

Humanización del proceso administrativo: Un estudio de la Institución Educativa Francisco de Quevedo

Humanization of the administrative process: A study of the Francisco de Quevedo Educational Institution

 <https://doi.org/10.21803/adgnosis.12.12.594>

Hannia Katherine Zambrano Fritz

 <https://orcid.org/0000-0002-8789-6932>

Especialista en gerencia del talento humano. Universidad autónoma del Caribe. Barranquilla (Colombia). E-mail: hkzfl516@hotmail.com.

Zully del Carmen Payares Rocha

 <https://orcid.org/0000-0002-4119-7060>

Especialista en gerencia del talento humano. Universidad autónoma del Caribe. Barranquilla (Colombia). E-mail: zully.payares1@uac.edu.co.

Leandro Miguel Pérez Gómez

 <https://orcid.org/0000-0002-8769-9381>

Magister en ingeniería industrial. Universidad del Norte. Barranquilla (Colombia). E-mail: leandro.perez41@uac.edu.co



Cómo citar este artículo:

Guillén, M. y Ortiz, C. (2023). Humanización del proceso administrativo: Un estudio de la Institución Educativa Francisco de Quevedo. *Revista ADGNOSIS*, 12(12). p. 1-17. <https://doi.org/10.21803/adgnosis.12.12.594>

Resumen

Humanizar es cultivar y construir un tejido social centrado en el buen trato, en la interlocución, en la valoración de sí, de los demás, del mundo y del conocimiento. El presente artículo analiza el proceso administrativo para elevar la competitividad y capital humano en la Institución Educativa Francisco de Quevedo, ubicado en el municipio de Malambo, departamento del Atlántico y así poder detonar las ventajas comparativas en el sector. El estudio se realiza bajo un enfoque cuantitativo-cualitativo, porque permite aclarar conceptos y características fundamentales de la humanización educativa y la calidad de vida del trabajador.

Palabras Clave: Humanización educativa; Proceso de selección; Educación.

Abstract

To humanize is to cultivate and build a social fabric centered on good treatment, on dialogue, on valuing oneself, others, the world and knowledge. This article analyzes the administrative process to increase competitiveness and human capital in the Francisco de Quevedo Educational Institution, located in the municipality of Malambo, department of Atlántico, in order to detonate comparative advantages in the sector. The study is carried out under a quantitative-qualitative approach because it allows to clarify concepts and fundamental characteristics of the educational humanization and the quality of life of the worker.

Keywords: Educational humanization; Election process; Education.

Introducción

Para cualquier organización educativa, es importante avanzar junto con nuevos procesos que permitan una transformación sostenible, y el cumplimiento de sus objetivos, que garanticen la calidad de todos sus procesos, con el propósito de crecer, de impartir una educación de calidad, y pensando en ello se hizo necesario hacer la revisión, del proceso administrativo de la Institución Francisco de Quevedo del municipio de Malambo Atlántico, es decir, desde su proceso de convocatoria y selección del personal docente, hasta los procesos académicos que estos llevan a cabo una vez se realiza la contratación.

La Institución Educativa Francisco de Quevedo, ubicada en el municipio de Malambo, departamento del Atlántico, y cuyo énfasis formativo es la enseñanza de la informática, fue fundada el 30 de octubre de 1985, con 35 estudiantes que hacían parte de la educación básica y media. La institución brinda una educación formal y a toda la comunidad educativa, una formación integrada en valores, responsabilidad, disciplina, sabiduría y cultura. Con los años, la Institución Educativa ha crecido en todos sus aspectos; por lo que hoy, cuenta con una población de 900 estudiantes, en los grados de preescolar, transición, básica primaria, básica secundaria y media. Cuenta con 23 docentes entre los grados de preescolar, transición, básica primaria, básica secundaria y media. La institución se encuentra próxima a cumplir los 35 años de haber sido fundada. Tuvo su primera promoción en el año 2002, en la actualidad se han dado 18 promociones académicas, que hasta la fecha suman 475 estudiantes egresados.

Cabe resaltar que este proyecto, no está enfocado en las falencias de los procesos que actualmente tiene la institución, ya que esta cuenta con un modelo tradicional de selección en el que el trabajador tiene acceso a todas las prestaciones legales que conlleva su contratación, sin embargo se mira solo el aspecto laboral dejando de lado las demás necesidades que estos tienen para experimentar su autorrealización, teniendo en cuenta lo anterior se hace necesario el diseño de un nuevo modelo de selección donde se tendrá en cuenta al trabajador como un ser integral, motivo por el cual deben ser cubiertas todas sus necesidades, ya que esto se traduce en eficiencia y crecimiento personal que mejora su desempeño y por ende crea un sentido de pertenencia por la institución que puede generar cambios permanentes y crecimiento no solo de la institución sino de la comunidad inmediata, y este podría ser tomado como un modelo departamental implementando la humanización en todos los procesos de las instituciones educativas.

Es importante humanizar los procesos dentro de una organización, ya que a través de esta se pueden explotar todas las cualidades de las personas que la integran, puesta esta, desharía los límites que normalmente se presentan entre los diferentes departamentos con los que esta cuenta, generando mayores ideas y propiciando la proposición de métodos y estrategias que permitan optimización de los procesos académicos, generaría impacto en la comunidad de forma positiva al percibir esa institución como un buen lugar para trabajar y además como referente de educación de calidad.

Se hace necesario en este mundo tan cambiante, generar cambios, descubrir nuevos métodos de aprendizaje, desarrollar competencias y contemplar los diversos aspectos de innovación educativa, siempre apuntando a la calidad y teniendo en cuenta que la Institución Francisco de Quevedo es un

referente en el barrio Bellavista de Malambo, es importante potenciar ese reconocimiento, no solo para atraer nuevos estudiantes a la institución sino crear un referente educativo que además tenga alcance en la comunidad.

Estado del arte

Esta propuesta parte de concepción central de la humanización como eje central en los procesos educativos expuesta por Benítez y Mendoza (2020):

La educación no solo depende de asistir a la escuela y memorizar todos los datos proporcionados, no depende solo del gobierno, ni solo de los maestros o padres de familia. La educación es un trabajo en conjunto de servidores públicos y de la sociedad, pero sobre todo es un acto de conciencia y de responsabilidad que todos deben adoptar para lograr un desarrollo como país y alcanzar una mejor calidad de vida. La educación es uno de los factores más influyentes para el avance y progreso de las personas, sociedades y países, la cual ha adquirido mayor importancia debido a los cambios científicos y tecnológicos acelerados. (p.1).

Actualmente es considerada como una herramienta de transformación, porque permite promover los derechos humanos y el desarrollo sostenible, la práctica de la humanización en la escuela genera productividad y competitividad, los docentes, estudiantes, administrativos, personal de apoyo, en fin, las escuelas y las sociedades de calidad serán los dueños del mundo en el próximo siglo y sello propio “made in institución educativa”. La importancia de la educación radica en ser mejores cada día y aprovechar los recursos que tenemos.

Según la revisión realizada, la literatura existente está relacionada con las perspectivas de humanización en la educación actual. ¿Humaniza hoy la educación escolar? “se enfocan principalmente del valor que tiene la educación en el proceso de socialización de los grupos humanos; plantea que proceso educativo tendiente al reconocimiento del hombre como el ser de mayor significatividad en el mundo” (Arias Murillo, 2017). Se acompaña de una revisión bibliográfica reciente entorno a la responsabilidad social de la escuela y la ciudadanía en el proceso educativo de las nuevas generaciones, por tal motivo la estimulación necesaria para que una escuela permanezca en el tiempo y sea más competitiva, se debe al resultado de una política bien fomentada en la humanización que produzcan las condiciones para proveer la estabilidad necesaria para crecer, capaz de generar comunidad, cooperación y responsabilidad; es primordial que las escuelas estén dirigidas por líderes, ya que un líder es una persona con gran carisma y entiende su éxito en la medida que su equipo de trabajo sea exitoso.

Una cultura organizacional más humanizada es uno de los objetivos fundamentales en las instituciones educativa del país porque permite una cultura de diversidad, genera un entorno escolar de convivencia y aprendizaje sin exclusiones con la participación activa de diversos agentes educativos (profesores, estudiantes, padres de familia, etc.), promoviendo valores comunitarios que fomenta la participación ciudadana y crean una identidad social educativa que se ve reflejada en las opinio-

nes o acciones de los estudiantes en los asuntos de naturaleza escolar. De esta manera participar de forma activa en las decisiones que afectan a la comunidad es la base de una auténtica democracia.

El estudio de las diez claves de una escuela humanizadora, es destacar el deber de la escuela de ser humanizadora porque forma personas para el mundo. Dicho de otro modo, su misión es formar buenos profesionales y ciudadanos, pero deben ser realmente humanos. Una educación realmente humanista debe ser fomentada en toda la identidad de la escuela en la docencia, gestión administrativa, en el entorno escolar, en las relaciones, en el interés por trabajar en equipo con sentido de pertenencia y confianza entre todos los miembros, siendo flexibles para facilitar el flujo de ideas con pensamientos y actitud humanista (García-Rincón, 2018).

La disciplina escolar como senda de humanización.

Señala los límites de un territorio histórico y sorprendente, es una propuesta transformadora en el aspecto educativo disciplinario y del comportamiento humano en los primeros años de existencia del estudiante que incide en las buenas prácticas de la educación dentro de las aulas de clase motivando una relación educación-disciplina escolar humanización de forma creativa y esperanzadora (Castañeda Londoño, L. I. 2011).

De esta forma surge el desarrollo socioafectivo y de convivencia escolar entre las interacciones escolares de los actores del sector educativo como proceso de humanización que se viven en el día a día y en la relación de los procesos de enseñanza- aprendizaje (Parada et al., 2014).

La importancia de humanizar la historia para favorecer el vínculo de los estudiantes con el conocimiento, llevar una historia más humanizada a las aulas favorece la construcción de una identidad global centrada en la condición de humanos ¿Qué enseñamos? ¿Qué tienen que saber los alumnos para vivir? ¿Qué pueden ofrecerles las Ciencias Sociales?, es decir, humanos frente a humanos (González et al., 2016).

La investigación de la compasión, un componente de humanización en la propuesta emergente del desarrollo humano. Mosquera Pulido (2018) confirma la presencia de comportamiento con manifestaciones de la compasión, comportamientos cooperativos y prosociales frente a quienes necesitan ayuda de los demás en las aulas de clase, las necesidades de los niños y jóvenes mediante el cuidado y la responsabilidad ética en escenarios de la vida en la comunidad educativa reconociendo la importancia y el bienestar de los demás.

Según la autora Edith González Bernal (2015):

La educación moral, un camino de humanización, resalta la conceptualización moral de los niños que se está impartiendo en la educación superior, ¿por qué es importante hablar, investigar y formarse hoy, en Educación Moral? En la actualidad, la moralidad de las personas no depende fundamentalmente a la transmisión de reglas o de discursos teóricos sobre este tema; sino a los procesos de moralización y a las pedagogías que se tienen en cuenta en el contexto de la familia y de la institución educativa. (p. 227)

Las responsabilidades de los educadores en integrar las conciencias y las sensibilidades morales de los estudiantes, mediante diálogos, resolución de conflictos y conciliación.

Según Cruz y Henríquez, (2018) de esta manera “los tres principios que deberían estar presentes en una educación humanizadora: correspondencia histórico-contextual, educación abierta e integradora y educación crítica”. para construir una educación que desarrolle todas las potencialidades del ser humano, reconociendo su compleja multidimensionalidad, su carácter humanizador, y su importancia en el proceso de socialización y transformación de la realidad.

Gestão escolar humanizada: perspectivas e desafios (De Freitas, y Gurgel, 2021) despierta una nueva mirada sobre la gestión humanizada, con el fin de comprender el papel del director escolar y demás colaboradores en este proceso encaminadas a la construcción y aplicación de este modelo de gestión, que incide en una gestión y una enseñanza humanizada ha contribuido a una mejor acogida de los estudiantes, además de contribuir positivamente al crecimiento académico, personal y humano.

Humanización, eje integrador en la responsabilidad social del maestro, permite al educador poner la mirada en el “menos favorecido”, es decir, aquellos estudiantes que, por alguna condición física, mental, psíquica, cognitiva, sensorial, de conflictos armados, de raza, etnia, extrema pobreza, trabajadores de la calle (Población en situación de vulnerabilidad), evidencia hasta qué punto hay coherencia entre los planteamientos de la Política Pública de Inclusión Educativa. Ejerciendo una gestión humanizadora y ética por los derechos de sus estudiantes, la voz de los que continúan siendo invisibilizados (González Viveros, 2017).

Hoy en día todo el entorno urbano y escolar permite una mejor humanización según Adrián Fernández (2016), es necesario que las escuelas cuenten con zonas de prioridad peatonal, zonas de aparcamiento, zonas de acera, zonas de mobiliario urbano, zonas diseñadas para las actividades escolares humanizadas eficientes y cómodas para los habitantes, para evitar situaciones no deseadas como acumulación de vehículos (motos, carros, mototaxis) y accidentes y retraso de transportes por la vía.

Un claro ejemplo se refleja en investigación de la humanización de la educación en el municipio de Zipaquirá que tiene el propósito de contribuir en el mejoramiento de la calidad educativa que se brinda a los menores estudiantes del municipio por la falta de sentido de humanidad de algunos docentes que no valoran o no dan importancia a la interrelación docente-alumno, que debe existir para que los niños puedan adquirir conocimientos de una forma integral, incentivando desde el aula de clase ética y valores humanos que permitan mejorar la calidad humana del hombre del mañana, mediante la vigilancia y funciones de Inspección y Vigilancia de la Secretaría de Educación de Zipaquirá como eje integrador de proceso educativo.

Una educación humanizadora es el camino a través del cual hombres y mujeres pueden tomar conciencia de su presencia en el mundo, de la manera en que ellos y ellas actúan y piensan cuando desarrollan todas sus capacidades, teniendo en cuenta sus necesidades, pero también las necesidades y aspiraciones de los demás. Paulo Freire

Según Cruz y Henríquez, (2018):

La construcción de estas nuevas prácticas educativas está acompañada del desarrollo de nuevos sistemas de relaciones y significados que reconozcan en el bienestar del ser humano el principio y fin de la acción pedagógica; antes desde el contexto, ahora desde la individualidad situada en el contexto. (p.141)

Según Pinzón (2020), la humanización es importante en los procesos educativos porque permite la formación de generaciones más amigables con el planeta y con la misma sociedad, además que sean solidarios con el otro, que sean justos y luchen por una justicia social, que les brinde las mismas oportunidades a todos sin importar, raza, sexo, color, cultura, religión, creencias y demás características que hacen a cada ser diferente y único. Es necesario realizar cambios en la educación, para que las generaciones que se están formando sean conscientes de sus deberes y derechos como ciudadanos, de la responsabilidad que tienen consigo mismos y con su país.

La enseñanza debe orientarse hacia la proyección social, la humanización es parte fundamental de este proceso, las condiciones globales de la sociedad adjetivable como era de la información, hacen asumir a la profesión educativa un trabajo más centrado en los procesos de humanización, desde el desarrollo de potencial virtuoso, de agente de cambio orientador, creador de estados de conciencia y orientaciones propositivas. La humanización es un acto pedagógico y educativo (Pegueros, 2018).

En fin, el sistema educativo actual, es bueno, completo y se desarrolla de forma integral en los niños. Al final, la escuela es una parte de la vida y debe ser un lugar en el que participen las familias y los niños deseen volver al día siguiente. Un lugar donde predominen valores como el respeto, diálogo, convivencia, y donde se trabaje también la salud, tanto física como mental. Resulta fundamental fomentar en los alumnos el sentimiento de pertenencia, desarrollando lazos afectivos y sintiéndose todos ellos útiles en su entorno en la práctica de la humanización (Bona, 2021).

Marco teórico

Humanización bajo el enfoque educativo

Hablar de humanización de la educación implica hacer una referencia obligatoria a Paulo Freire, el pedagogo brasileño que ha tenido la claridad para reconocer que, a pesar de su capacidad personal, el hombre no está sólo en el mundo, sino que es un ser eminentemente relacional. La obra de Freire es un intento de respuesta práctica y culturalmente situada que busca hacer reconocer al ser humano su propia dignidad, y la fuerza que ella contiene una vez que es descubierta (Ricci, 2015).

La educación es un proceso de socialización de las personas a través del cual se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin social. Pérez afirma que: “La educación, en efecto, no es sólo un elemento pasivo que recibe los influjos de la sociedad, sino también un factor dinámico que actúa sobre ella,

reformándolo o modificándolo” (Pérez, 2004, p. 69). La función de la educación es ayudar y orientar al educando para conservar y utilizar los valores de la cultura que se le imparte, la educación abarca dos ámbitos; la educación formal e informal. La educación formal, por su parte, consiste en la presentación sistemática de ideas, hechos y técnicas a los estudiantes en una institución y la educación informal es la que desarrollan en la comunidad, la iglesia y otras instituciones de la sociedad. Por otra parte, cabe destacar que la sociedad moderna otorga particular importancia al concepto de educación permanente o continua, que establece que el proceso educativo no se limita a la niñez y juventud, sino que el ser humano debe adquirir conocimientos a lo largo de toda su vida.

Vargas (2007) considera que la humanización es, en suma, un proceso de transformación de la cultura organizacional que necesita reconocer y valorar los aspectos subjetivos, históricos y socio-culturales de los profesionales, para mejorar las condiciones de trabajo y la calidad, por medio de la promoción de acciones que integren los valores humanos a los valores científicos. Adicionalmente, la misma autora propone que para ofrecer una atención humanizada ética y digna, se requiere no solo formar a los profesionales en los conceptos básicos que la conforman, sino también es necesario cultivar nuevas costumbres y posturas, que tengan en cuenta los límites, potencial y necesidades de estos, donde las instituciones y los administrativos realicen el reconocimiento de que los profesionales y docentes son humanos.

Benevides y Passos (2005), afirman por su parte que no hay forma de cambiar los modos de atender a la población educativa, sin que se alteran también la organización de los procesos de trabajo, la dinámica de interacción del equipo, los mecanismos de planificación, de decisión, de evaluación y de participación. Es decir que la humanización plantea un proceso colectivo, que no solo involucra a unos cuantos profesionales, sino a todo el personal que interviene en la atención y no solo a quienes se encuentran a cargo de los estudiantes.

Correa y Arrivillaga (2007) plantean que “humanizar no es otra cosa que gestionar para que los recursos humanos mejoren su competencia, se realicen y desarrollen personalmente, alcanzando el objetivo de dar calidad al servicio de salud, aumentando la satisfacción tanto del usuario como del trabajador” (p. 8). Además precisan que las instituciones contribuyen en la deshumanización, en la medida en que cuentan con obstáculos a nivel administrativo que prioriza la eficacia por encima del bienestar tanto de usuarios como del trabajador.

Calidad de vida en el trabajo mediante la gestión del talento humano

La gestión del talento humano es considerada uno de los aspectos más importantes en las organizaciones, y este depende de las actividades y la forma en que desarrollan, tomando en consideración varios aspectos como puede ser características, costumbres, habilidades y aptitudes de cada uno de los miembros que conforman la organización y las actitudes para realizar el trabajo.

El estudio de Pico (2016) pretende analizar los modelos de gestión del talento humano, considerando que en la actualidad existen mercados que se encuentran en constante cambio debido a la

globalización, lo que evidencia la importancia de contar con empleados capacitados, en donde los verdaderos responsables de la gestión de las organizaciones consideran habilidades, destrezas y competencias de cada trabajador que harán calificarlo como “apto” para formar parte del grupo de empleados que llevarán a la cima a la empresa.

Actualmente las instituciones educativas están aplicando la gestión del talento humano como recurso para aumentar la productividad y la competitividad del sector, mediante la humanización porque mejora la calidad de vida del trabajador.

La calidad de vida en el trabajo (CVT) es un concepto que surge a mediados de los años setenta una necesidad de humanizar los entornos de trabajo con especial atención en el desarrollo del recurso humano y la mejora de la calidad de vida, que dio origen al movimiento de calidad de vida laboral y la calidad del empleo (Nadler & Lawler, 1983).

De acuerdo con Casas et al. (2002), “la CVT es un concepto multidimensional y está relacionado con todos los aspectos del trabajo que pueden ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral” (p.2). Según lo señalado por estos autores la CVT es un proceso dinámico y continuo en el que la actividad laboral está organizada, objetiva y subjetivamente, en sus aspectos operativos relacionales a fin de contribuir al más completo desarrollo del ser humano. Así también, añaden los autores antes citados que el constructor de CVT trata de conciliar los aspectos del trabajo relacionados con la experiencia del trabajador y los objetivos organizacionales integrados en dos grupos: a) aspectos relacionados con el entorno donde se realiza el trabajo y b) aspectos que tienen que ver con la experiencia psicológica de los trabajadores.

Por lo que Molina et al. (2018) consideran que la CVT debe tomar en cuenta condiciones objetivas tales como la seguridad e higiene en el trabajo, la remuneración, el liderazgo (CVT objetiva), así como condiciones subjetivas del trabajador acerca de cómo percibe los factores objetivos de acuerdo con sus percepciones y experiencias en el trabajo (CVT psicológica).

Segurado y Agulló (2002), señalan que el objetivo de la CVT está centrado en alcanzar una mayor humanización del trabajo mediante el diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y organizaciones más eficaces, democráticas y participativas que sean capaces de satisfacer las necesidades de sus miembros, así como de ofrecerles oportunidades de desarrollo profesional y personal.

La CVT como filosofía y estrategia organizacional establece una filosofía o forma de concebir el trabajo y las condiciones del entorno laboral a fin de generar experiencias favorables y positivas a los trabajadores. Las estrategias de la organización están centradas en proporcionar y lograr seguridad en el empleo, buenas condiciones de trabajo, igualdad de oportunidades laborales a los trabajadores, participación de los trabajadores en la toma de decisiones, desarrollo laboral, la transformación de los procesos de gestión de recursos humanos, incremento de la autonomía, rediseño de puestos de trabajo, mejora de los sistemas y estructura organizacional, respeto de la dignidad humana, atraer y retener al personal, mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentar trabajos más estimulantes y satisfactorios, lograr un equilibrio trabajo-familia, entre otras.

Definición de la CVT como una estrategia organizacional, como un método, proceso, técnica o programa para lograr los objetivos organizacionales (Glaser, 1980); son estrategias de la organización para lograr la seguridad en el empleo, proveer buenas condiciones de trabajo y proporcionar igualdad de oportunidades laborales a los trabajadores.

Es una filosofía de la organización con enfoque humanista, integrada de métodos participativos y de la modificación de aspectos del entorno laboral para crear situaciones más favorables y agradables que permitan lograr la satisfacción de los trabajadores y el incremento de la productividad (Bergeron, 1982).

Es una filosofía de las organizaciones sobre las personas y el trabajo (Nadler y Lawler, 1983). La CVT se enfoca en generar resultados favorables respecto al impacto del trabajo en las personas y en la eficacia organizacional, facilitar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, permitiendo con ello un mejor desarrollo laboral. Es una estrategia organizacional que tiene como objetivo lograr la efectividad organizacional mediante la transformación los procesos de gestión de los recursos humanos centrados en la participación de los trabajadores (Munduate, 1993).

Es una filosofía organizacional enfocada en la participación en la toma de decisiones, el aumento de la autonomía en el trabajo, el rediseño de puestos de trabajo, la mejora de los sistemas y las estructuras organizacionales con el fin de promover y desarrollar el aprendizaje, el desarrollo laboral y la participación de los trabajadores (French y Bell, 1996).

Es una filosofía de la organización dirigida a incrementar la productividad y mejorar la moral (motivación) de los trabajadores, con especial énfasis en: la participación de los trabajadores, el respeto de su dignidad y la eliminación de aspectos y factores disfuncionales de la estructura organizacional (Gibson et al, 1996). Es el conjunto de estrategias organizacionales de cambio con el fin de optimizar el trabajo en las organizaciones, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes, satisfactorios, trasladando la autonomía y la participación en la toma de decisiones a los puestos de nivel operativo (De la Poza, 1998). Es una estrategia de la organización para atraer y retener a los trabajadores talentosos, mediante el equilibrio trabajo-familia (Saraji y Dargahi, 2006).

Metodología

El estudio se realiza bajo un enfoque cuantitativo-cualitativo, porque permite aclarar conceptos y características fundamentales para el análisis de los datos y conocer la realidad de los hechos, realizando una correcta interpretación de los mismos.

Para el análisis del diagnóstico de los procesos administrativos, se describe el panorama local a partir de fuentes cuantitativas secundarias: Como investigación bibliográfica especializada en humanización educativa, publicaciones sobre el tema, textos, búsqueda de información en internet y consultas a personas especializadas.

A fin de identificar la percepción que los directivos y trabajadores tiene sobre los procesos de humanización educativa se emplea el método Delphi para identificar patrones de conceptos a un grupo de interés que incluyen rector, docentes, personal administrativo y de esta forma socializar la importancia de una cultura organizacional más humanizada porque permite una cultura de diversidad, genera un entorno escolar de convivencia y aprendizaje sin exclusiones con la participación activa de diversos agentes educativos mejorando la calidad de vida de los trabajadores de la Institución Educativa Francisco de Quevedo.

Etapas de la investigación:

- Recolección de información y elaboración del instrumento a aplicar a la institución.
- Contacto y visita de la Institución Educativa Francisco de Quevedo.
- Análisis descriptivo

Tabla 1
Grupo de interés - Entrevistados

Grupo de interés	Entrevistados
Coordinadora	Nancy Esther García Lobo
Trabajadores de la institución educativa	Andy de Jesús González Vásquez; Valerie Candanoza reales; Ingrith Rodríguez Franco; Yina Paola Gutiérrez Cantillo; Lira Beatriz Cantillo Puerta; Lilia Salas Gutiérrez; Irma Isabel Castillo Villalobos; Blas Rafael Moreno Gándara; Inés María Cogollo Fontalvo; Liseth De La Hoz Charris; Bautista Muñoz Manotas; Luz Esther Villa Ortega.

Fuente: Elaboración propia.

- Conclusiones
- Finalmente se plantean las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Presentación y análisis de la información

Los procesos de selección en Colombia, para las personas que trabajan en los centros de educación básica y media, se han realizado desde sus inicios en diferentes formas, primero de forma espontánea la persona que tenía la potestad, escogía a bachilleres para que impartieran clases en una institución, aun cuando no tuvieran bases pedagógicas, ya que aprendían sobre la marcha, sin tener ningún tipo de preparación lo que ocasionaba una enseñanza mecánica y aburrida tanto para docentes como para estudiantes, luego llegaron los nombramientos teniendo en cuenta la preparación de la persona que se postulaba para el cargo, y el puesto de trabajo salía para cualquier lugar de Colombia, estas personas debían abandonar sus lugares de origen para no perder el puesto que tanto esfuerzo costaba con-

seguir, esto termino en la renuncia de muchas de las personas contratadas puesto que lo ganado no era suficiente para cubrir gastos de estadía fuera de casa; y así han sido todos los procesos de selección en el área de la educación, solo se enfocan en el cubrimiento de la plaza de trabajo sin tener en cuenta la integralidad de la persona que ocupara el cargo, en este casos sus expectativas, y las posibles ventajas que esta podría traer al cubrir la misma, ahora está el modelo de concurso, en el que las personas tienen la libertad, de escoger el lugar y la plaza en la que desean laborar de acuerdo a su preparación y a la experiencia laboral, si bien es algo más transparente, tampoco se puede hacer una verificación total de la experiencia del candidato ni de su rose con la pedagogía y métodos efectivos de enseñanza, pues la forma de evaluación de este proceso es con evidencias de trabajo hasta fin de año, en el cual se decide si la persona de acuerdo a lo presentado continua o no en el puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta lo anterior, se evidencia que no ha habido una planeación efectiva en cuanto a los procesos de selección en el área de la educación en Colombia, no han sido minuciosos con lo que en realidad se desea lograr en el cargo, solo se han limitado a contratar una persona que dicte clases, pero no a establecer que es lo que se quiere lograr con ella como ente educativo y además transformador de vidas.

Solo se limitan a revisar su preparación académica y la capacidad para ejercer el cargo, pero a verlo de forma integral para sacar el mayor provecho de-Verificar y proyectar los resultados parciales obtenidos de la presente investigación, para que a largo plazo puedan ejercer influencia no solo en el aula

Descripción de la institución educativa

Tabla 2

Descripción de la institución educativa

Nombre de la institución	Institución Educativa Francisco De Quevedo
Estructura de la institución educativa.	La institución educativa Francisco de Quevedo, cuyo énfasis formativo es la enseñanza de la informática, brinda una educación formal y a toda la comunidad educativa, una formación integrada en valores, responsabilidad, disciplina, sabiduría y cultura.
Fecha establecida:	Empezó a operar en año 1958
Municipio:	Malambo
Departamento:	Atlántico
Dirección:	Cl 6 1 d 56
Rector:	Candelaria rocha de payares
Tipo:	Institución educativa
Género:	Mixto
Niveles:	Preescolar, media, básica secundaria, básica primaria
Jornadas:	Mañana, tarde
Carácter:	Académico
Grados:	-2,-1,0,1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11
Calendario:	A
Número de sedes:	1
Modelo educativo:	Educación tradicional

Fuente: Elaboración propia

de clase sino en la comunidad.

Resultados

Para conocer las condiciones actuales del proceso administrativo, se realizó inicialmente la caracterización del sector educativo en el departamento del Atlántico donde se describe el panorama local.

Se elaboró un diagnóstico de la situación actual del proceso de selección docente en la Institución Educativa Francisco De Quevedo que permitió conocer el grado de necesidades de gestión requerida para mejorar la competitividad y el capital humano frente a la humanización educativa existente. Para esto se contó con la colaboración de rector, docentes, y administrativos de la institución, que confirman esta necesidad común de mejorar el proceso administrativo teniendo en cuenta la estimulación de la humanización para que la escuela permanezca en el tiempo y sea más competitiva, teniendo de base una política bien fomentada en la dimensión humana potenciando el desarrollo personal y organizacional de la escuela para de esta forma proveer la estabilidad necesaria para crecer, generar comunidad, cooperación y responsabilidad de pertenecer a determinada institución educativa.

Opinión de expertos

Como última medida para identificar la importancia de la humanización educativa en el personal administrativo se emplea el método Delphi, aplicado al coordinador, docentes y trabajadores de la institución para la creación de estrategias, las personas encuestadas fueron seleccionadas teniendo en cuenta el grado de influencia en las decisiones relativas a los procesos de selección. Las quince personas encuestadas fueron las siguientes: Andy de Jesús González Vásquez; Valerie Candanoza reales; Ingrith Rodríguez Franco; Nancy Esther García Lobo; Yina Paola Gutiérrez Cantillo; Lira Beatriz Cantillo Puerta; Lilia Salas Gutiérrez; Emanuel David Castilla Guzmán; Irma Isabel Castillo Villalobos; Blas Rafael Moreno Gándara; Inés María Cogollo Fontalvo; Liseth De La Hoz Charris; Bautista Muñoz Manotas; Luz Esther Villa Ortega.

Cuestionario

El cuestionario se diseñó con el siguiente tipo de preguntas: preguntas introductorias (opinión sobre humanización educativa y problemática de los procesos de selección); preguntas centrales: (conocimiento en instituciones educativas, procesos de selección...); Se analizaron las relaciones asociativas y de cooperación educativa y de desarrollo institucional.

Variables: $Y = f(x_1, x_2, x_3)$

Y= percepción que los directivos y trabajadores tiene sobre los procesos administrativos para generar competitividad del sector educativo en Malambo

x_1 = Experiencia: construida a partir de la problemática actual de los procesos de administrativos

x_2 = Conocimiento: construido a partir del conocimiento de las instalaciones.

x3= Instrucción: según nivel de cargo (coordinador, docentes, personal administrativo).

Resultados

La humanización educativa destaca el deber de la escuela de formar estudiantes integrales para el mundo mediante una gestión administrativa basada en la calidad de vida de sus trabajadores y formadores.

En la Institución Educativa Francisco De Quevedo es necesario realizar ajustes a los procesos de selección, para contemplar al trabajador del sector educativo de forma integral, teniendo en cuenta no solo su preparación académica sino cada una de las cualidades que conforman al ser, de esta forma, explotar cada una de las cualidades y a su vez velar por el bienestar del mismo para que este de lo mejor de sí, en pro del proceso educativo, en la transformación de sus estudiantes y en la comunidad, la aplicación de estrategias humanizadas permiten cubrir todas las necesidades del trabajador que a largo plazo se verá reflejado en un proceso educativo transformador y eficiente, capaz de generar cambios en cada uno de los estudiantes que hacen parte de la institución, con este proyecto además de entregar bienestar laboral e impartir educación de calidad, se busca eficiencia, que a su vez genera la vinculación de nuevos estudiantes a la institución y despertaría el interés de personal calificado para hacer parte de la institución, generando seguridad en el empleo, buenas condiciones de trabajo, igualdad de oportunidades laborales a los trabajadores, participación de los trabajadores en la toma de decisiones, desarrollo laboral, la transformación de los procesos de gestión administrativa, incremento de la autonomía, rediseño de puestos de trabajo, mejora de los sistemas y estructura organizacional mediante la calidad de vida del trabajador.

Conclusión

La humanización educativa busca dar respuesta a las necesidades del personal administrativo, docentes, estudiantes y padres de familia de la Institución Educativa Francisco De Quevedo mejorando las condiciones de vida, lo primordial de estas estrategias es la realización de una sensibilización, socialización, capacitación y apropiación de un modelo de servicio humanizado, donde el talento humano, debe generar satisfacción, con una política de humanización para todos los empleados, prestadores de servicio, proveedores y grupos de interés que estén directamente relacionados con la institución. Destacando los atributos de un servicio humanizado, amabilidad, información y orientación, respeto, seguridad y confort.

Según el Ministerio de Educación en Colombia (MEN), se reconoce que el mejoramiento de la calidad de la educación implica coordinar acciones en la formación de los docentes y directivos, de modo que sus prácticas y actividades pedagógicas inciden en el desarrollo de competencias de los estudiantes, pero que también faciliten la reflexión sobre estrategias didácticas para la enseñanza y el aprendizaje de los mismos, y fomenten el desarrollo profesional de los educadores. Mejorar la calidad de la educación también requiere del reconocimiento y valoración de buenas prácticas, mediante la consolidación de un plan de incentivos.

Esta investigación permitirá la introducción de nuevas estrategias en el proceso administrativo de la Institución Educativa Francisco de Quevedo, con el propósito de humanizarlo y tratar a los trabajadores de forma integral, para que puedan tener un proceso eficiente dentro de la Institución que repercute de forma positiva en la comunidad educativa y en el entorno inmediato.

Humanizar la educación es, en definitiva, implica replantear el sistema educativo actual y hacerlo más comprensivo, más inclusivo, más respetuoso con las personas y la sociedad. En fin, en las instituciones, organizaciones, empresas, el verdadero valor está en las personas.

Referencias

- Arias Murillo, F. A. (2017). Perspectivas de humanización en la educación actual. ¿Humaniza hoy la educación escolar? *Análisis*, (69), 15-31. <https://doi.org/10.15332/21459169/3818>
- Benevides, R. y Passos, E. (2005). Humanização na saúde: um novo modismo? *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 9(17), 389-394. <https://dx.doi.org/10.1590/S1414-32832005000200014>
- Benítez, J. J. y Mendoza, R. V. (2020). LA HUMANIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN EN LOS TIEMPOS MODERNOS. *Cuadernos De Educación Y Desarrollo*, 12(2). <https://ojs.europublications.com/ojs/index.php/ced/article/view/841>
- Bergeron, L. (1982). La qualité de la vie au travail: de quoi parle-t-on exactement?. *Revue Commerce*, 84(1), 55-66
- Bona, C. (2021). *Humanizar la educación*. Plaza & Janés.
- Casas, J., Repullo, J., Lorenzo, S. y Cañas, J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de Administración Sanitaria*, 6(23), 143-158.
- Castañeda Londoño, L. I. (2011). *La disciplina escolar como senda de humanización*. [Tesis de Maestría, Universidad Católica De Manizales]. Repositorio DSpace. <http://bibliotecavirtualoducal.uc.cl:8081/handle/10839/61>
- Correa, D. y Arrivillaga, M. (2007). La humanización de la asistencia en la enfermedad crónica. En Arrivillaga, M., Correa, D. y Salazar, I. (Ed.) *Psicología de la Salud: Abordaje integral de la enfermedad crónica*. (p. 247-273). Manual Moderno.
- Cruz, M. T. & Henríquez, A. M. (2018). Principios para la humanización de la educación. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, (11), 131-151.
- De Freitas, C. K. & Gurgel, I. C. (2021). Gestão escolar humanizada: perspectivas e desafios. *Revista Faculdade FAMEN - REFFEN*, 2(2), 101-117.
- De La Poza, J. (1998). Satisfacción, clima y calidad de vida laboral. En: Rodríguez, Andrés (Coord.) *Introducción a la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* (pp. 259-272). Pirámide
- Fernández G. A. (2016). *Humanización de la zona de Ciudad Escolar* (UNED, EOD). [Tesis de pregrado Universidade da Coruña]. <http://bibliotecavirtualoducal.uc.cl:8081/handle/10839/61>
- French, W. y Bell, C. (1996). *Desarrollo organizacional: aportaciones de las ciencias de la conducta para el mejoramiento de la organización* (5ta. ed.). Pearson Education.
- García-Rincón, C. (2018). Las diez claves de una escuela humanizadora. [Conferencia]. *III Simposio de Educación Escolapia 2018*, Cullera, Valencia. www.prosocialia.org
- Gibson, J., Ivancevich, J. & Donnelly, J. (1996). *Organizaciones: Comportamiento, estructura, procesos*. McGrawHill.
- Glaser, E. (1980). Productivity gains through work life improvement. *Personnel Journal*, 59, 71-77. <https://www.jstor.org/stable/3380394?seq=1>
- González Bernal, E. (2015). Martínez Rodríguez, Jorge (Compilador). La educación moral, un camino de humanización, (2014). *Revista Albertus Magnus*, 6(1), 227-230.

- González Viveros, O. R. (2017). *Humanización, eje integrador en la responsabilidad social del maestro*. (Tesis de Maestría Educación, Universidad Católica de Manizales). <http://bibliotecavirtual.educal.uc.cl:8081/handle/10839/1919>
- González, D. V., Martínez, P. M. & Molina, J. O. (2016). Humanos frente a humanos. La necesidad de humanizar la historia escolar. In *Deconstruir la alteridad desde la Didáctica de las Ciencias Sociales. Educar para una ciudadanía global* (pp. 447-457). Asociación Universitaria de Profesorado de Didáctica en las Ciencias Sociales (AUPDCS).
- Molina, G. J., Pérez, M. A., Lizárraga, S. G. y Larrañaga, N. A. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: Investigación y Pensamiento Crítico*, 7(2), 44-67. <http://dx.doi.org/10.17993/3cemp.2018.070234.44-67/>
- Mosquera Pulido, A. (2018). La compasión, un componente de humanización en la propuesta emergente del desarrollo humano. (Doctoral dissertation, Universidad Externado de Colombia). [10.57998/bdigital.handle.001.1306](https://bdigital.handle.001.1306)
- Munduate, L. (1993). Aportaciones de la perspectiva de la CVL a las relaciones laborales. En: Munduate, L. & Barón, M. (Comp.) *Gestión de Recursos Humanos y CVL*. (pp. 125- 147). Eudema.
- Nadler, D. & Lawler, E. (1983). Factors influencing the success of labor-management quality of work life projects. *Journal of Occupational Behavior*, 1(1), 53-67. <https://www.jstor.org/stable/3004064?seq=1>
- Parada, M. B., Castañeda, E. A. & Franco, C. P. (2014). Desarrollo socioafectivo y convivencia escolar. ITESO. <https://rei.iteso.mx/bitstream/handle/11117/2432/Desarrollo%20socioafectivo%20y%20convivencia%20escolar.pdf?sequence=2>
- Pegueros, J. (2018). La educación no podrá ser más una práctica escolar. En *Revolución en la Formación y la Capacitación para el Siglo XXI*. E. Serna. (Coord.) Editorial Instituto Antioqueño de Investigación. p.198.
- Pérez, G. (2004). *Pedagogía Social Educación Social*. Narcesa, S.A. de Ediciones.
- Pico, L. M. (2016). La gestión del talento humano, recurso indispensable para la organización en el entorno competitivo actual. *INNOVA Research Journal*, 1(11), 97-104. <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n11.2016.122>
- Pinzón, L. (2020). *Fomento de pensamiento crítico a partir de la humanización de la Educación Física*. (Trabajo de grado, Corporación Universitaria Minuto de Dios). <https://hdl.handle.net/10656/10996>
- Ricci, G. (2015). *Humanizar la educación*. Primer Congreso Pedagógico del Instituto de Investigación y Formación Pedagógica de la Universidad Don Bosco celebrado en San Salvador en octubre de 2006. <http://www.redicces.org/sv/jspui/bitstream/10972/2027/1/5.%20Humanizar%20la%20educacion.pdf>
- Saraji, N. & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), 8-14. <http://ijph.tums.ac.ir/index.php/IJPH/article/view/2143>
- Segurado, A. & Agulló, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836. <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806>
- Vargas-Tolosa, R. E. (2007). Cuidado humani-

zado al paciente críticamente enfermo: enfermería pieza clave en la atención. *Revista Ciencia Y Cuidado*, 4(1), 21-27. <https://doi.org/10.22463/17949831.918>