

LA ESCUELA □ UNA ORGANIZACIÓN SISTÉMICA

Luis Alejandro Cortés Cely¹

Fecha de recepción: Junio de 2009. Fecha
de aprobación: Septiembre de 2009

Resumen

La organización, entendida como el espacio de interacción entre individuos, busca mejorar permanentemente sus dinámicas. Desde allí han surgido diversas teorías que de alguna forma le han aportado en la construcción de un espacio ordenado y planificado. Esto es válido desde la mirada empresarial, pero lo seguirá siendo desde la escuela. Esta es la pregunta que orienta el presente artículo, que a partir de un recorrido sobre las teorías de la eficiencia escolar irá develando su incidencia e impacto en la escuela como organización. En ese sentido se presenta la teoría sistémica de Luhmann, que constituye una nueva mirada, más humanista y posibilitadora de encuentros y desencuentros que permitirán a la escuela introyectarse para de esta manera establecer un espacio real dentro de su comunidad como eje articulador del entorno en el que se encuentra inmersa. El artículo no pretende desvirtuar ningún modelo, ya que se encuentran organizaciones educativas que llevan años implementando con éxito modelos centrados en la Calidad Total, pero si se busca entenderlos desde sus teorías y dar otra mirada centrada en el ser como eje de la educación y no sólo como objeto de esta.

Palabras Clave: Organización, Calidad, Sistema, Niklas Luhmann.

THE SCHOOL □ A SYSTEMIC ORGANIZATION

Abstract

The organization, understood as the space of interaction between individuals, continuously seek to improve its dynamics. Since there have been a number of theories that somehow you have made in building an orderly and planned space. This is valid from the corporate entrepreneurial look, but it will continue from school. This is the question that guides this article; from a tour of the theories of school efficiency will unveiling its incidence and impact onat the the school as an organization. In this article we present Luhmann's systems theory, which is a new look, more humanistic and facilitator of meetings and misunderstandings that will enable the school thus introjected to establish a real space within their community as a touchstone for the environment in that is immersed. The article will not invalidate any model, as they are educational organizations that have for years successfully implementing models that focus on Total Quality, but if one seeks to understand from their theories and take another look as centered on the axis of education and not only as an object of this.

Key Words: Organization, Quality, System, Niklas Luhmann.

INTRODUCCIÓN

La escuela –entendida como el espacio de encuentro de saberes–, se viene preocupando más por generar procesos claros y eficientes donde cada acción que se desarrolle debe estar planificada, hasta el punto

de compararse en algunas ocasiones como una empresa. Se ha querido establecer que los diferentes modelos centrados en la Calidad Total dan respuestas pertinentes frente a la dinámica al interior de las organizaciones, pero qué tanto se han preocupado por el principal elemento que las constituye, las per-

¹ Licenciado en Educación, Magíster en Educación. Coordinador Académico Facultad de Educación de la Corporación Universitaria Iberoamericana. Docente-Investigador en el campo de la pedagogía en diferentes universidades. E-mail: aa.cortesc@laibero.net

sonas que en ella conviven. Las escuelas eficientistas de los años 80 y 90, que vinieron desde los países nórdicos y su sociedad orientada hacia el logro de los objetivos, la postura que se ha venido asumiendo desde nuestro país, donde la certificación, ya sea nacional o internacional –en el mejor de los casos–, muchas veces están por encima de las relaciones que se establecen entre los individuos. De aquí surge la propuesta de ver las instituciones como un todo, no como procesos aislados, y emerge Luhmann como un defensor de las relaciones entre los individuos, donde la escuela toma otra postura y es la de entenderla desde las interacciones-emergencias a partir de la comunicación que se establezca entre los actores de la comunidad educativa. La escuela es dinámica, emergente, y sobre ella se forman las personas, pero es a partir de entenderse entre las mismas y construirse a través de las relaciones que se establezcan, las que permitirán que las organizaciones se fortalezcan y se gestionen a su interior, de esas interacciones-emergencias del día a día es lo que posibilita que la escuela pueda verse como un SISTEMA.

La Escuela desde las teorías de Calidad Total

Concepto de Calidad

En su concepción global, la idea de calidad nos remite a la idea de perfección, o de excelencia, tanto de los procesos como de los productos o servicios que una organización proporciona, y evoca facetas tales como buen clima de trabajo, posición destacada en el sector, buen funcionamiento organizativo, alta consideración tanto interna como externa, elevada rentabilidad económica y social, etc. Es decir calidad es la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes (López, 1994, Pg. 11).

La calidad como proceso

La calidad es un concepto que está en permanente evolución, para cada organización tendrá un significado particular que le permitirá desarrollar procesos para alcanzar un mejoramiento en todos los aspectos que en ella se establezcan.

La fundamentación teórica se da a partir de los estudios de Edward Deming aplicados en Japón después de la segunda guerra mundial, estos principios que buscan alcanzar la calidad son:

1. Constancia para lograr la competitividad, hacer las cosas bien desde la primera vez.
2. Cambio de filosofía con el fin de poder implementar una nueva forma de actuar dentro de la organización, se requiere de liderazgo y excelencia.
3. Eliminar la supervisión en masa con el fin de evitar costos excesivos, cada integrante de la organización será el responsable de sus acciones siendo más productivos.
4. Eliminar la costumbre de comprar por costos, mantener un proveedor estable con el fin de lograr la fidelización.
5. Mejoramiento continuo, evitar el estancamiento, por el contrario ser dinámicos y creativos
6. Capacitación permanente de todos los integrantes de la organización.
7. Liderazgo en todos los integrantes, evitando la supervisión y control generando un trabajo en equipo.
8. Generación de confianza eliminando el temor en todos los niveles.
9. Eliminar las barreras entre las diferentes dependencias con el fin de lograr que todos trabajen por los mismos intereses y objetivos.
10. Eliminar todo tipo de slogan que la organización no pueda cumplir.
11. Eliminar las metas numéricas, esto obliga a centrarse en alcanzar los objetivos sin importar la calidad.
12. Eliminar los logros personales que generan únicamente competencia y envidias.
13. Lograr identificar las potencialidades de cada integrante con el fin de obtener su mejor rendimiento y aceptación de su labor.
14. Lograr la transformación de todos los integrantes orientados a la calidad.

La importancia dentro de esta teoría de mantener la mejora continua, está en relación a que las organizaciones van perdiendo dinamismo en el tiempo y en algunos de los casos hasta alcanzar lo

que algunos llaman la entropía, es decir la muerte de la organización.

Por esto la importancia de no perder las metas, ya que este es un proceso lento y progresivo donde los resultados se ven a largo plazo a partir de establecer problemas que posibiliten alcanzar estándares mayores que los presentes, según Calvo (2004) "no hay ningún progreso cuando se sigue haciendo lo mismo todo el tiempo. Los japoneses llevan esto al extremo, señalando que no debe pasar un día sin que se haya hecho alguna mejora en algún lugar de la organización".

ESCUELAS EFICACES

Desde esta perspectiva se busca dar respuesta a dos preguntas fundamentales: cómo son las escuelas realmente en su funcionamiento diario y cómo evolucionan con el tiempo. El primer método, conocido como la investigación sobre eficacia escolar, es parecido a tomar una fotografía de una escuela para compararla con fotografías de otras escuelas. El segundo método, conocido como la práctica de la mejora de la escuela, es similar a contar historias sobre el desarrollo y el cambio de la escuela (Reynolds, 1997, Pg. 17).

En los estudios iniciados por la corriente de las denominadas "escuelas eficaces" (1970- 1980), se parte de asociar la eficacia de la escuela con la calidad de la enseñanza que remite a las cuestiones de organización institucional y pedagógica de la unidad escolar (Mello, 1993, Pg. 12). El lograr desarrollar una escuela eficaz, facilita la gestión escolar y generará procesos de enseñanza-aprendizaje óptimos, a fin de alcanzar las metas educativas que se han planteado en la institución.

Según Edmonds (P. 19) los determinantes de la eficacia son:

1. Fuerte liderazgo administrativo y pedagógico.
2. Elevado nivel de expectativas en y sobre los estudiantes.
3. Priorización en la adquisición de habilidades básicas.

4. Concentración de recursos en los objetivos fundamentales.
5. Observación y supervisión permanente del progreso de los estudiantes.

En algunos casos se ofrecen descripciones más pormenorizadas que completan esta lista con características como las que establece Báez De La Fe (1994):

1. El uso eficiente del tiempo en el aula.
2. La alta tasa de contactos familia-escuela y la implicación de los padres en las tareas de sus hijos.
3. El hecho de que los directivos hayan sido previamente profesores en ejercicio.
4. La autonomía del centro y del director para contratar al profesorado.
5. La estabilidad laboral del profesorado.

Los centros educativos más eficaces presentan respecto del profesorado los siguientes elementos:

1. Conversaciones y observaciones frecuentes entre los profesores sobre la docencia, más que sobre los aspectos sociales o personales.
2. Estimulación y apoyo mutuo del trabajo colegiado, destacando el papel del profesor como recurso de aprendizaje para los compañeros.

A manera de conclusión se puede determinar según las escuelas eficaces que el centro escolar local es la unidad de intervención, por ello se hace necesario ir a la escuela, estudiarla a su interior y tener una mentalidad que permita que todos los programas asuman como lo establece Báez de la Fe que "la inmensa mayoría de los niños son educables y que su educabilidad se deriva de la naturaleza de la escuela a la que son enviados".

La Gestión Integral

En Colombia y especialmente en el Distrito Capital, entidades como la Corporación Calidad han venido liderando procesos de mejoramiento en la gestión de las instituciones educativas, proceso que se viene concretando desde el Galardón a la Excelencia y que

junto con la Secretaría de Educación del Distrito han procurado en las instituciones cambiar las estructuras mentales frente a la forma de planificar la escuela, procurando como toda empresa la permanencia en el tiempo y su consolidación. Para ello ha ido construyendo una teoría centrada en la Gestión Integral, en donde toda la organización debe estar enfocada en la consecución de las metas propuestas por esta.

La Gestión Integral se ha desarrollado a partir de entender que la época en que vivimos está caracterizada por el cambio constante, en donde el éxito de las organizaciones y de las personas está en función de la armonía que guarden con el entorno, genera el gran reto de desarrollar capacidad para enfrentar dicho cambio haciéndose partícipe y agente del mismo. Para lograrlo, la condición fundamental es el aprendizaje, entendido como el incremento en la acción efectiva frente al cambio.

Ante esta realidad surge la necesidad de gerenciar en forma adecuada cualquier organización, sea ésta una empresa privada o una entidad pública, manufacturera o de servicios, grande, mediana o pequeña, con o sin ánimo de lucro, ONG, institución educativa, cualquiera que sea su naturaleza, propósito o actividad.

La respuesta a esta necesidad está fundamentalmente en el desarrollo e implementación de un Sistema Gerencial o de Dirección, el cual debe definir claramente cuáles son los elementos de dirección y cómo interactúan entre sí. Este sistema gerencial se ha denominado Esquema de Gestión Integral (Corporación Calidad, 2002), el cual contempla tres elementos: Direccionamiento Estratégico, el cual proyecta a la institución educativa hacia el futuro y hacia su entorno; la Gerencia de los Procesos, que busca mantener y mejorar los procesos repetitivos y la Gerencia de la Cultura, la cual pretende construir socialmente los valores, principios, conductas, costumbres en las personas que conforman la organización de manera que soporten la estrategia. De otro lado, esos tres elementos no pueden ser independientes entre sí, por el contrario, generan zonas comunes y se impactan mutuamente, por

ejemplo, el Direccionamiento Estratégico incide en la Cultura, ésta a su vez incide en la Gerencia de los Procesos y así con cada una de ellas.

Lo más importante del esquema se encuentra en la zona común que generan estos tres elementos: el Direccionamiento Estratégico, la Gerencia de los procesos y la Gerencia de la Cultura; es allí donde se plantea la Gestión Integral como proceso y como sistema gerencial, gracias al cual se logra un Desarrollo Integral y Armónico (Corporación Calidad, 2002), como propósito que deben cumplir todas las organizaciones, entendiendo por ello, el alcance del mayor beneficio y satisfacción de todos los actores beneficiarios de los productos o servicios que ellas generan. Para el caso de las organizaciones educativas estos actores son entre otros: los alumnos, los padres de familia, la educación superior, el sector productivo (empleadores futuros de sus egresados), sus empleados (directivos docentes, docentes, personal administrativo y de servicios), las entidades rectoras (Ministerio, Secretarías).

La Gestión Integral se enmarca en dos elementos de referencia: la organización y la gestión. La organización es un espacio donde circulan dos tipos de conocimiento, el técnico y el gerencial o de dirección, los cuales apoyan el trabajo humano con miras a generar unos productos o servicios que atienden necesidades y expectativas de los usuarios. En la organización educativa el conocimiento técnico está relacionado con los aspectos pedagógicos que dan cuenta de los contenidos propios de las disciplinas de la formación. El conocimiento gerencial, implica la optimización del trabajo de las personas y los recursos, por lo tanto se refiere a la capacidad de ejercer responsabilidad sobre los resultados de un proceso en el que se controlan los medios (recursos) y se influye sobre las consecuencias (resultados). La gestión implica, entonces, la capacidad de coordinar el trabajo humano y los recursos existentes y limitados para alcanzar unos objetivos previstos. La gestión provee de elementos para la conceptualización de la organización, que permite organizar los distintos sistemas que existen en su interior y emplear herramientas e instrumentos de dirección.

En este modelo se ve un avance significativo en tanto establece relaciones entre los procesos y la cultura organizacional, ambos en permanente diálogo a partir de establecer intereses comunes. Lo ideal en la gestión integral es la identificación de brechas permanentemente con el fin de aplicar estrategias que permitan el cierre de las mismas. Cada brecha es un avance en la implementación de políticas que fortalezcan y posicionen a la organización dentro del sector de su competencia. La escuela de esta manera es una organización que debe establecer acciones que generen un norte dentro de toda su comunidad y en el momento en que alguno de sus actores no encaje deberá apartarse o hacerse a un lado para que las metas sean cumplidas y se obtenga un avance dentro del proceso de consolidación de la organización.

Planeación Estratégica

Esta puede concebirse como una metodología para resolver problemas complejos, mediante proceso de aproximaciones sucesivas. En esta metodología se pretende cerrar la brecha entre lo que se tiene y lo esperado por los miembros de la organización, por esta razón la planeación estratégica busca: mediar entre el presente y el futuro, prever ante la posibilidad de predecir, preparar para lo imprevisto, convertir la experiencia en conocimiento, mediar entre el conocimiento y la acción, coordinar coherentemente, en el contenido, el tiempo y la doctrina, las decisiones y acciones de diversos actores (Aldana, 2001, Pg. 28).

La planeación estratégica es un esfuerzo sistemático formal de la empresa para establecer sus propósitos básicos que a través de planes detallados permiten la implantación de objetivos y estrategias que logren el cumplimiento de dichos propósitos básicos (Aldana, 2001. Pg. 30).

La esencia de la planeación estratégica es la identificación sistemática de oportunidades y amenazas que existan en el entorno del negocio.

La planeación estratégica es un proceso que se inicia con el establecimiento del rumbo y destino que la empresa quiere seguir posteriormente, se elaboran las políticas y estrategias para conseguir que la empresa se dirija al rumbo a donde se quiere llegar y, por último, se generan planes detallados para asegurar la implementación de estrategias que permitan llegar al destino final.

A continuación se presentan algunos beneficios que se obtienen de utilizar la planeación estratégica como herramienta de administración²:

1. Uniformar criterios hacia donde se quiere mover la empresa.
2. Identificar las principales variables de la empresa que permitan lograr el éxito.
3. Mejorar la visión de largo plazo del negocio.
4. Establecer acciones formales que permitan alinear la operación con la planeación estratégica de la empresa.

A partir de la implementación de la planeación sobre acciones claras a seguir, las instituciones buscarán un mejor estado de los procesos, lo que establecerá rutas claras a seguir y como un buen capitán de barco, la dirección junto con sus expertos generarán estrategias que se deberán traducir en mejoras en cada una de las dependencias que hacen parte de la organización.

Como se ha podido observar a partir de los anteriores modelos, cada uno implementado en nuestro país en su momento histórico, la calidad, es el eje central del discurso. Desde aquí se han preocupado las organizaciones y no menos las instituciones escolares por establecer procesos claros dentro de estas, definiendo cada etapa del proceso de manera estandarizada que posibilite la rutinización como elemento de control y monitoreo permanente para establecer en el momento en que se requiera las modificaciones a que den lugar.

² Este documento no cuenta con un autor o institución a referenciar, por lo tanto se realiza nombre por considerarlo valioso http://www.emagister.com.mx/curso_planeacion_estragica_villahermosa-cinst-13956.htm (recuperado el 10 de noviembre de 2009)

Enfoque Sistémico de Luhmann

Si bien, como se deja claro desde el inicio, esta rutinización no es contraproducente y en algunos procesos se deben seguir protocolos que sean conocidos y respetados por todos, dentro de una organización escolar se dan dinámicas mucho más fuertes que no siempre pueden ser controladas. Dentro de la escuela vemos la referenciación de la sociedad y su incidencia directa dentro de la escuela, ganando mayor relevancia dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje que la misma escuela.

Niklas Luhmann desde los años 60's se ha preocupado por desarrollar una teoría que logre entender la sociedad, partiendo para ello de las teorías que hasta el momento prevalecían (Max Weber y Emile Durkheim). Su intención no se da con el fin de modificar la sociedad o transformarla, sino de entenderla y dar cuenta de su relación con el mundo en el que se encuentra inmersa. Para esto ha recurrido al estudio de diferentes teóricos, que le permitan ir adentrándose cada vez más en desentrañar el modo de operar de los sistemas.

La teoría de Luhmann, si bien es compleja, permite dar cuenta del mundo y su cambiante y dinámico modo de vida. Luhmann parte de entender la sociedad como conjunto de sistemas, los cuales se definen en su diferencia con su entorno, es decir, cada sistema tiene su propio entorno y esto es lo que permite su diferenciación de otros.

Luhmann introduce otros conceptos que le permiten desarrollar su teoría; primero, el sistema no está compuesto de individuos, por lo tanto se pierde el concepto de antropocentrismo, para él los sistemas están compuestos de comunicaciones y los hombres forman parte del entorno de la sociedad no componentes de la misma (Luhmann, 1990, Pg. 27); segundo, introduce el concepto de auto-poiesis, es decir, el sistema no necesita "importar" nada exterior a sí mismo (Luhmann, 1990, Pg. 19), este se va reproduciendo a sí mismo por lo tanto el sistema se vuelve independiente perdiendo el concepto de teleología, volviéndose un sistema

dinámico. De esta forma surge un planteamiento teórico que permite, no cambiar la sociedad pero sí comprenderla; el sociólogo alemán Niklas Luhmann da lineamientos sobre una teoría general que de cuenta de todo el entramado social. Para esto retoma el trabajo realizado en 1951 por Von Bertalanffy sobre la Teoría General de Sistemas; partiendo del concepto clásico de sistema, el cual precisa que "un sistema es un conjunto de elementos que mantienen determinadas relaciones entre sí y que se encuentran separados de un entorno determinado" (Luhmann, 1990, Pg. 18).

Para entender la teoría de Luhmann se debe partir de unos referentes de los cuales toma para darle sentido. En primera instancia la teoría de la autopoiesis de Humberto Maturana (Maturana et al, 1990), el cual a partir de la biología define los organismos como capaces de construir su propia estructura, por lo tanto no necesita de otros para poderse constituir, se vuelven sistemas cerrados que no necesitan importar nada del entorno sino que lo asimila y logra su adaptación al medio.

La segunda referencia importante la constituye la cibernética de segundo orden de Heinz von Foerster. Foerster define su postura como un constructivismo radical coherente con la epistemología perspectivista de la teoría general de sistemas: "el conocimiento es una construcción producto de las distinciones operadas por diferentes observadores de segundo orden donde cada construcción lleva la responsabilidad de asumirse limitada por su horizonte de posibilidad y donde la realidad, cualquiera que sea su estatuto ontológico, lleva la función negativa de discriminar aquellas construcciones que se ajustan a ella" (Foerster, 1991). Por ende, las observaciones que se hagan dentro de cada sistema constituyen elementos que permiten dar cuenta de la dinámica del sistema y cómo este se va organizando.

La comunicación dentro de la teoría de Luhmann, se vuelve el centro de desarrollo, él la define como la posibilidad de que dos o más individuos transfieran información, por eso el individuo desaparece desde este enfoque. La comunicación por ser capaz de

autotransformarse nunca tendrá finalidad (teleología), la comunicación es un sistema que se hace presente cuando es entendida la diferencia entre una información que se ha producido y las razones que se tienen para participar de dicha información y se da de acuerdo a las diferentes interacciones que se den dentro del sistema.

Por todo lo anterior la obra de Luhmann será un intento de destrucción de viejos tópicos, de antiguas ideas: el antropocentrismo, la finalidad, la ontología. Destruídos estos conceptos que imposibilitaban la comprensión de la sociedad contemporánea, Luhmann los sustituirá por otros nuevos: sistema (System), entorno (Umwelt), autopoiesis, comunicación (Kommunikation), sentido (Sinn) (Luhmann, 1990, Pg. 14).

Teoría de Luhmann y su relación con la escuela

Se hace necesario definir la institución escolar acorde con la intencionalidad de la propuesta que a su vez le de sentido a esta. Se parte de tres posturas que permitirán dar forma y entender el sentido de la escuela desde la escuela misma y no desde otros ámbitos que de alguna forma son ajenos a la organización escolar.

Institución Educativa

Para definir la institución educativa se han tomado tres autores que la ven como un sistema vivo y complejo; las que han servido como orientadoras del proceso de construcción de la propuesta planteada en el presente documento.

Senge (2002, Pg. 31-34), define la institución educativa como instituciones sociales bajo tensión que necesitan evolucionar. Además, propone instituciones inteligentes, con capacidad de aprender de manera permanente. Los conceptos básicos sobre organizaciones que aprenden son: 1. La organización es producto de cómo piensan y actúan los miembros. 2. Aprender es conectarse. 3. La visión mueve el aprendizaje.

Segura (2000), entiende la institución educativa como una organización donde es posible soñar un futuro, pensar en la utopía de una escuela para los jóvenes donde se requiere ante todo pensar en que los maestros han recuperado la escuela, no para obrar de manera individualista, sino de manera autónoma, de manera colegiada.

Ciscar y Uria (1988, Pg. 29-32), presentan una institución educativa en crisis, pero que a partir de la coyuntura que esto genera se puede empezar a discutir y modificar el acervo educativo. Esta crisis se puede ver desde las siguientes implicaciones: masificación de alumnos y escasez de profesores, inestabilidad en los planes de estudio que se van sucediendo de manera vertiginosa sin tiempo suficiente para que sean asumidos agregándole a esto planes desfasados de la vida, la crisis de autoridad que experimentan nuestros grupos sociales se proyecta en la escuela evidenciada en una crisis de valores, métodos inadecuados de enseñanza de memorismo y pasividad, falta de vocación de muchos profesores y actualización profesional, entre otros. Los intentos de solución se centran en plantear reformas educativas, reflexiones de carácter científico pedagógico, propuestas novedosas donde prima la motivación hacia el estudiante.

Desde estas tres posiciones se ha permitido ir construyendo una mirada centrada en una organización viva, donde existen interacciones permanentes entre los actores, y de allí emergen situaciones de conflicto que la hacen compleja, entendida esta como la mayor capacidad de interactuar entre los elementos de que está constituida y la forma como se crean canales de comunicación que le permiten al sistema reproducirse a su interior. La escuela vista desde una mirada empresarial, es una escuela donde sus procesos son acabados, donde priman los intereses económicos por encima de los sociales, además, donde se miran los procesos como máquinas, si algo no funciona se cambia la pieza y se continua la producción y esto no interfiere en el resultado final algo totalmente diferente de lo que se evidencia dentro de la escuela.

Luhmann y la escuela

Luhmann (1996) asume una escuela en la que prima la autonomía dentro de sus acciones, es decir cada proceso que se lleva a cabo dentro del sistema (escuela), es asumido de manera responsable donde cada uno da cuenta de lo que hace y no de sus propios intereses. Por ende los docentes, los directivos, los estudiantes: "deben asumir una especial condición de censura; y sospechamos además que esas censuras tienen consecuencias de las que los pedagogos pueden rendir cuentas... o al menos deberían hacerlo" (Pg. 31). Y esto, en la medida que el proceso de enseñanza-aprendizaje que se da desde la escuela, es una actividad ocasional, donde los estudiantes y los padres de familia hacen parte del sistema de manera intermitente. Por eso los padres de familia deben hacer parte de la construcción del currículo, deben saber que les enseñan a sus hijos y de esta forma decidir su continuidad dentro del sistema.

De esta forma también se debe partir o al menos discutir la homogenización que se ha hecho de la escuela, no sólo desde las edades sino también desde la madurez intelectual que cada estudiante tiene, la diferenciación que se debe tener en cuenta dentro del sistema educativo debe primar en el momento de crear aulas o grados, ya que no necesariamente los estudiantes de la misma edad tienen los mismos intereses ni las mismas expectativas académicas, que si pueden lograr con estudiantes de otros sectores que de igual forma han sido excluidos. De ahí que las interacciones-emergencias que se dan dentro de la escuela como sistema no se dan de manera exclusiva entre estudiantes, "la clase sólo se puede poner en marcha como sistema de interacción de profesores y alumnos, los problemas iniciales de los niños se convierten en problemas del profesor, y por tanto en problemas sistemáticos del sistema educativo" (Luhmann, 1990, Pg. 45). Por eso el profesor se ha convertido en el centro de atención de la escuela y de cómo este enseña, es decir, del método y por eso, se ha creído que el

problema escolar debe ser controlado mediante el método.

De allí que la preocupación de la escuela sea la de saber cómo se inicia el proceso de enseñanza-aprendizaje, y de esta forma se ha creado la idea que el estudiante debe ir de lo sencillo a lo complejo y, de esta forma, se pueden elevar poco a poco las exigencias a la comprensión. Este es el pensamiento tradicional, se debe partir de lo simple para avanzar hacia lo complejo. Luhmann ataca este simplismo viendo lo sencillo como una complejidad reducida: "se parte de lo complejo y se considera todo lo sencillo como una complejidad reducida, simplificada. Así pues, precisamente lo sencillo es artificial, es una reducción de la complejidad, es una construcción propia del sistema; y hay que elegir un sistema y denominarlo si se quiere observar qué es sencillo para quién" (Luhmann, 1990, Pg. 47). Teniendo en cuenta lo antes mencionado, lo simple deja de serlo en la medida de quien lo observe, así, para un joven realizar una suma sería algo monótono, pero para un niño de primero se vuelve algo difícil, complejo. O cuantas veces hemos visto que en un mismo curso un tema para algunos estudiantes es abordado de manera simple, mientras que para otros es algo difuso, inabordable, "complejo". Luhmann ve esto como un sofisma sobre la "igualdad de oportunidades", cuando en últimas son pocos los que llegan al final: "sólo al final de aquello de lo que el sistema se hace responsable como educación está la heterogeneidad documentada. Se sale del sistema con o sin título, con buenas o con menos buenas notas. Y la homogeneización del comienzo, de su comienzo, tiene entonces que quedar en manos de otros sistemas" (Luhmann, 1990, Pg. 62).

Pero en últimas el docente sigue siendo el docente, el que enseña, es consiente de su papel dentro del sistema; al igual que el estudiante, donde toma la posición de caja vacía a la cual hay que llenar de conocimientos, donde su papel activo se centra en el momento de repetir el discurso ya establecido (aunque sea falso) y donde se deja como normal dentro de la interacción de aula la peculiaridad

REFERENCIAS

clases insatisfactorias!). De esta forma siempre el estudiante tiene la culpa de no aprender y de que el proceso de enseñanza-aprendizaje no se haya podido dar de manera satisfactoria, el mal rendimiento se debe a la pereza, falta de interés del estudiante y no a factores de desarrollo de habilidades o de motivaciones frente al sinsentido que da la escuela.

Pero en últimas la clase debe darse de forma natural, y para eso se ha recurrido a manuales que puedan orientar y puedan explicar, de esta forma se convierten los inputs en outputs, y el sistema continúa su proceso. "En un sistema de interacción clase, los presupuestos de un planteamiento de tareas bien estructurado no pueden cumplirse ya en el terreno de los inputs. Por consiguiente, no se trata en modo alguno de la cuestión de si el profesor puede conseguir determinados efectos mediante determinadas acciones o de qué probabilidad de éxito tienen sus estrategias" (Luhmann, 1990, Pg. 90). Se debe partir de una educación diferenciada donde el problema central sea el de la comprensión y si el estudiante ha de comprender el conocimiento a adquirir. De esta forma el proceso de enseñanza-aprendizaje deja de ser un problema de método y de manual.

Por todo lo anterior, el sistema educativo debe entenderse como una acción comunicativa, que se permita su autopoiesis, su re-construirse de manera permanente, donde cada actor pueda ser al mismo tiempo docente/disciente, es decir, donde la autonomía sea un factor emergente de la formación del sistema.

- Aldana, E. (2001). *Planeación y estrategia*. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Báez, B. *El movimiento de escuelas eficaces: implicaciones para la innovación educativa*. Recuperado el 10 de noviembre de 2009, en <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie04a04.htm>.
- Ciscar, C.; Uria, E. (1988). *Organización escolar y acción directiva*. Madrid: Narcea Ediciones.
- Corporación Calidad. (2002). *Cartilla Guía para evaluadores y jurados Galardón a la Excelencia*.
- Foerster, H. (1991). *Las semillas de la cibernética: obras escogidas*. (Trad. Marcelo Pakman). Barcelona: Editorial Gedisa.
- Luhmann, N. (1993). *El sistema educativo (problemas de reflexión)*. (Trad. Olivia Reinshagen). Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Luhmann, N. (1990). *Sociedad y sistema: la ambición de la teoría*. (Trad. Santiago López Petit & Dorothee Schmitz). Barcelona: Ediciones Paidós.
- Luhmann, N. (1996). *Teoría de la sociedad y pedagogía*. (Trad. Carlos Fortea). Barcelona: Ediciones Paidós.
- Maturana, H. (1990). *El árbol del conocimiento: las bases biológicas del conocimiento humano*. Madrid: Editorial Debate.
- Reynolds, D. (1996). *Las escuelas eficaces: claves para mejorar la enseñanza*. (Traducción Sheila Ingrisano). Madrid: Santillana, S.A.
- Reynolds, D.; et, al. (1996). *Las escuelas eficaces*. Madrid: Aula XXI, Santillana.
- Segura, D. (2000). *¿Es posible pensar otra escuela?* Bogotá: Escuela Pedagógica Experimental.
- Senge, P. (2002). *La quinta disciplina: escuelas que aprenden*. Bogotá: Editorial Norma.
- http://www.emagister.com.mx/curso_planeacion_estrategica_villahermosa-cinst-13956.htm (recuperado el 10 de noviembre de 2009)

