

21

LA ADMINISTRACIÓN INCLUSIVA
EN LA UNIVERSIDAD: RETOS Y PERSPECTIVAS

LA ADMINISTRACIÓN INCLUSIVA

EN LA UNIVERSIDAD: RETOS Y PERSPECTIVAS

INCLUSIVE ADMINISTRATION AT THE UNIVERSITY: CHALLENGES AND PERSPECTIVES

Alleyne Antonio Formoso Mieres¹

E-mail: aformoso@umet.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1261-0458>

Jorge Antonio Frías Adán¹

E-mail: jorafrias@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4896-440X>

Carlos Hernán Valencia Flores¹

E-mail: cvalencia@umet.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5067-4981>

¹ Universidad Metropolitana. Ecuador.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Formoso Mieres, A. A., Frías Adán, J. A., & Valencia Flores, C. H. (2020). La administración inclusiva en la universidad: retos y perspectivas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(2), 167-172.

RESUMEN

En el artículo se analiza la administración como fenómeno social de participación, a partir de las cuatro fases del ciclo directivo para favorecer la regulación e interacción de las personas, mediante su compromiso con el ejercicio permanente del diálogo y la participación en la toma de decisiones con corresponsabilidad, ajustando permanentemente la institución al contexto vigente. Se examina lo inclusivo desde dos enfoques, lo que permitió discernir los propósitos de orden global y general, así como institucional, que garantizan la inclusión. El estudio de la gestión universitaria y sus particularidades posibilitó proponer una clasificación de procesos de gestión universitaria integrada con los enfoques de una forma armónica. Se alcanza el propósito general de la propuesta de un modelo de administración inclusiva en la Universidad que parte de los principios modelares de la inclusión universitaria y se completa con las cuatro fases del ciclo de la administración ajustadas al modelo inclusivo.

Palabras clave:

Administración inclusiva, universidades, participación, modelo.

ABSTRACT

The article analyzes the administration as a social phenomenon of participation, from the four phases of the management cycle to favor the regulation and interaction of people, through their commitment to the permanent exercise of dialogue and participation in decision-making with co-responsibility, permanently adjusting the institution to the current context. Inclusiveness is examined from two perspectives, which allowed discerning the purposes of global and general, as well as institutional, that guarantee inclusion. The study of university management and its peculiarities made it possible to propose a classification of university management processes integrated with approaches in a harmonious way. The general purpose of the proposal for an inclusive administration model at the University is reached, which starts from the model principles of university inclusion and is completed with the four phases of the administration cycle adjusted to the inclusive model.

Keywords:

Inclusive administration, universities, participation, model.

INTRODUCCIÓN

La Universidad como formadora de profesionales dignos para la sociedad ensaya métodos actuales y novedosos en su actuar. En relación con el papel de la universidad en la ampliación de las capacidades educativas y sociales frente a las inequidades, y en favor de la inclusión como objetivo central de su gestión académica se deben encontrar vías y formas de administrar sus funciones con efectividad.

La educación inclusiva “analiza cómo transformar los sistemas educativos y otros entornos de aprendizaje para responder a la diversidad de los alumnos”. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2005)

También se puede comprender la educación inclusiva como un *“proceso que implica la transformación de las escuelas y otros centros de aprendizaje para atender y proporcionar oportunidades de aprendizaje para todos”*. (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2005)

Teniendo en cuenta estas concepciones, la Universidad Metropolitana en su modelo educativo y pedagógico tiene como premisa el enfoque de *“atención a la diversidad y la educación inclusiva, en función del derecho al aprendizaje por parte de todas y todos los estudiantes, en igualdad de oportunidades y posibilidades que le permitan su participación plena en la vida universitaria”*. (Ecuador. Universidad Metropolitana, 2019)

El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, Ecuador “Toda una Vida” dentro de su Visión a Largo Plazo en referencia al Ecuador de 2030, destaca *“ampliar las modalidades de educación especializada e inclusiva. Se espera un incremento importante de la oferta en educación superior y un mayor acceso a la misma”*. (Ecuador. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017)

Dentro de los Objetivos Nacionales de Desarrollo, en cuanto a su Eje 1: Derechos para Todos Durante Toda la Vida, el Plan destaca que *“es necesario facilitar el acceso de las personas con discapacidad a la educación inclusiva, la información, los espacios públicos, el trabajo digno, la salud — incluida la salud sexual y reproductiva— y la protección frente a todas las formas de violencia, incluida la violencia basada en género”*.

Así en su Objetivo 1: Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas, señala en relación con la educación que *“el acceso a los diferentes niveles (inicial, básico, bachillerato y superior) debe garantizarse de manera inclusiva, participativa y pertinente, con disponibilidad para la población en su propio territorio”*. Y en su Política 1.1 declara: *“promover la inclusión económica y social; combatir la pobreza en todas sus dimensiones, a fin de garantizar la equidad económica, social, cultural y territorial”*.

Por otra parte, el 25 de septiembre de 2015, en la cumbre de desarrollo sostenible, los líderes mundiales adoptaron un conjunto de Objetivos Globales para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos como parte de una nueva agenda de desarrollo sostenible. Cada objetivo tiene metas específicas que deben alcanzarse en los próximos años (Organización de las Naciones Unidas, 2015). En su objetivo 4: Educación de calidad, dictamina *“mejorar la calidad de vida de las personas, el acceso a la educación inclusiva y equitativa puede ayudar a abastecer a la población local con las herramientas necesarias para desarrollar soluciones innovadoras a los problemas más grandes del mundo”*. Este objetivo específica en su acápite 4.3: *“De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria”*.

De los anteriores planteamientos se desprende que la administración inclusiva es un fenómeno social de participación, ya que propicia la interacción de las personas en pos de un fin o propósito organizacional. Como objetivo del presente trabajo se pretende, en lo específico, examinar lo inclusivo desde dos tipos de enfoques y profundizar en el estudio de la administración de las universidades y sus particularidades. Todo lo anterior con el propósito general de proponer un modelo de administración inclusiva en la Universidad.

DESARROLLO

Partiendo de las concepciones más generales de la administración como fenómeno social de participación y su estrecha relación con lo inclusivo, se promueve un análisis de la administración de las universidades para finalmente integrar esas concepciones sistémicamente en un modelo de administración inclusiva para las universidades, que armoniza tales ideas de forma que puedan ser aplicadas en la práctica de forma viable.

Todo ello constituye un reto de innovación en la administración y a la vez una exigencia actual del contexto global social. A la vez se constituye en una perspectiva de perfeccionamiento de la gestión de las universidades y en ello de la educación superior.

Los autores clásicos de la administración la conceptualizan desde el punto de vista social en su casi totalidad (Chiavenato, 2004).

En especial cuando la define Stoner, Freeman & Gilbert (1996), como *“el proceso de planear, organizar, liderar y controlar el trabajo de los miembros de la organización y de utilizar todos los recursos disponibles para alcanzar los objetivos organizacionales establecidos”*. En tal definición se considera la administración (también conocida como dirección, gestión) como un fenómeno netamente social, de interacción de las personas en pos de un fin o propósito organizacional. Este debe ser previamente establecido en la planificación en forma de metas, políticas,

estrategias, currículos, programas, planes, tareas u otras formas más específicas, para lo cual se hace uso de los recursos materiales, humanos y financieros, así como los temporales. La participación inclusiva en estas decisiones trascendentales siembra el camino para la organización, la interacción y el control mediante la integración de procesos, funciones, actividades y recursos para el logro del objetivo central.

En sus fases, además de la planificación, se incluye la organización, o la función de crear las estructuras sociales y departamentales y de procesos para alcanzar el fin de la organización. Incluye la fase de dirección, también reconocida como mando, regulación, o interacción, donde se realizan las acciones de comunicación, motivación y negociación con las personas para que ejecuten sus funciones operativas. Por último, incluye el control o seguimiento de dichas operaciones, con la evaluación y la corrección o ajuste de las desviaciones detectadas en la ejecución de los planes.

La participación de todos los involucrados en la gestión constituye cada vez más un aspecto crucial de esta. Permite enriquecer las decisiones, tanto de planificación como las subsiguientes, mediante el aporte del conocimiento, la experiencia, necesidades y puntos de vista de las distintas personas, lo cual la dota de una riqueza inigualable con su opuesta, la administración centralizada o autoritaria.

El Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, Ecuador Toda una Vida destaca el “alto valor de la participación y afirma el vínculo con los ciclos de la política y el seguimiento de su implementación y evaluación. Se trata del compromiso de un ejercicio permanente de diálogo e incidencia en la toma de decisiones, bajo criterios de corresponsabilidad”. Asimismo, indica *“profundizar los avances en materia de cumplimiento y garantía de derechos y la incorporación activa de la ciudadanía, abriendo espacios de diálogo cada vez más inclusivos y plurales. Es fundamental enfatizar en el principio de no regresividad de los derechos, con la mirada puesta en el horizonte del Buen Vivir”* (Ecuador. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017). Como se observa se da especial énfasis a categorías como: participación, toma de decisiones, incorporación activa, diálogos inclusivos y plurales.

Y tal como plantea Columbié (2017), la administración atraviesa en la actualidad por transformaciones cardinales en la región latinoamericana, donde se destaca el florecimiento de tendencias democratizadoras, el impulso de procesos que ajustan sus institucionales al contexto actual con una gestión orientada al desarrollo y un enfoque cada vez más participativo.

Por tanto, es procedente concluir que la administración, además de consistir en planear, organizar, liderar y controlar el trabajo de los miembros de la organización y de utilizar todos sus recursos para alcanzar los objetivos

establecidos, favorece la regulación e interacción de las personas, mediante la comunicación, motivación y negociación y su compromiso con el ejercicio permanente del diálogo y la participación en la toma de decisiones, bajo criterios de corresponsabilidad, ajustando permanentemente la institución al contexto vigente.

Lo inclusivo se ha convertido en un tema muy tratado y polémico en la actualidad. En tal sentido, Arizabaleta & Ochoa (2016), expresan que la educación inclusiva se refiere a la gestión, transformación y adaptación de las instituciones de educación superior a las diferentes barreras de aprendizaje y participación de la población estudiantil, con el fin de diseñar procesos de formación inclusivos en los programas académicos, y que estos propendan por la formación de los maestros inclusivos.

En este contexto, Columbié (2017), destaca la aplicación de tendencias incluyentes y de respeto a la diversidad étnica y de género, la justicia, la equidad y transparencia, la inclusión social, protectoras de la seguridad pública, de los sectores de población más vulnerables, de las personas con discapacidad, así como el combate contra la pobreza y la marginalidad.

Señala esta autora que se debe concebir y gestionar la administración como un instrumento para el desarrollo sostenible, garantizar el cuidado del medioambiente, la prevención y el enfrentamiento de los desastres naturales. Todo esto tiene como premisa la necesaria relación positiva entre crecimiento económico y equidad. Especial significación para esta autora tienen los retos relacionados con la inclusión, la equidad distributiva y la participación, que demandan la introducción de procedimientos transparentes y criterios de mérito, mecanismos de acceso a la formación profesional para el ejercicio, con igualdad de oportunidades, variantes para la multiplicación de espacios de participación, todo lo que se constituye en buenas prácticas.

Los grandes desafíos de hoy se asientan en promover iniciativas y estrategias de desarrollo humano inclusivo, propiciando de manera efectiva la igualdad, la justicia, el respeto a los derechos ciudadanos y la participación real, programas de capacitación, preparación de profesores y estudiantes para el ejercicio de la participación en la toma de decisiones, como garantía para la verdadera inclusión.

Según Torres & Zúñiga (2018), a partir de Cedeño, las acciones inclusivas son *“todas las actividades de promoción, planeación, implementación, seguimiento y evaluación que realiza la institución desde la gestión, para atender con calidad y equidad las necesidades en el aprendizaje, la participación y la convivencia de su comunidad educativa”*.

Precisamente a partir de la combinación de las actividades expresadas en el planteamiento anterior se generan los elementos para un modelo de participación.

A partir de las consideraciones anteriores se hace posible el diseño de un modelo de administración inclusiva en la Universidad, el cual se asienta en principios y en el marco de las 4 fases del proceso administrativo: planificación, organización, dirección y control.

Siete Principios Modelares de Inclusión Universitaria:

- Comportamiento ético y responsabilidad en las acciones de todos los miembros de la comunidad universitaria.
- Unidad de acción multi-actoral efectiva, armónica y sistémica.
- Introducción del ciclo de gestión inclusiva que garantice la caracterización de las personas, el acceso, las vías para este, acogida, acompañamiento y permanencia.
- Flexibilización del diseño de procesos curriculares mediante coparticipación.
- Participación colectiva en las decisiones programáticas, estratégicas y operativas.
- Participación voluntaria y según capacidades necesarias en actividades y eventos desarrolladores, de acompañamiento y obligatoria solo en los sustantivos.
- Acceso y vías colectivas para el perfeccionamiento de procesos y su evaluación.

En correspondencia con estos principios, las etapas de la administración se pueden adaptar a un modelo que enfatice la inclusión como objetivo fundamental, contribuyendo a la creación de las condiciones necesarias que garanticen el cambio en la percepción de los programas, procesos y funciones sustantivas en las Universidades y propiciando la igualdad de posibilidades para todos, respondiendo así a las necesidades de la sociedad y del entorno. Para lograr este fin, es indispensable, la integración de procesos, actividades y recursos gestionados adecuadamente.

De esta manera las cuatro fases del ciclo de la administración se ajustan a un modelo inclusivo como el que se propone seguidamente:

1. Planificación Inclusiva Universitaria; la cual incluye el Modelo Educativo, la Política Científica y la Gestión Administrativa y cuyas características esenciales de inclusión son:

-Diseños programáticos y estratégicos coparticipativos y pertinentes, incorporación activa, diálogos inclusivos y plurales;

-Modalidades de educación especializada con estrategias inclusivas;

-Caracterización, vías y accesos inclusivos, acogida, acompañamiento y permanencia;

-Clima institucional y relaciones con apoyos sociales y financieros.

2. Organización Inclusiva Universitaria; esta incluye los principales procesos:

-Académicos o docentes (presencial, semi-presencial, distancia y en línea, posgrado y educación continua)

-Los de investigación

-Los de extensión, vinculación, proyección comunitaria.

3. Dirección Inclusiva Universitaria; incluye la motivación, la comunicación y la negociación, teniendo en cuenta:

-Transparencia comunicacional;

-Relaciones, participación y convivencia inclusiva con la comunidad;

-Atención educativa a grupos con necesidades especiales.

4. Control Inclusivo Universitario: incluye el Seguimiento, la Evaluación y los ajustes pertinentes de los procesos, actividades y demás acciones ejecutadas.

El modelo propuesto, involucra elementos de las funciones principales en la Instituciones de la Educación Superior, y prioriza el tema de la inclusión como aspecto esencial para erradicar la desigualdad.

Las instituciones de educación superior, tienen como misión, la formación de profesionales preparados, no solo técnicamente, sino también desde el punto de vista humano, los cuales servirán a la sociedad. Sin embargo, esto no implica que todas las universidades planifiquen, organicen, dirijan y controlen sus procesos de igual manera puesto que cada entidad tiene sus peculiaridades, dependiendo de diversos factores. Por tanto, este modelo, para su aplicación, debe ser ajustado a las características específicas de cada entidad universitaria según los cambios constantes del entorno (Frías & Véliz, 2013), las tecnologías y técnicas de administración apropiadas para su materialización en la vida operacional real de la institución.

CONCLUSIONES

El análisis de la administración como fenómeno social de participación, a partir de las cuatro fases del ciclo directivo permitió inferir que favorece la regulación e interacción de las personas, mediante la comunicación, motivación y negociación y su compromiso con el ejercicio permanente del diálogo y la participación en la toma de decisiones, bajo criterios de corresponsabilidad, ajustando permanentemente la institución al contexto vigente.

Se posibilitó examinar lo inclusivo desde diferentes enfoques, que permitió concluir que contiene propósitos de

orden global, general y a la vez de orden institucional u organizacional que concurren en la garantía de la administración, como fenómeno, involucra un conjunto de actividades y etapas que cuando se conjugan en función de la inclusión se convierte en un sistema de participación social.

Al especificar en el estudio de la administración de las universidades y sus particularidades se posibilitó proponer una clasificación de procesos de gestión universitaria integrada por todos los enfoques anteriores de una forma armónica.

La aplicación integrada de los logros anteriores, permitió alcanzar el propósito general de la propuesta de un modelo de administración inclusiva en la Universidad que parte de los Siete Principios Modelares de Inclusión Universitaria y se completa con las cuatro fases del ciclo de la administración, ajustadas al modelo inclusivo.

Todo ello constituye un reto innovativo en la administración y una exigencia actual del contexto global social y una perspectiva de perfeccionamiento de la gestión de las universidades y la educación superior.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arizabaleta, S., & Ochoa, A. (2016). Hacia una educación superior inclusiva en Colombia. *Pedagogía y Saberes*, (45), 41-52.

Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill.

Columbié Santana, A. (2017) Administración pública inclusiva como base para un desarrollo humano sostenible. *Folleto Gerenciales*, 21 (3), 132-134.

Ecuador. Universidad Metropolitana. (2019). *Modelo Educativo y Pedagógico de la Universidad*. UMET

Ecuador. Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida*. http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf

Frías, J., & Véliz, J. (2013). La adaptabilidad a los cambios imprevistos del entorno y la creación de capacidades para el autocontrol en la empresa. *Técnica Administrativa*, 12(53), 1-12.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2005). *Guidelines for Inclusion: Ensuring Access to Education for All*. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000140224>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible. 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_416438.pdf

Stoner, E., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. Prentice Hall.

Torres Sarmiento, R., & Zúñiga Nieves, L. (2018). *Modelo de Gestión para la Educación Inclusiva*. (Tesis de Maestría). Universidad Libre.