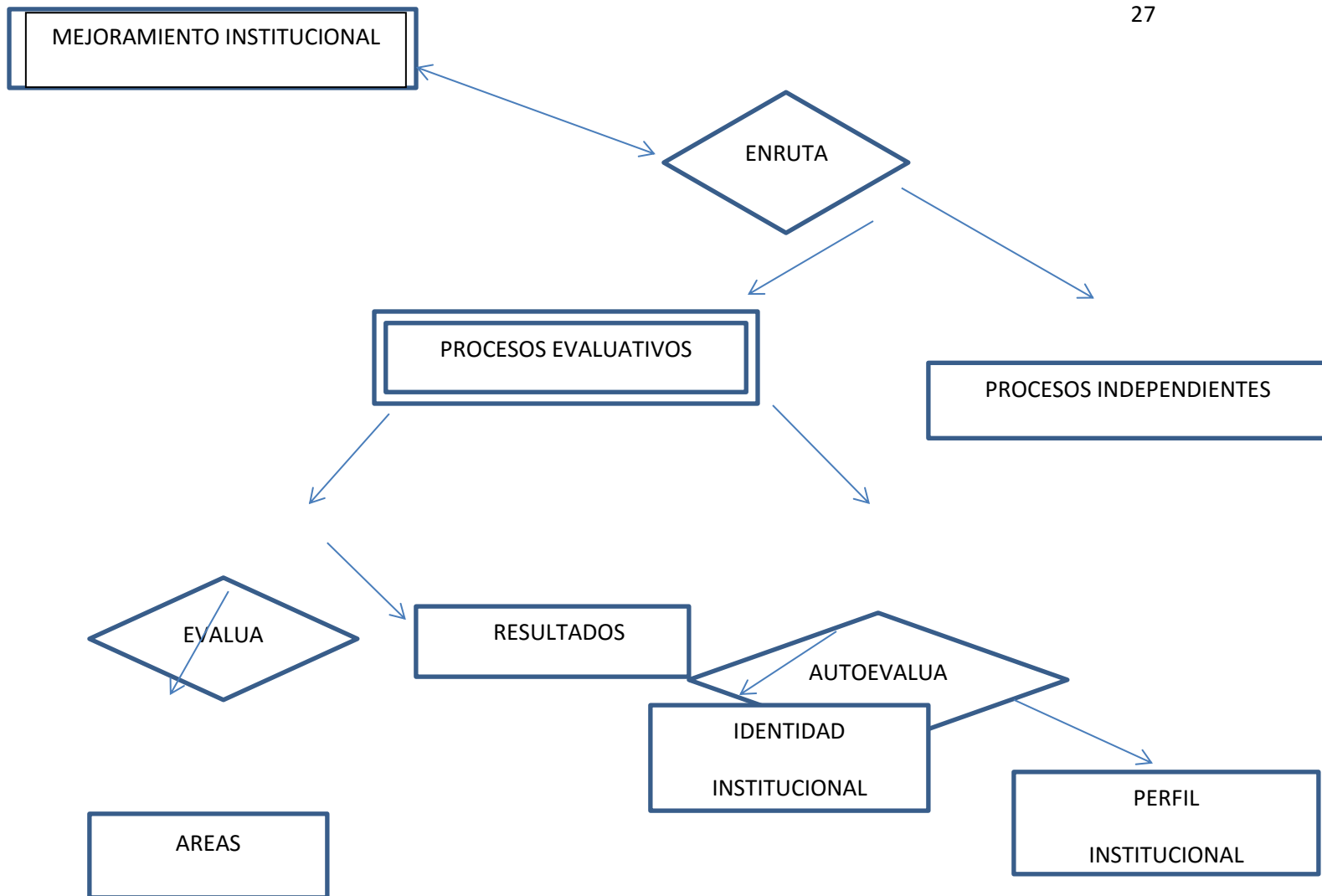


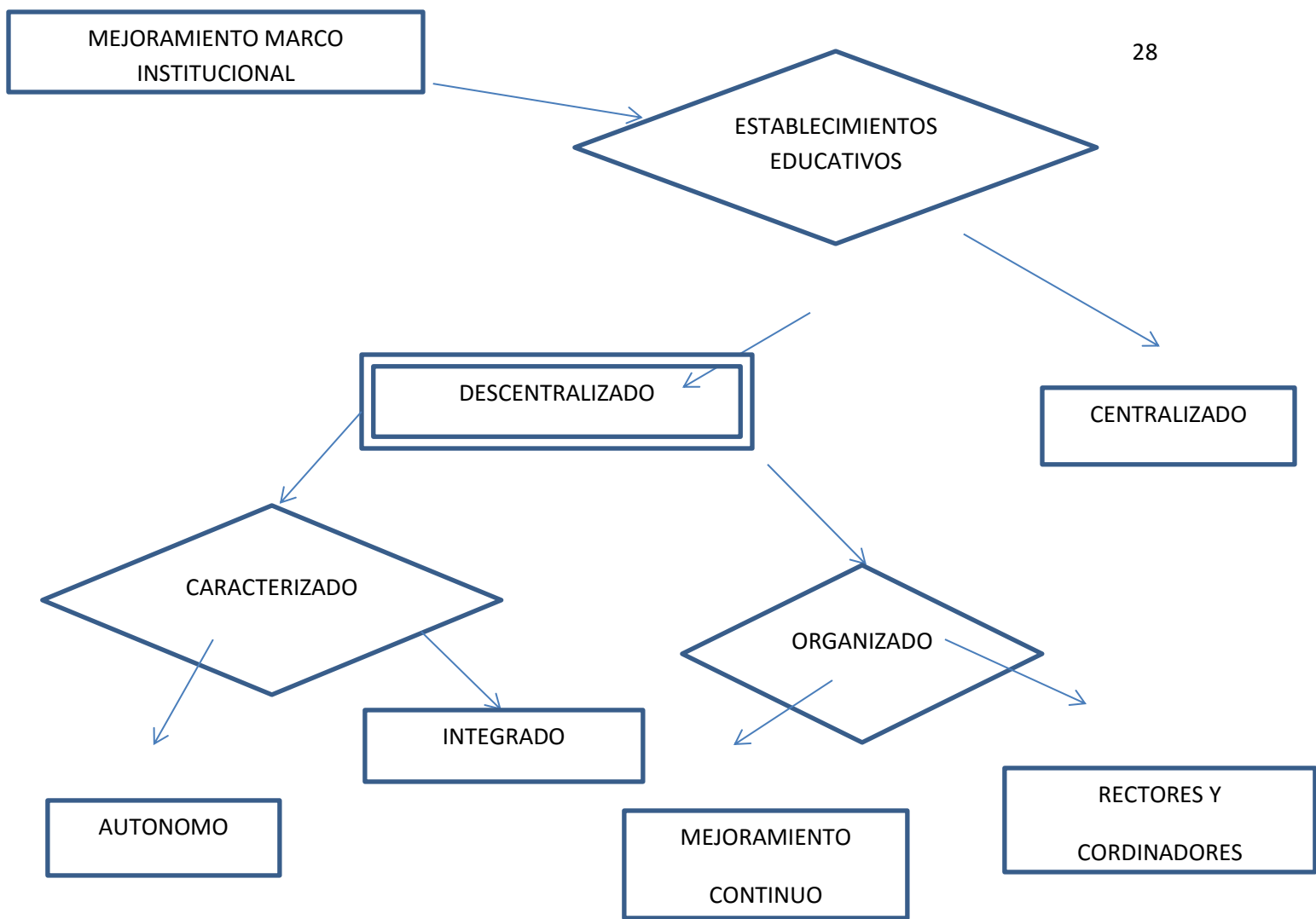
9. ANEXOS

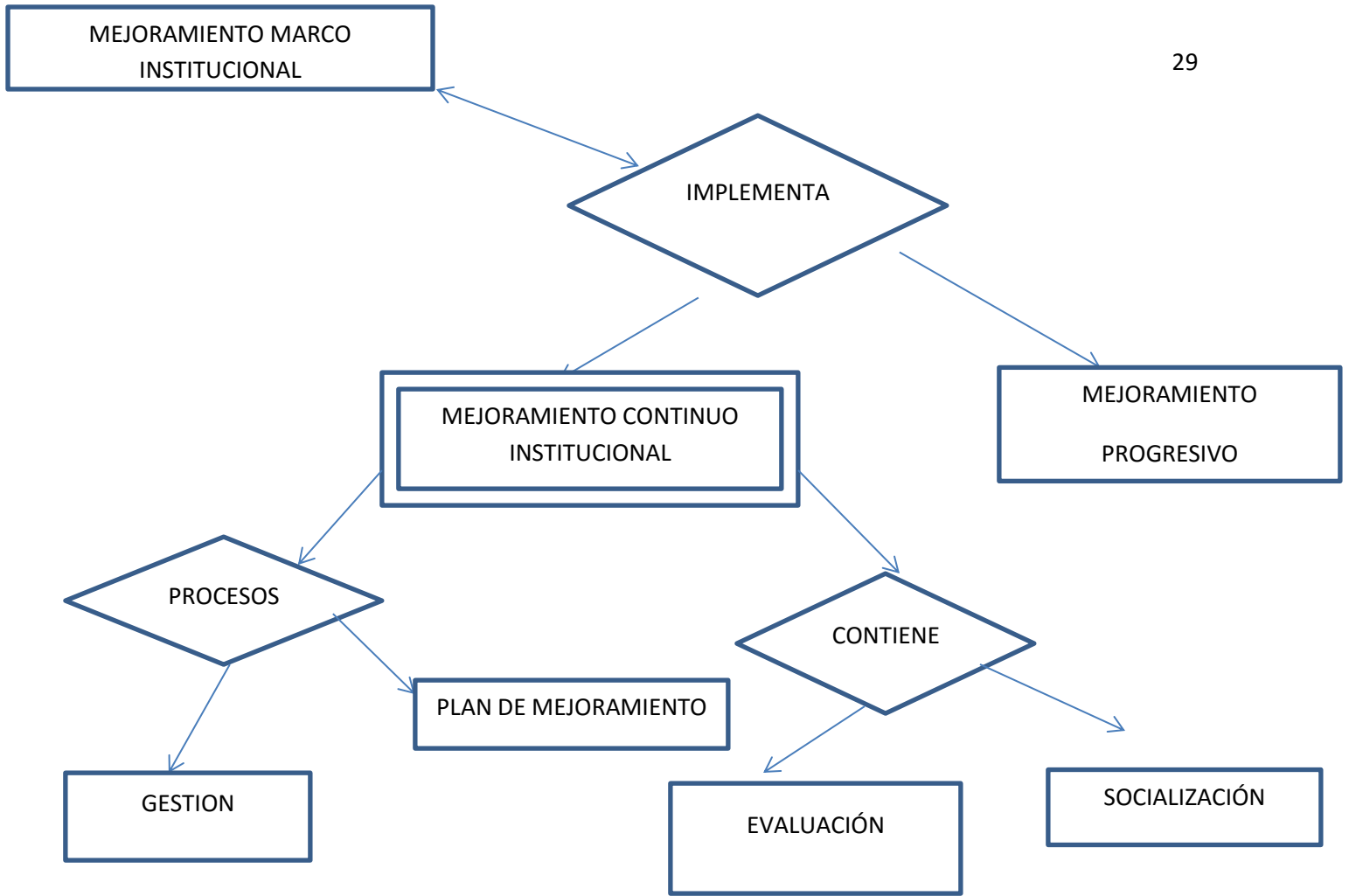
GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS
HABITUS	Describir los conceptos individuales de los integrantes de un campo.	Integrar los conceptos gerenciales al marco teórico que encierra el concepto de habitus.	Participación dentro del contexto a describir.
INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Comprender los procesos que integran el campo institucional educativo.	Transversalización de los conceptos teóricos.	Descripción detallada de procesos.

### Anexo 1

Matriz de involucrados en donde podemos evidenciar la participación de los diferentes campos de acción expuestos por las necesidades educativas.







Anexo 2

Mentefacto que relaciona los procesos de integración y mejoramiento institucional.

GRUPOS	INTERESES	PROBLEMAS PERCIBIDOS	RECURSOS Y MANDATOS
INSTITUCIÓN EDUCATIVA	Establecer expectativas que permitan una mayor valoración de los objetivos a alcanzar.	Cómo mejorar de forma continua los procesos académicos e institucionales, dentro de la Institución Educativa.	Apoyar a los estudiantes creyendo y confiando en ellos, participación dentro del contexto a describir, direccionamiento, acompañamiento, orientación, contextualización de recursos.
ESTUDIANTES	Comprender los procesos académicos.	Cómo llegar a la información de la forma más perceptible dentro de su contexto..	Recibir la confianza y la seguridad por parte del docente, implementación de los recursos y aprovechamiento del contexto social.

### Anexo 3

Expectativas y problemas de la transversalización de las Instituciones Educativas frente a sus estudiantes.